

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN UMUM DAERAH
PERKEBUNAN KAHYANGAN
JEMBER**



UNIVERSITAS Islam NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh
Alfian Tiko Supangat
NIM: 221105020043

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
MARET 2026**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN UMUM DAERAH
PERKEBUNAN KAHYANGAN
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
Oleh

Alfian Tiko Supangat
NIM: 221105020013

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
MARET 2026**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN UMUM DAERAH
PERKEBUNAN KAHYANGAN
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



Alfian Tiko Supangat
NIM: 221105020013
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ahmad Fauzi', is positioned above the name of the supervisor.

Dr. Ahmad Fauzi. S.pd., M.E.I
NIP. 19811225202321011

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN UMUM DAERAH
PERKEBUNAN KAHYANGAN
JEMBER**

SKRIPSI


Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E.)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari: Kamis
Tanggal : 12 Maret 2026

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Prof. Dr. Hj. Nurul Widyawati
Islami Rahayu, S.Sos., M.Si.
Nip. 197509052005012003


Nur Alifah Fajariyah, S.E., M.S.A.
Nip. 198012222023212009

Anggota

1. Prof. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si., CHRA.
2. Dr. Ahmad Fauzi, S.Pd., M.E.I.


Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Drs. H. Ubaidillah, M.Ag.
Nip. 196812261996031001

MOTTO

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S. Al-Qashash (28) ayat 77).¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an, "Al-Qur'an dan Terjemahannya (Edisi Penyempurnaan 2019, Juz 1-30)," (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), 258.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam selalu tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. dengan rasa bangga dan bahagia saya persembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang saya sayangi dan cintai:

- 1 Kepada kedua orang tua tercinta, yaitu bapak Ibnu Suud dan ibu Supriyati yang telah merawat dan membesarkan dari kecil hingga saat ini dengan penuh kasih sayang dan selalu memberikan doa dan dukungan dalam bentuk materil maupun non materil sehingga penulis mampu menempuh pendidikan tinggi Strata Satu (S1) dan penulis bisa menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi.
- 2 Kepada seluruh keluarga, baik yang di Papua maupun yang di Jawa Timur terima kasih atas doa dan dukungan yang diberikan baik secara materil maupun non materil.
- 3 Kepada para guru dari guru mengaji, Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah Negeri Jayapura (MTSN Jayapura), dan Madrasah Aliyah Negeri Jayapura (MAN Jayapura) yang telah mendampingi perjalanan pendidikan penulis.
- 4 Almamater tersayang, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

- 5 Kepada pemilik Nim 224105020027 terima kasih sudah menemani penulis dalam menyusun skripsi ini dan sudah menemani keseharian penulis baik suka maupun duka.
- 6 Kepada teman-teman titik halal yaitu (Jigval, Alfian, Puspa, Ahsan, Verry Iqbal, Ja'far, Robi, Afa, Pipit, Sipa, Ana, Lidia, dan Wina), terima kasih telah menjadi keluarga baru dalam proses menempuh pendidikan Strata Satu (S1).
- 7 Kepada teman seperjuangan dari semester ini sampai saat ini. Keluarga besar Ekonomi Syariah 1. Terima kasih atas dukungan dan semangat selama masa perkuliahan.
- 8 Kepada Manchester United yang telah memberikan motivasi dan pembelajaran akan arti sebuah proses dan kesabaran untuk selalu berjuang untuk menghadapi segala ujian yang diberikan dalam kehidupan ini.
- 9 Terakhir, terima kasih kepada diri sendiri karena telah berusaha dan berjuang dari awal kuliah hingga menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah bertahan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

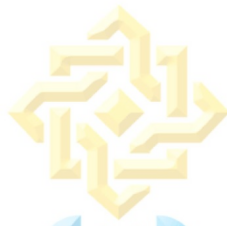
Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember” dapat terselesaikan tepat waktu. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata (S1), Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan kesusahan yang diterima baik secara moril maupun materil. Namun, berkat pertolongan Allah SWT serta bantuan dari berbagai pihak dan kesungguhan dedikasi yang tinggi dengan adanya motivasi penulis, akhirnya skripsi dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat kepada :

- 1 Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- 2 Prof. Dr. Drs. H. Ubaidillah, M. Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

- 3 Prof. Dr. Hj. Nurul Widyawati Islami Rahayu, S.Sos., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- 4 Dr. H. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- 5 Dr. Sofiah, M.E. Selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- 6 Dr. Nurhidayat, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingan dari perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
- 7 Dr. Ahmad Fauzi, S.Pd., M.E.I. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi sehingga skripsi ini.
- 8 Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan saya ilmu dan pengetahuan selama dibangku perkuliahan. Serta, seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terima kasih atas pelayanan yang telah diberikan.
- 9 Segenap jajaran Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember yang sudah banyak membantu dalam proses pengumpulan data skripsi terima kasih atas seluruh jasa-jasanya.

Penulis menyadari banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca.



Jember, 1 Februari 2026
Penulis

Alfian Tiko Supangat
NIM. 221105020013

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Alfian Tiko Supangat, Ahmad Fauzi, 2026: Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan kahyangan Jember

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

Peningkatan kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, khususnya pada perusahaan daerah yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian bisnis, tetapi juga memiliki tanggung jawab pelayanan publik dan pembangunan ekonomi daerah. Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di sektor perkebunan menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah tuntutan produktivitas dan dinamika operasional perusahaan. Faktor sumber daya manusia seperti motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja menjadi aspek penting yang perlu dikaji secara empiris karena berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi bivariate, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikan variabel motivasi ($\text{sig. } 0,081 > 0,05$), nilai signifikan variabel kompensasi ($\text{sig. } 0,779 > 0,05$), dan nilai signifikan variabel kepuasan kerja ($0,216 > 0,05$). Namun, hasil uji simultan membuktikan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,385 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 38,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun ketiga variabel belum menjadi penentu utama kinerja karyawan secara parsial, namun secara simultan tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
1. Variabel Penelitian.....	11
2. Indikator Penelitian	12
F. Definisi Operasional.....	14
G. Asumsi Penelitian	15
H. Hipotesis.....	16

I. Sistematika Pembahasan	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA	22
A. Penelitian Terdahulu.....	22
B. Kajian Teori.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	55
B. Populasi dan Sampel	56
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	57
D. Analisis Data	58
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	66
A. Gambaran Obyek Penelitian	66
B. Penyajian Data	78
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	100
D. Pembahasan.....	121
BAB V PENUTUP	131
A. Simpulan	131
B. Saran-Saran	134
DAFTAR PUSTAKA.....	136
LAMPIRAN.....	141

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 2.1 Tabel Persamaan dan Perbedaan	34
Tabel 3.1 Populasi dan Sampel PDP Kahyangan Jember	56
Tabel 3.2 Skor Penilaian Jawaban Kuisisioner	58
Tabel 4.1 Jenis Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember	78
Tabel 4.2 Tabulasi Data Deskriptif Kuisisioner PDP Kahyangan Jember	78
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember	95
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	96
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	97
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	98
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	99
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	101
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	104
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	106
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	108
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	110

Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi Bivariate Person	111
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	114
Tabel 4.15 Hasil Uji T (Parsial)	117
Tabel 4.16 Hasil Uji F (simultan).....	119
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi.....	120



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember	71



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing melalui sumber daya manusia yang dimiliki dalam hal meningkatkan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan sebuah perusahaan.² Karyawan menjadi aset utama karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas, semangat, dan kinerja tenaga kerjanya. Perubahan teknologi, tuntutan pelanggan, serta dinamika pasar menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan cepat. Kondisi ini menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor krusial untuk memastikan perusahaan tetap bertahan dan berkembang di tengah kompetisi yang semakin kompleks. Salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi di era globalisasi dan perkembangan teknologi adalah bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak pencapaian tujuan perusahaan.³

Dalam perkembangan ekonomi Indonesia yang semakin dinamis menuntut perusahaan daerah untuk lebih produktif agar dapat memberikan kontribusi nyata pada pembangunan. Perusahaan daerah termasuk yang

² Ning Kholishotul Ilmi, Khamdan Rifa'i, and Nurul Setianingrum, "Pengaruh Motivasi Kerja , Budaya Kerja , Disiplin Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Perantara Di PT . Ultiface," *DIJEMSS: Dinasti International Journal of Education Management and Social Science* 5, no. 4 (2024): 682.

³ Dalvina Ananda, "Optimizing Compensation And Motivation In Increasing Job Satisfaction And Employee Performance," *Produktif: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi* 2, No. 2 (2023): 3.

bergerak di sektor perkebunan, memiliki peran strategis dalam menopang perekonomian lokal dan nasional. Namun, banyak perusahaan masih menghadapi tantangan berupa produktivitas karyawan yang belum optimal. Faktor seperti motivasi kerja, sistem kompensasi, dan kepuasan kerja sering kali menjadi isu sentral yang berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja karyawan. Keadaan ini bukan terjadi pada perusahaan swasta, namun merambah ke sektor Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), di mana kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa masalah-masalah tersebut dapat menyebabkan tingginya tingkat *turnover*, menurunnya loyalitas, hingga melemahnya produktivitas tenaga kerja. Misalnya, studi di sektor perhotelan Jakarta mengungkapkan bahwa rendahnya kompensasi dan kurangnya motivasi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan.⁴

Berbagai kajian menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih menjadi tantangan utama dalam organisasi, khususnya pada lembaga yang bergantung pada kualitas sumber daya manusai. Mukarromatul Isnaini et al. mengemukakan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilepasakan dari bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusianya, mulai dari pemberian motivasi kerja, pengembangan kemampuan, hingga evaluasi kinerja yang secara berkelanjutan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tanpa pengelolaan sumber daya manusai yang tepat, potensi karyawan tidak dapat

⁴ Etty Hartono, Rahmad, Efendi, Efendi, Nurwati, "The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta," *Majalah Ilmiah Bijak* 18, no. 1 (2021): 153.

berkembang secara optimal dan berimplikasi pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.⁵

Motivasi sering disebut sebagai pendorong internal dan eksternal yang mempengaruhi seberapa keras seorang karyawan bekerja, seberapa kreatif ia dalam menyelesaikan masalah, dan seberapa besar komitmen yang dia miliki terhadap perusahaan. Motivasi kerja dapat bersifat intrinsik seperti keinginan untuk berkembang, penghargaan non-materi, atau tantangan pekerjaan, maupun ekstrinsik seperti bonus, insentif, pengakuan, dan promosi.⁶ Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja serta faktor internal organisasi merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.⁷ Motivasi berfungsi sebagai dorongan internal yang menggerakkan individu seperti kebutuhan dan tujuan pribadi dan dorongan eksternal seperti apresiasi dan pengakuan dalam diri seseorang yang kemudian dapat mempengaruhi perilaku individu untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang ditentukan perusahaan.⁸ Tanpa motivasi yang kuat, karyawan cenderung bekerja seadanya dan kurang memberikan kontribusi maksimal. Penelitian terkini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki

⁵ Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, and Nurul Setianingrum, "Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember," *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* 3, no. 1 (2023): 68.

⁶ Zunaidah Rosyidah et al., "The Influence of Financial Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance with Work Motivation as a Variable Intervening," *International Journal of Business, Economics & Management* 6, no. 4 (2023): 280.

⁷ Sintia Fitrotun Nisa et al., "Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja SDM Pada UMKM Coklat Raddina Jember," *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara* 1 (2025): 440.

⁸ Nurul Setianingrum, Dwi Puspitasari, and Zulfa Ahmad Kurniawan, "Pengaruh Motivasi, Kreativitas Kewirausahaan Dan Inovasi Bisnis Menuju Minat Mahasiswa Generasi Z Dalam Bisnis Startup Di Jember," *Majalah Ilmiah "DIAN ILMU"* 23, no. 2 (2024): 168.

efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai perusahaan.⁹

Kompensasi merupakan bentuk balasan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya. Kompensasi ini bisa berupa gaji, tunjangan, bonus, fasilitas, atau kompensasi non-moneter seperti fleksibilitas kerja atau lingkungan kerja yang nyaman. Kompensasi yang dianggap adil dan memadai cenderung meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong kinerja yang lebih tinggi. Jika kompensasi dirasakan tidak sesuai, maka akan timbul ketidakpuasan yang berpengaruh langsung pada penurunan kinerja. Dalam realitasnya, sistem kompensasi sering menjadi faktor penentu kinerja karyawan. Penelitian di CV. Dayuh Sini Denpasar Timur menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang menunjukkan kompensasi bukan hanya sebagai penghargaan finansial tapi juga sebagai sinyal perusahaan menghargai karyawan.¹⁰

Dalam konteks kompensasi, Islam menekankan prinsip keadilan dan kejelasan dalam pemberian upah. Karyawan berhak memperoleh kompensasi yang layak sesuai kontribusi mereka, dan perusahaan berkewajiban menunaikannya tepat waktu. Prinsip ini ditegaskan dalam Islam, karyawan

⁹ Jakarianto Et Al., "Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Harmoni Nirwana Lestari," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Ekmabis* 1, No. 2 (2023): 53.

¹⁰ I Made Agus Et Al., "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cv. Dayuh Sini Denpasar Timur," *Emas* 4, No. 5 (2023): 1190.

dipandang dengan manusiawi. Hak-hak yang didapat oleh karyawan mesti dipenuhi oleh pihak yang mempekerjakannya, baik individu maupun lembaga atau perusahaan. Dalam hadist Nabi saw yang diriwayatkan oleh Abdullah bin Umar:

عن عبد الله بن عمر، قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: أعطوا
الاجير أجره، قبل أن يجف عرقه

Artinya: : “ Abdullah bin Umar, Rasulullah saw bersabda, Berikanlah upah kepada pekerja, sebelum keringatnya mengering.” (HR Ibnu Majah).¹¹

Hadits ini menguatkan bahwa pemberian kompensasi memiliki dimensi etis yang bertujuan menjamin kesejahteraan dan martabat pekerja. Dengan demikian, kompensasi yang baik bukan hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga menjadi bentuk implementasi nilai-nilai keadilan yang diperintahkan dalam Islam.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor seperti kondisi lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karier, kompensasi, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, serta budaya organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat kinerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Kepuasan kerja sering dilihat sebagai mediator penting antara motivasi/kompensasi dan kinerja. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih loyal, memiliki komitmen yang lebih tinggi, dan bekerja

¹¹ Amien Nurhakim, “Hadist Ketentuan Upah Buruh Perspektif Rasulullah,” Nu Online, 2024, accessed Januari 07, 2026.

lebih produktif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu turunnya produktivitas, meningkatnya absensi, bahkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.¹²

Selain itu, tingkat kepuasan kerja dalam perspektif Islam tidak hanya diukur dari kenyamanan dan penghargaan duniawi, namun juga dari nilai ketenteraman (*ithmi'nan*) yang muncul ketika individu merasa aman, dihargai, dan diperlakukan dengan adil. Al-Qur'an menegaskan bahwa ketenangan hati dan kepuasan sejati akan muncul ketika manusia berada dalam lingkungan yang baik, jujur, dan penuh keadilan, sebagaimana tercantum dalam Q.S An-Nahl Surat 16 Ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari pada apa yang selalu mereka kerjakan.” (Q.S An-Nahl (16) Ayat 97).¹³

Dengan demikian, perusahaan yang mampu menciptakan suasana kerja adil, kondusif, dan menghargai manusia akan menghasilkan karyawan yang lebih tenang dan produktif.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di dalam organisasi. Kinerja tidak hanya diukur melalui kuantitas pekerjaan, tetapi juga kualitas, ketepatan

¹² Leni Usu et al., “The Effect of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Agro Artha Surya with Job SAtisfaction as an Intervening Variable, (*IJESSM*) 4, no. 2 (2024): 511.

¹³ Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an, "Al-Qur'an dan Terjemahannya (Edisi Penyempurnaan 2019, Juz 1-30)," (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), 387.

waktu, serta kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja. Kinerja yang baik menunjukkan tercapainya target organisasi secara efektif dan efisien. Perusahaan harus mampu mengukur dan memantau kinerja karyawan secara sistematis agar dapat mengevaluasi efektivitas kebijakan motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Dampak dari rendahnya motivasi, kompensasi yang tidak memadai, serta ketidakpuasan kerja akan terlihat pada kinerja karyawan. Kinerja yang tidak optimal akan memengaruhi pencapaian target perusahaan, baik dari sisi produktivitas maupun kualitas hasil kerja.¹⁴

Objek penelitian khusus pada perusahaan umum daerah sangat menarik karena perusahaan daerah memiliki karakteristik tersendiri: selain harus mengejar tujuan bisnis, mereka juga mempunyai tanggung jawab pelayanan publik dan sosial. Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember adalah salah satu BUMD di Kabupaten Jember yang bergerak di sektor perkebunan dan agrobisnis, dengan komoditas utama karet dan kopi serta komoditas penunjang seperti cengkeh. Perusahaan ini juga mempunyai misi untuk meningkatkan produktivitas, optimalisasi sumber daya, dan kesejahteraan daerah selaras dengan Pemerintah Daerah, yang berarti kinerja karyawan di perusahaan ini sangat penting untuk mendukung visi dan misi perusahaan.

Sebagai institusi yang berada dalam ruang lingkup ekonomi daerah dan beroperasi di lingkungan masyarakat Muslim, pengelolaan sumber daya manusia pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember

¹⁴ Yuyuk Kurniawan et al., "The Effect Of Compensation, Work Motivation, Training On Employee Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable, (*LEJEA*) 2, no. 4 (2024): 195.

tidak hanya relevan dari sisi manajerial, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai etika kerja dalam Islam. Ajaran Islam menempatkan kerja sebagai bentuk ibadah, sehingga setiap aktivitas yang dilakukan karyawan memiliki dimensi spiritual yang mendorong mereka untuk berlaku amanah, jujur, dan berupaya maksimal dalam menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada zat yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah (09) Ayat 105).¹⁵

Menegaskan bahwa setiap pekerjaan manusia akan dinilai oleh Allah SWT. Ayat ini menegaskan bahwa motivasi kerja tidak hanya bersumber dari faktor material, namun juga dari kesadaran religius bahwa bekerja adalah bentuk pertanggungjawaban moral dan spiritual.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis lebih dalam bagaimana motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan

¹⁵ Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an, "Al-Qur'an dan Terjemahannya (Edisi Penyempurnaan 2019, Juz 1-30)," (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), 279.

motivasi, sistem kompensasi, dan kepuasan kerja secara efektif. Dengan demikian, judul penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember?
4. Apakah motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi, kompensasi. Dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

D. Manfaat Penelitian

Dalam sebuah penelitian pasti akan mengeluarkan hasil akhir dari penelitian yang memiliki kemanfaatan dari implementasi hasil penelitian. Manfaat dari penelitian ini secara spesifik memberikan kontribusi kepada pihak-pihak yang bersangkutan yakni :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah penjelasan berupa pemahaman dan tambahan wawasan mengenai kinerja karyawan yang dapat diukur melalui beberapa aspek seperti motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Namun penelitian ini dapat menjadikan sebuah bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat dilakukan secara berkesinambungan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan sebuah manfaat dan gambaran kepada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember mengenai motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk menambah wawasan dan kemahiran dalam menerapkan teori yang diperoleh selama di bangku kuliah. Penelitian ini dapat dijadikan sebuah referensi dan media untuk mengembangkan pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya pada pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah bahan referensi pada perpustakaan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Pada bagian ini dijelaskan mengenai variabel dan indikator penelitian, pemaparannya sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik sebuah kesimpulannya". Pada penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).¹⁶ Penjelasan sebagai berikut:

a. Variabel Independen (X)

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Cv. Alfabeta, 2013), 38–39.

Variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel independen dalam penelitian ini yakni:

- 1) Motivasi
 - 2) Kompensasi
 - 3) Kepuasan Kerja
- b. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independen). Adapun variabel dependen dalam penelitian ini yakni: kinerja karyawan.

2. Indikator Penelitian

Setelah variabel penelitian terpenuhi kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan indikator-indikator variabel yang merupakan rujukan empiris dari variabel yang diteliti. Indikator empiris ini nantinya akan dijadikan sebagai dasar dalam membuat butir-butir atau item pertanyaan dalam kuesioner, wawancara dan pengamatan.¹⁷ Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow, yaitu:
 - 1) Kebutuhan fisiologis.
 - 2) Kebutuhan rasa aman.

¹⁷ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember, 2022), 24.

- 3) Kebutuhan sosial.
- 4) Kebutuhan pengakuan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri.¹⁸

b. Indikator kompensasi menurut Umar, yaitu:

- 1) Upah.
- 2) Insentif.
- 3) Tunjangan.
- 4) Fasilitas.¹⁹

c. Indikator kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki, yaitu:

- 1) Pemenuhan kebutuhan.
- 2) Pemenuhan harapan.
- 3) Pencapaian hasil kerja.
- 4) Keadilan.
- 5) Lingkungan pekerjaan.²⁰

d. Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, yaitu:

- 1) Kuantitas.
- 2) Kualitas.
- 3) Kerja sama.²¹

¹⁸ Arifin Seto Et Al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Rida Ristiyana (Padang Sumatera Barat: Pt Global Elksektif Teknologi, 2023), 85.

¹⁹ Zunaidah Et Al., *Kompensasi*, Pertama (Palembang: Unsri Press, 2020), 9–12.

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Kelima (Depok: Pt Rajagrafindo Persada, 2022), 417–18.

²¹ Afina Telaumbanua Et Al., *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep Dan Menerapkan Teori*, Ed. Martin Yehezkiel Sianipar (Bandung - Jawa Barat: Cv. Media Sains Indonesia, 2024), 38.

F. Definisi Operasional

1. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan untuk tercapainya sebuah tujuan. Dengan adanya dorongan tersebut, maka seseorang dapat mencapai tujuan dengan cara yang lebih terarah.²²

2. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan.²³

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka diterima. Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif dari pada yang tidak puas menjadi pendirian banyak manajer bertahun-tahun.²⁴

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk

²² Arifin Seto Et Al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 84.

²³ Zunaidah Et Al., *Kompensasi*, 1.

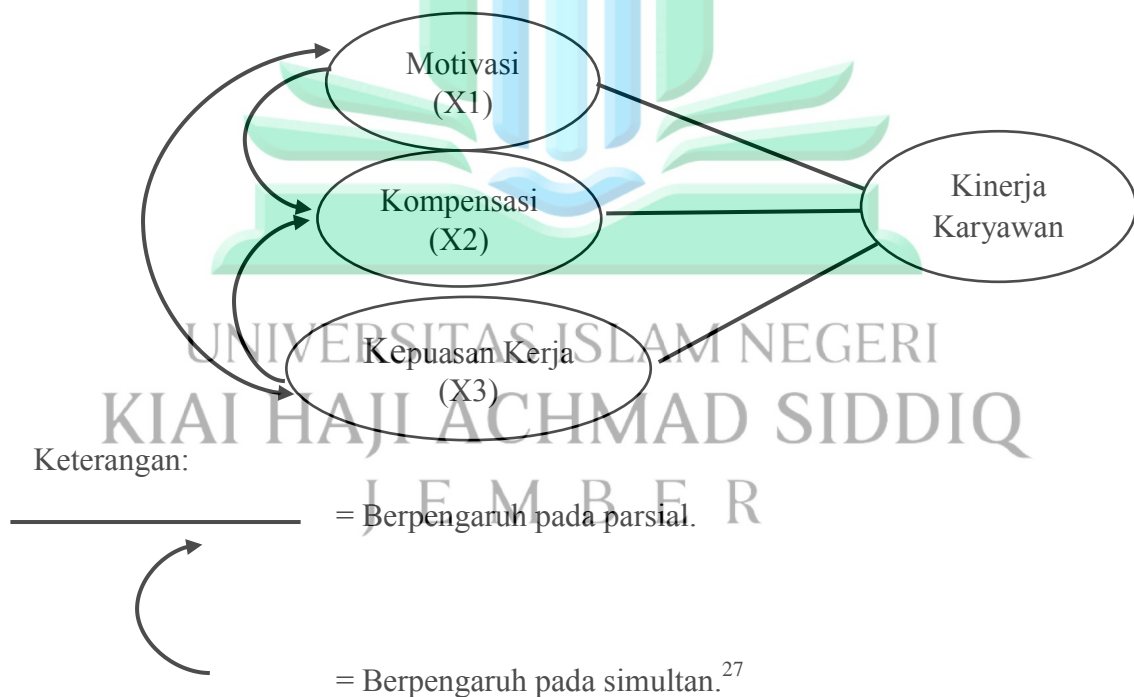
²⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 415.

suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins kinerja karyawan merupakan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.²⁵

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data.²⁶ Pada penelitian ini berasumsi bahwa terdapat pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian



²⁵ Budiyanto, Eko, Mochklas, Mochamad, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*, Ed. Mm. H. Mukhlis, Ahmad, Se., Pertama (Kota Serang - Banten: Cv. Aa. Rizky, 2020), 9.

²⁶ Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 25.

²⁷ Dwi Nuraeni, Yuni Siti, Irawati, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel Karawang," *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8, No. 3 (2020): 247.

H. Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian adalah langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan *sementara*, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian yang belum jawaban empiris. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Parsial

a. Motivasi

Motivasi sering kali dikatakan sebagai sebuah dorongan yang dapat mempengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam pencapaian tujuan. Terbentuknya motivasi itu dapat dilakukan sendiri untuk mendapatkan kekuatan dalam mencapai tujuan kegiatan, namun sering kali motivasi justru berasal dari orang lain untuk mendapatkan kekuatan dalam pencapaian hasil kinerja. Motivasi sering kali menjadi tugas besar bagi pimpinan perusahaan terhadap karyawannya dalam pencapaian hasil kinerja perusahaan, dikarenakan motivasi dapat menjadi keterikatan bagi karyawan dalam bekerja dan mempengaruhi hasil dari pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Andre Kurniawan pada tahun 2021 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai $0,000 < 0,005$.²⁸

Adapun hipotesis yang diajukan berdasarkan pada pemaparan tersebut yakni:

Ha : Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Ho : Diduga motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

b. Kompensasi

Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan dalam bentuk pertukaran untuk kontribusi mereka pada organisasi. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung berbentuk uang maupun penghargaan yang diberikan pada perusahaan kepada karyawan atau pekerja. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Contohnya THR dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan dengan variasi yang luas. Dengan adanya kompensasi akan menaikkan hasil kinerja dari karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yuni Siti Nuraeni dan Dwi Irawati pada tahun 2020 menunjukkan bahwa

²⁸ Andre Kurniawan, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli," *Sintaksis: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 1, no. 1 (2021): 4.

kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai kompensasi memiliki nilai signifikan yaitu $0,013 < 0.05$ menunjukkan bahwasanya kompensasi mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan dan besar pengaruhnya sebesar 0.319.²⁹

Adapun hipotesis yang diajukan berdasarkan pada pemaparan tersebut yakni:

Ha : Diduga kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Ho : Diduga kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja merupakan variabel yang menunjukkan adanya hubungan dengan faktor kinerja karyawan. Keyakinan bahwa pekerja yang puas akan berpengaruh pada kinerja kerjanya ketimbang pekerja yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Juniar Sawitri, Salim Basalamah, Munawir Nasir, dan Moh. Zulkifli Murfat pada tahun 2022.

²⁹ Nuraeni, Yuni Siti, Irawati, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel Karawang," 252.

Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai kepuasan kerja yang memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁰

Adapun hipotesis yang diajukan berdasarkan pada pemaparan tersebut yakni:

Ha : Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Ho : Diduga kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

2. Hipotesis Simultan

Pemberian kompensasi bukan hanya menjadi salah satu saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Selain motivasi dan kompensasi ada kepuasan kerja yang harus diperhatikan dalam perusahaan. Kepuasan kerja keadaan emosional karyawan yang terjadi pada titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yuni Siti Nuraeni dan Dwi Irawati pada

³⁰ Juniar Sawitri et al., "Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Bandara I Laga Liga Bua Kota Palopo)," *Center of Economic Student Journal* 5, no. 3 (2022): 236.

tahun 2020. Diperoleh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.³¹

Adapun hipotesis yang diajukan berdasarkan pada pemaparan tersebut yakni:

Ha : Diduga motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Ho : Diduga motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

I. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN, pada bagian ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan indikator penelitian, dan definisi operasional, asumsi penelitian, yang terakhir hipotesis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, pada bagian ini berisi tentang penelitian terdahulu dan kajian teori.

BAB III METODE PENELITIAN, pada bagian ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, serta analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

³¹ Sawitri et al., 238.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISI, pada bagian ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis beserta pembahasan dalam penelitian ini.

BAB V PENUTUP, pada bagian ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam meneliti dan mengkaji suatu objek penelitian diperlukan tinjauan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya, maka dari itu, pada bagian ini peneliti menyajikan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan baik yang telah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan. Dengan ini, dapat dilihat sejauh mana orisinalitas dan relevansi posisi penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Putri Fathimatus Zahro. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember.

Dalam penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi semua karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember. Sampel penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, yaitu 46 responden. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat (dependent) adalah kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember. Analisis data dilakukan dengan linear berganda untuk mengidentifikasi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember.³²

Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada pendekatan metode yang menggunakan kuantitatif. Dan pada variabel independen X1 sama-sama membahas mengenai motivasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Namun, perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada jumlah variabel independen yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan dua variabel sedangkan pada penelitian ini menggunakan tiga variabel independen (X) pada variabel independen X2 pada penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja. Sedangkan, pada penelitian ini mengenai X2 kompensasi dan X3 kepuasan kerja dan tempat pengambilan data pada penelitian ini berada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember. Sedangkan, pada penelitian ini berada di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

2. Zakiyah Amalia. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

³² Putri Fatimatus Zahro, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Kabupaten Jember" (Universitas Negeri Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024): 1-150.

Dalam penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis survei. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember yang berjumlah 48 orang. Analisis data dilakukan melalui uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan paling besar dibanding kedua variabel independen lainnya dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini dikarenakan ketaatan yang dilakukan seorang karyawan akan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik. Sedangkan secara simultan ketiga variabel terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$.³³

Pada persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pada variabel X1 dan mempunyai persamaan pada penelitian ini apakah berpengaruh pada variabel dependen dan untuk tempat pengambilan data di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu pada jenis penelitian pada penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian survei pada penelitian ini menggunakan jenis korelasi dan pada variabel independen X2 dan X3 mengenai kompensasi dan kepuasan kerja.

³³ Amalia, Zakiyah, "Pengaruh, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember" (Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024): 1-155.

3. I Nyoman Wijaya Saputra (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar.

Dalam penelitian terdahulu ini berisi mengenai tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 34 orang menggunakan metode sampel jenuh. objek penelitian kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala likert 5 poin. teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. uji hipotesis dilakukan dengan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar. Disarankan untuk meningkatkan tunjangan dan lebih transparan dalam hal promosi jabatan.³⁴

Persamaan dalam penelitian terdahulu ini dengan penelitian ini adalah penggunaan pendekatan metode berupa pendekatan metode kuantitatif dan pada variabel independen (X) yang membahas kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi. Namun, perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada tempat pengambilan data pada penelitian terdahulu pengambilan data di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang

³⁴ I Nyoman Wijaya Saputra, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar" (Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2023).

Gianyar sedangkan, pada penelitian ini pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

4. Sania Romadhona. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BTPN KC Jember.

Dalam metode penelitian yang dipakai menggunakan penelitian kuantitatif dengan sifat deskriptif kuantitatif. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa instrumen yaitu: Kuesioner (angket), observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan analisis deskriptif. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas hasilnya signifikan secara bersamaan atau simultan dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di Bank BTPN KC Jember.³⁵

Persamaan penelitiannya dengan penelitian ini adalah pendekatan metode yang digunakan berupa metode kuantitatif dan pada variabel independen (X) pada variabel X3 yang membahas mengenai kepuasan kerja. Namun, pada perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu pada jenis penelitian yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan deskriptif kuantitatif sedangkan pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi dan pada variabel independen (X) pada variabel X1 dan X2 penelitian terdahulu membahas mengenai kompetensi dan disiplin kerja sedangkan pada penelitian ini membahas mengenai motivasi dan kompensasi. Untuk pengambilan data penelitian

³⁵ Sania Romadhona, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Btpn Kc Jember" (Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2023).

terdahulu mengambil data di BTPN KC Jember sedangkan, pada penelitian ini berada di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

5. Siti Muliani, dan Didin Hikmah Perkasa. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenhip Behavior (OCB) Pegawai SPBU.

Dalam penelitian terdahulu ini tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap perilaku OCB di kalangan petugas PPSU. Penelitian ini menggunakan strategi penelitian kausal deskriptif kuantitatif. Petugas PPSU menjadi partisipan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner berdasarkan skala Likert. Analisis data penelitian ini menggunakan Smart-PLS (Partial Least Square) melalui pengujian hipotesis. Petugas PPSU di Kantor Kelurahan Pejagalan, Kecamatan Penjaringan, Jakarta Utara, membuktikan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi berdampak pada Organizational Citizenship Behavior (OCB).³⁶

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada pendekatan metode berupa pendekatan kuantitatif dan variabel independen (X) yang membahas mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi. Sedangkan, perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada variabel dependen (Y) yang membahas mengenai Organizational

³⁶ Siti Muliani and Didin Hikmah Perkasa, "Pengaruh Kompensasi , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PPSU Pendahuluan," *Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia* 01, no. 03 (2023): 115–126.

Citizenhip Behavior (OCB) sedangkan, pada penelitian ini membahas mengenai kinerja karyawan serta jenis penelitian pada penelitian terdahulu ini menggunakan deskriptif kuantitatif sedangkan pada penelitian ini menggunakan korelasi dan untuk pengambilan data pada penelitian terdahulu mengambil data di pegawai SPBU sedangkan, pada penelitian ini pengambilan data pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

6. Ingniawatun Islamiyah. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember.

Dalam penelitiannya, menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 50 yaitu semua karyawan PDP Kahyangan. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji regresi berganda, dan uji T serta uji F. Hasil yang diperoleh adalah uji secara parsial nilai sig. Sebesar 0,002 hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Jember. Hasil uji parsial nilai sig. Sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh sig. Terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Jember. pengujian secara simultan, nilai sig. sebesar 0,000. Yang artinya motivasi kerja dan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Jember. Dan memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,767 yang artinya variabel x_1 dan x_2

memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 76,6 % dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepemimpinan transaksional. Dan sisanya yaitu, 23,3% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.³⁷

Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Pada variabel independen X1 mengenai motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja dan untuk pengambilan data penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama namun pada tahun 2022 nama Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember masih bernama Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada variabel independen X2 yang membahas kepemimpinan transaksional dan penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen (X). Sedangkan pada penelitian ini menggunakan tiga variabel independen (X) dalam setiap variabel independen X1 mengenai motivasi, X2 kompensasi, dan X3 kepuasan kerja.

7. Muhammad Reza Arfansyah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank DKI Syariah Di Jakarta Selatan.

Dalam penelitian terdahulu ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) dalam upaya meningkatkan Kinerja (Y) Karyawan

³⁷ Ingniawatun Islamiyah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (Pdp) Kahyangan Jember" (Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022): 1-126.

di PT Bank DKI Syariah di Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan hubungan kasual dengan pendekatan kuantitatif, dengan metode pengukuran menggunakan SEM-PLS dan menggunakan software microsoft excel dan SmartPLS 3.3 versi 3.3.9. sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang dimana semua anggota populasi dalam penelitian ini menjadi sampel yang dimana jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang melalui google form. Hasil penelitian ini bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X3) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif kepada variabel Kinerja Karyawan (Y) namun tidak signifikan.³⁸

Persamaan penelitiannya dengan penelitian ini adalah pendekatan metode pada penelitian terdahulu menggunakan pendekatan metode kuantitatif dan variabel independen (X) yang membahas mengenai motivasi dan kepuasan kerja. Namun, perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu pada jenis penelitian yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan hubungan kasual sedangkan, pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi dan pada variabel independen (X) pada penelitian ini

³⁸ Muhammad Reza Arfansyah, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan)" (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2022).

membahas mengenai disiplin kerja sedangkan pada penelitian ini membahas mengenai kompensasi dan pada pengambilan data pada penelitian terdahulu mengambil data di PT. Bank DKI Syariah Di Jakarta Selatan sedangkan, pada penelitian ini mengambil data di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

8. Dicky Heryanto. (2020). *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Asli Indah Textile Kab. Bandung.*

Dalam penelitiannya memperoleh hasil mengenai kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Warna Asli Indah Textile Kab. Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi pada perusahaan sebanyak 130 orang, dan sampel yang digunakan pada penelitian sebanyak 57 orang dengan unit analisis karyawan pada PT. Warna Asli Indah Textile.

Pengujian hipotesis, hasil uji-t X1 berpengaruh signifikan terhadap Y, X2 berpengaruh signifikan terhadap Y, X3 berpengaruh signifikan terhadap Y. Serta hasil uji-f X1, X2 dan X3 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Y.³⁹

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan melihat adanya pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Perbedaan penelitian

³⁹ Dicky Heryanto, “Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Warna Asli Indah Textile Kab.Bandung” (Universitas Komputer Indonesia, 2020): 1-135.

terdahulu dengan penelitian ini ada pada jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan deskriptif dan verifikatif sedangkan pada penelitian ini menggunakan korelasi dan penempatan untuk melakukan penelitian di penelitian terdahulu di PT. Warna Asli Indah Textile Kab. Bandung pada penelitian ini berada di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

9. Marisa. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal.

Pada penelitian terdahulu ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dari 36 responden dengan penyebaran kuesioner menggunakan teknik Sampling jenuh kepada karyawan yang diukur dengan skala likert. Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini ialah sebagai berikut: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi, serta analisi regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 18.⁴⁰

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini berupa pendekatan metode yang digunakan pada penelitian terdahulu

⁴⁰ Marisa, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal," *Adl Islamic Economic* 1, No. 1 (2020): 1–12.

menggunakan pendekatan kuantitatif dan variabel independen (X) yang membahas kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi. Namun, perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada pengambilan data pada penelitian terdahulu data diambil di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal sedangkan, penelitian ini pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

10. Yuni Siti Nuraeni, dan Dwi Irawati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel Karawang.

Penelitian terdahulu ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Citra Grand Hotel Karawang. Sampel ditetapkan sebanyak 81 orang karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berbeda dengan motivasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan akan tetapi nilai koefisiennya adalah positif. Sejalan dengan kompensasi, kepuasan kerja menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemberian kompensasi bagi pegawai harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standar dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan wajar, agar kompensasi

yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya.⁴¹

Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pendekatan metode yang digunakan berupa metode kuantitatif dengan tiga variabel independen (X) yang berpengaruh pada variabel dependen (Y) yang membahas mengenai kinerja karyawan. Namun, perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada tempat pengambilan data pada penelitian terdahulu pada Citra Grand Hotel Karawang sedangkan pada penelitian ini pengambilan data pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Tabel 2.1
Tabel Persamaan dan Perbedaan

No.	Penulis & Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Putri Fathimatus Zahro. (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember.	Pendekatan yang digunakan yakni metode kuantitatif dan pada variabel independen (X) pada X1 yang membahas mengenai motivasi	Pada penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen pada variabel X2 yang membahas mengenai disiplin kerja dan pada pengambilan data penelitian terdahulu mengambil data di Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember

⁴¹ Dwi Nuraeni Et Al., "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel Karawang," *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8, No. 3 (2020): 244–255.

2	Zakiyah Amalia. (2024)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.	Pendekatan metode yang digunakan yakni metode kuantitatif dan pada variabel independen (X) pada X1 yang sama-sama membahas mengenai motivasi dan pengambilan data yang sama di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.	Jenis penelitian pada penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian survei sedangkan pada penelitian ini menggunakan korelasi dan pada variabel independen (X) pada X2 dan X3 yang membahas disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional sedangkan pada penelitian ini membahas mengenai kompensasi dan kepuasan kerja.
3	I Nyoman Wijaya. (2023).	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar.	Persamaan pada pendekatan metode yang menggunakan metode kuantitatif dan variabel independen X	Perbedaan pada tempat pengambilan data pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar.
4	Sania Romadhona. (2023).	Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BTPN KC Jember.	Persamaan pada pendekatan metode yang digunakan berupa metode kuantitatif dan variabel independen (X) pada X3 yang membahas mengenai	Perbedaan ini pada jenis penelitian yang menggunakan deskriptif kuantitatif dan variabel independen (X) pada X1 dan X2 yang membahas mengenai kompetensi dan disiplin berserta

			Kepuasan kerja.	pengambilan data pada karyawan BTPN KC Jember.
5	Siti Muliani, dan Didin Hikmah Perkasa. (2023).	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenhip Behavior (OCB) Pegawai SPBU.	Persamaan pada pendekatan metode yang menggunakan metode kuantitatif dan membahas mengenai seluruh variabel independen (X)	Pada jenis penelitian yang menggunakan deskriptif kuantitatif. Pada variabel dependen (Y) yang membahas mengenai Organizational Citizenhip Behavior (OCB) serta pengambilan data pada pegawai SPBU
6	Ingniawaton Islamiyah. (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember	Pendekatan metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dan variabel independen X1 yang membahas mengenai motivasi dan untuk pengambilan data pada Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.	Pada penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen (X) dan pada variabel X2 yang membahas mengenai Kepemimpinan Transaksional.
7	Muhammad Reza Arfanyah. (2022).	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan menggunakan pendekatan metode kuantitatif dan	Perbedaan pada jenis penelitian yang menggunakan penelitian

		(Studi Kasus PT. Bank DKI Syariah Di Jakarta Selatan.	persamaan pada variabel independen (X) pada X2 dan X3 yang membahas mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja.	asosiatif dengan hubungan kasual dan variabel independen (X) pada X1 yang membahas mengenai disiplin kerja dan pengambilan data pada PT. Bank DKI Syariah Di Jakarta Selatan.
8	Dicky Heryanto. (2020).	Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Asli Indah Textile Kab. Bandung.	Pendekatan metode berupa pendekatan kuantitatif dan variabel independen (X) yang membahas mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi.	Jenis penelitian yang digunakan berupa deskriptif dan verifikatif dan tempat pengambilan data di PT. Warna Asli Indah Textile Kab. Bandung.
9	Marisa. (2020).	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal.	Persamaan pada pendekatan metode yang menggunakan metode kuantitatif dan membahas mengenai seluruh variabel independen (X)	Perbedaan pada pengambilan data pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal.
10	Yuni Siti Nuraeni, dan Dwi Irawati. (2020).	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel	Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan metode kuantitatif dan menggunakan	Pada pengambilan data penelitian mengambil data di Citra Grand Hotel Karawang sedangkan, pada

		Karawang.	tiga variabel independen (X).	penelitian ini pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember
--	--	-----------	-------------------------------	--

B. Kajian Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Heller menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan manajer perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan untuk kebutuhan perusahaan.⁴²

Motivasi adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis apabila ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran perusahaan.⁴³

Dalam perspektif Islam, motivasi kerja tidak hanya dipandang sebagai dorongan psikologis untuk memenuhi kebutuhan fisik maupun sosial, sebagaimana dijelaskan dalam teori Maslow, tetapi juga sebagai dorongan spiritual untuk menjalankan amanah dan ibadah

⁴² Robert Heller, *Motivating People* (London: Dorling Kindersley Limited, 1998), 6–8.

⁴³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 322.

kepada Allah. Islam mengajarkan bahwa setiap aktivitas, termasuk bekerja, memiliki nilai ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Dorongan internal ini menjadi landasan utama bagi seorang Muslim untuk bekerja secara sungguh-sungguh, jujur, dan profesional.

Al-Qur'an menegaskan bahwa seluruh usaha manusia akan diperhitungkan oleh Allah SWT, sebagaimana dalam firman-Nya Q.S An-Najm (53) Ayat 39 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ۝

Artinya : “Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.” (Q.S An-Najm (53) Ayat 39).⁴⁴

Ayat ini menunjukkan bahwa keberhasilan dan hasil kerja seseorang merupakan buah dari usaha yang sungguh-sungguh, sehingga motivasi kerja dalam Islam menjadi sesuatu yang bersumber dari keyakinan spiritual, bukan hanya kebutuhan material. Selain itu, Al-Qur'an juga memerintahkan agar hamba-Nya bekerja secara optimal:

b. Bentuk Motivasi

1) Motivasi Positif

Motivasi positif, manajer mendorong karyawan dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi di atas

⁴⁴ Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an, "Al-Qur'an dan Terjemahannya (Edisi Penyempurnaan 2019, Juz 1-30)," (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), 775.

prestasi standar. Dengan motivasi positif, maka karyawan akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif, manajer memotivasi karyawan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif semangat karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut akan dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang akan berakibat kurang baik.⁴⁵

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam pelaksanaan tugas, seorang pegawai termotivasi untuk bekerja karena sejumlah faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri.

1) Faktor Internal

Dalam faktor internal ini terdiri menjadi lima bagian yakni: **Kematangan Pribadi**, motivasi seseorang tidak terlepas dari kemampuannya untuk bekerja sama dengan kelompok kerjanya dalam menciptakan motivasi kerja. Tingkat Pendidikan, seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi.

2) Faktor Eksternal

⁴⁵ Luis Marnisah Et Al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, Pertama (Kota Serang - Banten: Cv. Aa. Rizky, 2021), 30.

Dalam faktor eksternal terdiri empat bagian yaitu: Kondisi Lingkungan Kerja adalah sarana dan prasarana kerja yang ada ruang kerja karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kompensasi Yang Memadai merupakan kompensasi yang layak sebagai alat motivasi yang terbaik bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Supervisi Yang Baik.⁴⁶

d. Indikator Motivasi

Dalam Teori Maslow atau Hierarki kebutuhan manusia yang mengemukakan lima kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kepentingannya. Manusia berusaha memenuhi kebutuhan dari tingkatan yang paling rendah ke paling tinggi berikut adalah indikator motivasi dalam Teori Mashlow:

1) Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan dasar manusia, yaitu kebutuhan tubuh manusia untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan tersebut meliputi makanan, air, udara, rumah. Dan pakaian.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Merupakan kebutuhan tingkat kedua setelah kebutuhan dasar. Ini merupakan kebutuhan perlindungan bagi fisik manusia.

⁴⁶ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2018), 82–85.

Manusia membutuhkan perlindungan dari kriminalitas, sehingga bisa hidup aman dan nyaman.

3) Kebutuhan Sosial

Merupakan kebutuhan berdasarkan rasa memiliki dan dimiliki agar dapat diterima oleh orang-orang sekelilingnya atau lingkungannya.

4) Kebutuhan Pengakuan

Merupakan kebutuhan untuk mencapai derajat yang lebih tinggi dari yang lainnya. Manusia berusaha mencapai prestasi, reputasi dan status yang lebih baik.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Merupakan kebutuhan yang berlandaskan akan keinginan dari seorang individu untuk menjadikan dirinya sebagai orang yang terbaik sesuai dengan potensi dan kemampuan yang

dimilikinya.⁴⁷

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Werther dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Sedangkan, menurut Dessler kompensasi karyawan adalah

⁴⁷ Abraham H. Mashlow, *Motivation and Personality*, 3rd ed. (New York: Harper & Row, 1987), 15.

semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.⁴⁸

Berdasarkan beberapa definisi di atas, Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan.

b. Jenis Kompensasi

Menurut Dessler mengemukakan bahwa kompensasi pada umumnya dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya : gaji, insentif bonus, dan tunjangan

jabatan.⁴⁹

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh

⁴⁸ Werther Jr. William B. and Keith Davis, *Human Resources and Personnel Management*, 5th ed. (New York: McGraw-Hill, 1996), 321.

⁴⁹ Gary Dessler, *Human Resource Management*, 15th ed. (Boston: Pearson Education, 2017), 417.

karyawan tersebut. Contohnya : tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the government* dan *unions*. Sedangkan faktor internal adalah *the labor budget* dan *who makes compensation decision*.

- 1) *The Labor Market*, pasar tenaga kerja. Pada umumnya timbul pendapatan bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran.
- 2) *The Economy*, kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian, terutama tingkat daa saing yang mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah yang tinggi.
- 3) *The Government*, pemerintah. Pemerintah secara secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.
- 4) *Unions*, perserikatan. Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja.
- 5) *The Labor Budget*, anggaran tenaga kerja. Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja.

6) *Who makes compensation decisions*, pembuat keputusan kompensasi. Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa yang digunakan, tunjangan apa yang ditawarkan.⁵⁰

e. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Secara umum ada beberapa indikator kompensasi adalah:

1) Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang

telah atau akan dilakukan (Undang - Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003, Bab I, pasal 1, Ayat 30).

2) Insentif

Menurut Werther dan Davis insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

⁵⁰ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 125.

3) Tunjangan

Menurut Christopher dan Lowes tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan.

4) Fasilitas

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan.⁵¹

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah tingkat perasaan menyenangkan atau kekecewaan seseorang setelah membandingkan kinerja yang dia rasakan dibandingkan dengan harapannya. Jadi tingkat kepuasan adalah fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan pelanggan yang mengalami salah satu dari tingkat kepuasan yang umum. Kalau kinerja di bawah harapan, pelanggan kecewa.

Kalau kinerja sesuai harapan pelanggan sangat puas, senang atau gembira.⁵²

Menurut Albanese, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, ia adalah suatu sikap serentak yang dimiliki seseorang terhadap suatu sikap, dan ia adalah seperangkat sikap-sikap yang spesifik yang dimiliki seseorang terhadap komponen-komponen

⁵¹ Zunaidah Et Al., *Kompensasi*, 1–12.

⁵² Philip Kotler and Kevin Lane Keller, *Manajemen Pemasaran* (Jakarta: Erlangga, 2009), 138.

tertentu dari suatu pekerjaan. Sikap-sikap tersebut mempunyai tiga komponen : kognitif, afektif dan kognatif.⁵³

b. Teori Kepuasan kerja

Teori ini juga mencari landasan mengenai proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Di antara teori kepuasan kerja adalah *two-factor theory* dan *value theory*:

1) *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor adalah teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) adalah bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.⁵⁴

2) *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin

banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit menerima hasil, akan kurang puas.⁵⁵

c. Faktor - Faktor Kepuasan Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan antara lain:

⁵³ Robert Albanese, *Organizational Behavior : Managing People and Organizations*, 3rd ed. (Cincinnati: South-Western Publishing Co., 1981), 241.

⁵⁴ Frederick; Herzberg, Bernard; Mausner, and Barbara Bloch Snyderman, *The Motivation to Work*, 2nd ed. (New York: John Wiley & Sons, 1959), 113.

⁵⁵ Edwin A. Locke, "What Is Job Satisfaction," *Organizational Behavior and Human Performance* 4, no. 4 (1969): 316.

- 1) *Compensation and Benefits*. Kompensasi yang baik seperti gaji yang adil dan sebanding dengan kontribusi mereka pada perusahaan.
- 2) *Work Environment*. Lingkungan kerja yang kondusif seperti suasana kerja yang nyaman baik secara fisik maupun psikologis
- 3) *Leadership*. Kepemimpinan yang efektif dan inspiratif untuk memberikan arahan yang jelas.
- 4) *Competency*. Peluang pengembangan kompetensi dan keahlian.
- 5) *Career Development*. Kesempatan pengembangan karir seperti kesempatan promosi.
- 6) *Recognition and Appreciation*. Pengakuan dan penghargaan atas kontribusi kinerja karyawan.
- 7) *Work Life Balance*. Keseimbangan kehidupan kerja antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.
- 8) *Communication*. Komunikasi yang terbuka dan efektif baik secara horizontal maupun vertikal.
- 9) *Fairness*. Keadilan dalam hal kebijakan, prosedur, pengambilan keputusan, dan perlakuan yang sama terhadap setiap karyawan.
- 10) *Organization Culture*. Budaya organisasi yang positif (termasuk norma dan nilai perusahaan yang positif serta kerjasama tim yang kuat atau sikap toleransi terhadap kesalahan) dan budaya kerja inklusif dimana karyawan merasa diakui dan dihargai terutama dari perspektif keanekaragaman.

- 11) *Autonomy and Control*. Memiliki kendali terhadap jadwal kerja, beban kerja, dan pengambilan keputusan.
- 12) *Challenges and Successes in Work*. Tantangan dalam pekerjaan mengacu pada kesulitan, hambatan, atau masalah yang dihadapi seseorang saat melakukan pekerjaannya.
- 13) *Clarity of Company Goals and Expectations*. Tujuan perusahaan dan ekspektasi yang jelas dapat membantu karyawan.
- 14) *Employee Policies and Procedures*. Merupakan seperangkat peraturan dan pedoman yang dibuat oleh perusahaan untuk memandu perilaku karyawan.
- 15) *Company Commitment to Social and Environmental Responsibility*. Merujuk pada upaya sebuah perusahaan untuk beroperasi secara etis.
- 16) *Satisfaction with Coworkers*. Kepuasan dengan rekan kerja sehingga karyawan yang merasa bahagia dan nyaman dengan rekan kerja mereka.
- 17) *Clear and Defined Roles*. Peran yang jelas dan terdefinisi dengan baik termasuk tanggung jawab dan harapan yang jelas.
- 18) *Employee Pride in The Company*. Kebanggaan atas reputasi perusahaan, kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh perusahaan mereka.

19) *Sance of Ownership in The Company*. Rasa memiliki perusahaan dengan memberikan kontribusi atas hasil kerja mereka atau perusahaan secara keseluruhan.

20) *Job Security*. Perasaan keamanan kerja dan stabilitas pekerjaan merujuk pada keyakinan karyawan.⁵⁶

d. Indikator Kepuasan Kerja

1) Pemenuhan Kebutuhan

Bahwa kepuasan kerja ditentukan dengan tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Pemenuhan Harapan

Bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hasil memenuhi harapan.

3) Pencapaian Hasil Kerja

Bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan

Bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja.

⁵⁶ Aditya Wardhana, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Profesional)*, Ed. Harini Fajar Ningrum (Bandung - Jawa Barat: Cv. Media Sains Indonesia, 2024), 92.

5) Lingkungan Pekerjaan

Bahwa kepuasan kerja ditentukan dengan lingkungan pekerjaan yang menjelaskan interaksi sosial dan hubungan kerja dengan sesama karyawan.⁵⁷

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins, bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.⁵⁸

Menurut Bernardin, John, dan Russel, bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.⁵⁹

Dalam Islam, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari aspek kuantitas dan kualitas output pekerjaan, tetapi juga dari nilai amanah, profesionalitas, dan integritas dalam menjalankan tugas. Islam

⁵⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 417–18.

⁵⁸ Timothy A. Judge Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson Education, 2020), 248.

⁵⁹ H. John; Bernardin and Joyce E. A. Russell, *Human Resource Management: An Experiential Approach*, 5th ed. (New York: McGraw-Hill, 2013), 255.

memandang bahwa setiap pekerjaan adalah tanggung jawab yang harus ditunaikan dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu, orientasi kinerja seorang Muslim tidak hanya berfokus pada pencapaian target duniawi, namun juga mengharapkan ridha Allah SWT. Dalam Q.S Al-Baqarah ayat 195 :

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : “Berinfaklah di jalan Allah, janganlah jerumuskan dirimu ke dalam kebinasaan, dan berbuat baik. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.” (Q.S Al-Baqarah (2) Ayat 195).⁶⁰

Dengan demikian, kinerja karyawan dalam perspektif Islam mencakup dimensi produktivitas, kualitas hasil kerja, disiplin, kejujuran, serta kemampuan menjaga amanah. Nilai-nilai tersebut memperkuat bahwa standar kinerja dalam Islam bersifat lebih holistik: baik secara teknis maupun moral-spiritual.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

⁶⁰ Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an, "Al-Qur'an dan Terjemahannya (Edisi Penyempurnaan 2019, Juz 1-30)," (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), 40.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.⁶¹

c. Indikator Kinerja

1) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari karyawan adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

2) Kualitas

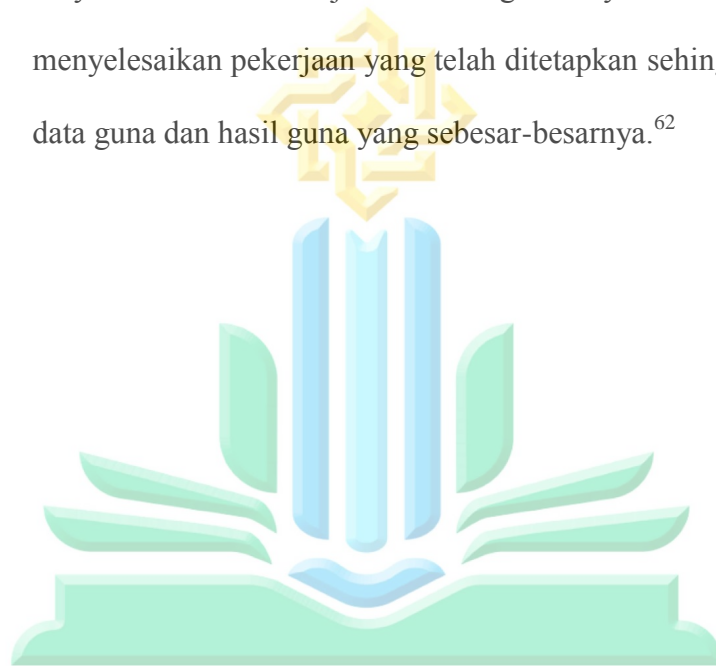
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat di mana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta

⁶¹ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2017), 67.

kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3) Kerja sama

Kemampuan kerja sama adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai data guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.⁶²



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁶² Marnisah Et Al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, 17.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk mengungkapkan gejala secara holistik-kontekstual melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen kunci. Penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis pendekatan induktif. Pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai. Biasanya, penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil uji statistik dapat menyajikan signifikansi hubungan yang dicari. Sehingga, arah hubungan yang diperoleh bergantung pada hipotesis dan hasil uji statistik, bukan logika ilmiah.⁶³

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi untuk mendeteksi sejauh mana variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi.⁶⁴ Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yaitu data yang di dapatkan oleh peneliti dari kuesioner yang dibagikan kepada setiap karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Kuesioner yang diperoleh digunakan untuk memperoleh hasil data

⁶³ Hardani et al., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: CV. pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020), 238–39.

⁶⁴ Meilida Eka Abdullah et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, ed. Nanda Saputra (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022), 7.

responden motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya manusia, melainkan objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.⁶⁵ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember yang terdiri dari Direktur, Satuan Pengawas Internal (SPI), Bagian Umum, Bagian Keuangan & Akuntansi, Bagian Produksi & Teknik (Protek) dan Bagian Pemasaran & Pengembangan Bisnis yang berjumlah 51 responden.⁶⁶

Tabel 3.1
Populasi dan Sampel PDP Kahyangan Jember

No.	Bagian Karyawan	Jumlah	Keterangan
1	Direktur	3	Populasi
2	SPI	4	
3	Umum	22	
4	Keuangan & Akuntansi	6	
5	Protek	9	
6	Pemasaran & Pengembangan Usaha	7	
Total		51	

Sumber : PDP Kahyangan Jember, 2025

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 80.

⁶⁶ Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember, "Jumlah Karyawan" (Jember, 2025).

Sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam pengambilan data sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* berupa *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. *sampling jenuh* atau *sensus*, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Dilakukan pada populasi yang relatif kecil, dengan membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil.⁶⁷

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Data Primer

Teknik pengumpulan data primer menggunakan kuesioner (angket). Kuisisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan atau memberi pertanyaan kepada responden dengan harapan responden memberikan jawaban yang sesuai dengan isi pertanyaan dalam kuisisioner.

Dalam penyebaran kuisisioner diberikan kepada seluruh karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember untuk mendapatkan data informasi mengenai motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian data yang di dapatkan oleh responden akan diolah peneliti menggunakan SPSS 23.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 85.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan berdasarkan dokumen-dokumen yang diterbitkan perusahaan seperti data profil perusahaan, dan data jumlah karyawan. Pada teknik pengumpulan yang menggunakan kuisisioner atau angket digunakan pada kuisisioner langsung dan tertutup sehingga responden tinggal memilih jawaban dari pertanyaan yang tersedia dalam kuisisioner untuk mendapatkan informasi dan kuisisioner diberikan secara langsung kepada responden.

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini mengukur persetujuan atau tidak setuju responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek, yang nantinya menggunakan nilai dalam setiap pernyataan yang telah dijawab pada kuisisioner. Nilai dari jawaban berkisar antara:

Tabel 3.2
Skor Penilaian Jawaban Kuisisioner

No.	Jawaban	Score
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

D. Analisis Data

Analisis data adalah cara yang digunakan peneliti untuk menguraikan data, dengan tujuan untuk memperoleh jawaban atas rumusan masalah yang telah dibuat. Data yang dianalisis didasari oleh jenis data yang berasal pada

pengumpulan fokus tujuan dan pengujian hipotesis penelitian.⁶⁸ Berikut cara yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian:

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah ukuran untuk mengetahui tingkat valid sebuah instrumen atau kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Dalam memaknai hasil validitas dalam hasil data yang diperoleh kuisisioner, caranya dengan melihat nilai output pada korelasi nilai r hitung setiap item dan membandingkan dengan nilai r tabel. Dalam menentukan valid atau tidaknya hasil data yang diperoleh dari kuisisioner yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji data Uji Validitas sebagai berikut :

Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} < \text{nilai } \alpha (0,05)$, maka item pertanyaan/pernyataan dalam instrumen dinyatakan “valid”.

Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} > \text{nilai } \alpha (0,05)$, maka item pertanyaan/pernyataan dalam instrumen dinyatakan “tidak valid”.⁶⁹

b. Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas dilakukan setelah penyebaran kuisisioner kepada responden. Uji reliabilitas merupakan sebuah instrumen penelitian memiliki tingkat atau nilai reliabilitas tinggi jika

⁶⁸ Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 27.

⁶⁹ Imam, Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri (Uin) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021), 92.

hasil tes dari instrumen tersebut memiliki hasil yang konsisten terhadap sesuatu yang hendak diukur. Dalam uji reliabilitas menggunakan metode cronbach's Alpha dengan skor 0,889. Nilai ini berada sekisar 0,80 – 0,89 sehingga masuk pada kategori baik nilainya lebih dari 0,7.

Apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$, maka dinyatakan reliabel.

Apabila nilai *cronbach's alpha* $< 0,7$, maka dinyatakan kurang Reliabel.⁷⁰

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui nilai residu atau perbedaan yang ada dalam penelitian yang memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan analisis *explore* dan menggunakan

signifikansi pada kolom kolmogorov-smirnov. Untuk mengetahui jika data itu berdistribusi normal atau tidak normal bisa dilihat dari nilai sebagai berikut :

Jika nilai probability sig 2 tailed $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Jika nilai probability sig 2 tailed < 0.05 , maka distribusi data tidak normal.⁷¹

⁷⁰ Machali, 107.

⁷¹ Machali, 116.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Pengujian data yang menggunakan uji multikolinearitas dibantu dengan alat SPSS dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Berikut kriteria yang digunakan untuk mencari hasil dari uji multikolinearitas.

Jika nilai VIF < 10 atau memiliki *tolerance* $> 0,1$ maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Jika nilai VIF > 10 atau memiliki *tolerance* $< 0,1$ maka dikatakan terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.⁷²

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linear tidak efisien dan akurat serta mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter koefisien regresi akan terganggu. Untuk mengetahui data yang diperoleh peneliti ada tidaknya ketidaksamaan varian dapat dilihat menggunakan uji glejser yang bertujuan untuk melihat ketidaksamaan variabel residual dalam

⁷² Machali, 140.

model regresi dengan menregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residualnya. Rumus dalam uji ini yakni: Jika hasil nilai sig > dari 0,05 maka model tersebut tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Namun jika nilai sig < dari 0,05 maka model tersebut memiliki gejala heteroskedastisitas.⁷³

3 Uji Korelasi Bivariate Person

Korelasi product moment atau bivariate pearson digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel jika data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio. Dasar pemikiran analisis product moment adalah perubahan antar variabel. Artinya, jika perubahan suatu variabel diikuti perubahan variabel yang lain maka kedua variabel tersebut saling berkorelasi. Jika persentase perubahan variabel diikuti dengan perubahan variabel yang lain dengan persentase yang sama persis maka kedua variabel tersebut memiliki korelasi sempurna (atau memiliki korelasi 1).⁷⁴ Oleh karena itu, dasar keputusan dalam analisis korelasi bivariate pearson mempunyai tiga cara untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel:

- a. Berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2-tailed) : Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan. Sebaliknya jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka tidak terdapat korelasi.

⁷³ Aminatus Zahriyah Et Al., *Ekonometrika*, (Jember: Mandala Press, 2021), 89.

⁷⁴ Danny Wibowo et al., *Ekonometrika Dasar Teori Dan Praktik Berbasis SPSS* (Purwokerto: CV. Pena Persada, 2021), 24.

- b. Berdasarkan nilai r hitung (*Pearson Correlations*) : Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka ada korelasi antar variabel. Sebaliknya, jika nilai r hitung $<$ r tabel maka artinya tidak ada korelasi antar variabel.
- c. Berdasarkan tanda bintang (*) yang di berikan SPSS : Jika terdapat tanda bintang (*) atau (**) pada nilai *pearson correlation* maka antara variabel yang di analisis terjadi korelasi. Sebaliknya, jika tidak terdapat tanda bintang pada nilai *pearson correlation* maka antara variabel yang di analisis tidak terjadi korelasi.⁷⁵

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah perluasan dari regresi linier sederhana yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (Y) dan kombinasi dua atau lebih variabel independen (X).⁷⁶ Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari motivasi

⁷⁵ Zahriyah Et Al., *Ekonometrika*, 49.

⁷⁶ Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*, 197.

β_2 = Koefisien regresi dari kompensasi

β_3 = Koefisien regresi dari kepuasan kerja

ε = residual eror

5. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji T (Parsial)

Uji parsial adalah pengujian parsial terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian uji parsial dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi peran secara parsial antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan mengasumsikan bahwa variabel independen dianggap konstan.⁷⁷

1) Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y) sehingga hipotesis dapat diterima.

2) Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y) sehingga hipotesis ditolak.

b. Uji F (Simultan)

Nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 0,05 atau 5 % dan drajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-$

1) di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel, kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

⁷⁷ Laila Vikaliana Et Al., *Ragam Penelitian Dengan Spss* (Sukoharjo: Cv Tahta Media Group, 2022), 41.

- 1) Jika nilai $F_{hitung} \geq$ nilai F_{tabel} maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) sehingga hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} \leq$ nilai F_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh terhadap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sehingga hipotesis ditolak.⁷⁸

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka model dikatakan semakin baik. Sifat yang dimiliki koefisien determinasi adalah: nilai $0 \leq R^2 \leq 1$. $R^2 = 0$, yakni tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y. $R^2 = 1$, yakni garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.⁷⁹

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁷⁸ Vikaliana et al., 40.

⁷⁹ Wibowo et al., *Ekonometrika Dasar Teori Dan Praktik Berbasis SPSS*, 95.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember

Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember adalah salah satu perusahaan milik daerah yang bergerak di bidang perkebunan dengan komoditas utama tanaman karet dan kopi dan tanaman cengkeh sebagai komoditas tanaman penunjang serta produk hilir kopi bubuk dan kopi sangrai kahyangan. Sebagai upaya dalam meningkatkan produksi dan penjualan komoditi, manajemen dan seluruh karyawan berkomitmen untuk menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015.⁸⁰ Dasar komitmen sebagai berikut:

K : Keinginan pelanggan terhadap produk yang baik dan sesuai dengan standar mutu harus diutamakan.

A : Arah dan tujuan perusahaan sesuai visi dan misi sebagai pedoman dalam bekerja.

H : Harapan stakeholder harus diwujudkan dalam kinerja perusahaan.

Y : Yakinkan bahwa seluruh karyawan telah menerapkan sistem manajemen mutu 9001:2015 sehingga berdampak pada peningkatan produksi dan penjualan.

A : Antisipasi kesalahan dengan melakukan evaluasi dan perbaikan terus-menerus.

⁸⁰ Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember, *Company Profile Perumda Kahyangan Perkebunan Jember. Tentang Kami. Pdf* (Jember: Pdp Kahyangan Jember, 2024), 1.

N : Norma atau aturan perusahaan harus dipatuhi, ditaati dan dilakukan oleh seluruh karyawan.

G : Gerakan seluruh karyawan untuk memahami pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan sistem manajemen mutu 9001:2015.

A : Alokasikan waktu selalu belajar untuk meningkatkan kinerja Perusahaan.

N : Nyaman, aman, bersih dan sehat adalah lingkungan kerja Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.⁸¹

Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember bertempat di Jl. Gajah Mada Nomor 245 Jember 68133. Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember memiliki lima kebun induk dengan total HGU 3.800,3539 Ha. Pertama, ada kebun Sumberwadung yang terletak di Kecamatan Silo dengan luas 1.026,7000 Ha. Kedua, ada kebun Gunungpasang yang terletak di Kecamatan Panti dengan luas 1.069,5789 Ha. Ketiga, ada kebun Sumberpandan yang terletak di Kecamatan Sumberbaru dengan luas 848,6900 Ha. Keempat, ada kebun sumbertenggulun yang terletak di Kecamatan Tanggul dengan luas 470,1220 Ha. Kelima, ada kebun Kalimrawan yang berada di Kecamatan Silo dengan luas 385,2630 Ha.⁸²

⁸¹ Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember, *Company Profile Perumda Kahyangan Perkebunan Jember: Dasar Komitmen mutu ISO 9001:2015. Pdf* (Jember: Pdp Kahyangan Jember, 2024), 13.

⁸² Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember, *Company Profile Perumda Kahyangan Perkebunan Jember: Letak Perkebunan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Pdf* (Jember: Pdp Kahyangan Jember, 2024), 27.

Perkebunan (PDP) Jember berdiri sejak tanggal 12 Pebruari 1969, sesuai dengan perda Nomor : 1 Tahun 1969. Dalam perjalanannya 2 (dua) kali mengalami perubahan Perda yaitu Tahun 1989 dan Tahun 1997 karena PEMKAB memberikan tambahan penyertaan modal. Baru pada perubahan ke tiga dengan ditetapkan Perda No. 2 Tahun 2012 Tanggal 20 September 2012, mengalami perubahan-perubahan yang mendasar seperti nama perusahaan menjadi PDP KAHYANGAN Jember. kemudian mengalami perubahan ke empat yakni dengan ditetapkannya Perda No. 02 Tahun 2022 pada tanggal 19 April 2022 tentang Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember, maka segala sesuatu yang terkait dengan Perda lama No. 02 tahun 2012 akan mengacu pada Perda yang baru salah satunya Kop Surat PERUSAHAAN DAERAH PERKEBUNAN (PDP) KAHYANGAN JEMBER berubah menjadi PERUSAHAAN UMUM DAERAH (PERUMDA) PERKEBUNAN KAHYANGAN JEMBER. Pengaturan dalam rekrutmen Direksi melalui fit and propertest dan yang lebih penting cakupan usaha yang ditangani tidak hanya di bidang usaha perkebunan saja, tapi lebih luas lagi, di bidang agrobisnis, agrowisata dan usaha-usaha lain.

Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember dengan luas areal HGU 3.800,3539 Ha terbagi menjadi 3 kebun induk dan 2 kebun bagian dengan komoditi karet dan kopi sebagai komoditi utama serta cengkeh sebagai komoditi penunjang dan saat ini dikembangkan budidaya

tanaman non komoditi perkebunan yang memiliki nilai ekonomi, agrowisata dan pengembangan kopi bubuk.

Sejak awal pendirian Badan Usaha Milik Daerah ini bertujuan untuk memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian Daerah pada umumnya, menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan lapangan kerja, **penyediaan** barang dan atau jasa yang bermutu bagi pemenuhan hajat hidup masyarakat sesuai kondisi, karakteristik dan potensi daerah berdasarkan tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance), memupuk laba/keuntungan dan memberikan bimbingan kegiatan kepada usaha ekonomi masyarakat di daerah.⁸³

2. Visi & Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan umum daerah yang memiliki tata kelola baik (*good corporate governance*) yang berorientasi pada pengembangan potensi daerah dan berkontribusi pada Pendapatan Asli Daerah (PAD) serta kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan tata kelola yang transparan, akuntabel, bertanggung jawab, mandiri dan wajar.
- 2) Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya atau aset daerah (lahan dan SDM).

⁸³ Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember, *Company Profile Perumda Kahyangan Perkebunan Jember. Tentang Kami. Pdf* (Jember: Pdp Kahyangan Jember, 2024), 3.

- 3) Meningkatkan kualitas hasil produksi untuk menuju daya saing nasional dan internasional.
- 4) Membangun kemitraan dengan berbagai pihak dalam rangka menciptakan kesejahteraan bersama.
- 5) Mengoptimalkan aktivitas penelitian dan pengembangan (*research and development*) dan pemanfaatan teknologi.⁸⁴

3. Struktur Organisasi Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember

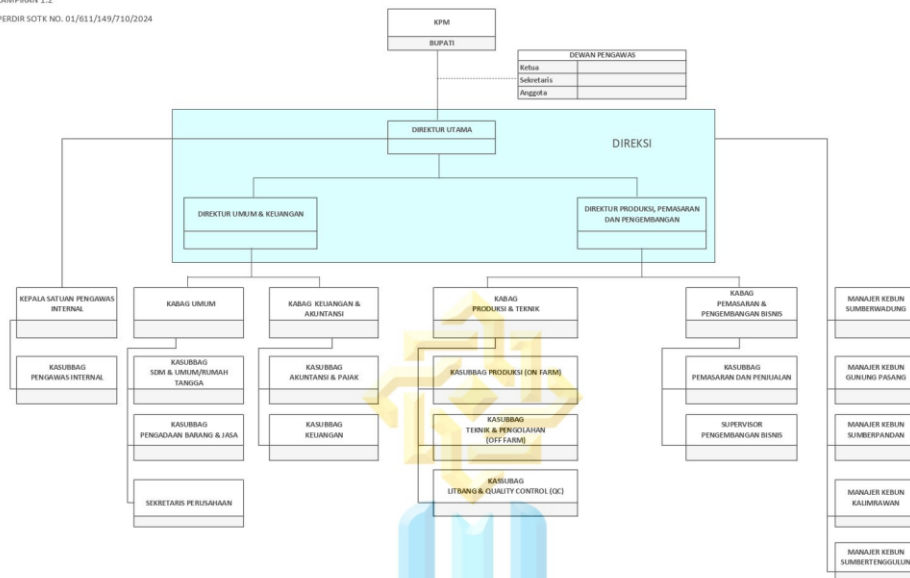
Struktur organisasi adalah hal yang sangat penting dalam perusahaan. Tujuan adanya struktur organisasi adalah untuk mengetahui tanggung jawab dan wewenang sesuai dengan jabatan masing-masing. Pada setiap jabatan dalam struktur organisasi memiliki tanggung jawab dan wewenang yang berbeda-beda sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Adapun struktur organisasi dari

Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember yakni:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁸⁴ Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember, *Company Profile Perumda Kahyangan Perkebunan Jember. Visi dan Misi. Pdf*(Jember: Pdp Kahyangan Jember, 2024), 5.

LAMPIRAN 1.2
PERDIR SOTK NO. 01/611/149/710/2024



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan Umum Daerah
Perkebunan Kahyangan Jember

Sumber : PDP Kahyangan Jember, 2025

a. Direktur Utama

Dalam hubungan organisasi Direktur Utama melapor kepada Bupati. Selain itu, Direktur Utama membawahi Direktur Produksi, Pemasaran Dan Pengembangan serta Direktur Umum & Keuangan. Direktur Utama memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Memimpin Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan menurut wewenang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jember, menyangkut rencana bisnis dan rencana kerja dan anggaran /RKA, melakukan koordinasi, dan pengawasan seluruh kegiatan usaha rutin Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

- 2) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas para anggota Direktur (Direktur Umum dan Keuangan, serta Direktur Umum dan Keuangan, Serta Direktur (operasional) dan mengawasi secara umum.

b. Direktur Umum dan Keuangan

Dalam hubungan organisasi Direktur Umum dan Keuangan melapor kepada Direktur Utama. Selain itu, Direktur Umum dan Keuangan membawahi Kepala Bagian Umum, SDM & Kesekretariatan, dan Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi. Direktur Umum dan Keuangan memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Menyusun perencanaan di bagian umum dan keuangan.
- 2) Menetapkan ketentuan-ketentuan administrasi di bagian umum dan keuangan.

c. Direktur Produksi, Pemasaran dan Pengembangan

Dalam hubungan organisasi Direktur Produksi, Pemasaran dan Pengembangan melapor pada Direktur Utama membawahi Kepala Bagian Produksi dan Teknik, Kepala Bagian Pemasaran dan Pengembangan Bisnis. Direktur Produksi, Pemasaran dan Pengembangan memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Menyusun perencanaan di bagian produksi dan teknik, bagian pemasaran dan penjualan, bagian riset & development dan bagian unit usaha strategis.

- 2) Menetapkan ketentuan-ketentuan administrasi di bagian-bagian produksi dan teknik, bagian pemasaran dan penjualan, bagian riset & development dan bagian unit usaha strategis.

d. Kepala Satuan Pengawas Internal

Dalam hubungan organisasi Kepala Satuan Pengawas Internal melapor kepada Direksi dan membawahi Kasubbag Pengawas Internal. Kepala Satuan Pengawas Internal memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Mengkoordinasikan pembuatan rekomendasi audit, analisis, pengawasan, pemeriksaan, pengujian dan penilaian atas keuangan, sumber daya manusia, pengembangan, sarana-prasarana, dan aset fisik dan non fisik, pengadaan/perbelanjaan barang dan jasa perusahaan sesuai dengan hasil audit.
- 2) Mengarahkan, menganalisis dan mengevaluasi ketaatan terhadap undang-undang dan peraturan perencanaan di sub bagian pengawasan akuntansi, keuangan, umum & manajemen risiko serta pengawasan tanaman & pengolahan.

e. Kepala Bagian Umum

Dalam hubungan organisasi Kepala Bagian Umum melapor pada Direktur Umum dan Keuangan. Serta, membawahi Kasubbag SDM & Umum /Rumah Tangga, Kasubbag Pengadaan Barang & Jasa, dan Sekper (Sekretaris Perusahaan). Kepala Bagian Umum memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Menyusun sasaran dan tentang SDM, umum/rumah tangga, pergudangan material, pengadaan barang& jasa serta kesekretariatan.
- 2) Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan di bidang SDM, umum/rumah tangga, pergudangan material, pengadaan barang& jasa serta kesekretariatan.

f. Sekretaris Perusahaan

Dalam hubungan organisasi Sekper (Sekretaris Perusahaan) melapor pada Kabag Umum. Serta, membawahi Staf Legal, Staf Humas, dan Staf Kesekretariatan & Sertifikasi. Sekper (Sekretaris Perusahaan) memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kegiatan sekretariat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- 2) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sekretariat untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.

g. Kepala Bagian Keuangan & Akuntansi

Dalam hubungan organisasi Kepala Bagian Keuangan & Akuntansi melapor pada Direktur Umum dan Keuangan. Serta, membawahi Kasubbag Akuntansi & Perpajakan dan Kasubbag Keuangan. Kepala Bagian Keuangan & Akuntansi memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Membuat perencanaan di sub bagian akuntansi dan pajak, serta sub bagian keuangan.
- 2) Mengkoordinir rencana anggaran tahunan.
- 3) Menyelenggarakan administrasi akuntansi (akuntansi keuangan dan biaya).
- 4) Membuat laporan keuangan perusahaan secara berkala.

h. Direktur Produksi, Pemasaran dan Pengembangan

Dalam hubungan organisasi Direktur Produksi, Pemasaran dan Pengembangan melapor pada Direktur Utama. Serta, membawahi Kepala Bagian Produksi dan Teknik, Kepala Bagian Pemasaran dan Pengembangan Bisnis. Direktur Produksi, pemasaran dan Pengembangan memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Menyusun Perencanaan di bagian produksi dan teknik, bagian pemasaran dan penjualan, bagian riset & development dan bagian unit usaha Strategis.
- 2) Menetapkan ketentuan-ketentuan administrasi di bagian-bagian produksi dan teknik, bagian pemasaran dan penjualan, bagian riset & development dan bagian unit usaha strategis.

i. Kabag Produksi & Teknik

Dalam hubungan organisasi Kepala Bagian Produksi & Teknik melapor pada Direktur Produksi Pemasaran dan Pengembangan. Serta, membawahi Kasubbag, Produksi (On Farm), Kasubbag Litbang & QC, dan Kasubbag Teknik & Pengolahan (Off Farm). Kepala bagian

Produksi dan Teknik memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Menyusun perencanaan sub produksi dan sub bagian teknik serta sub tanaman.
- 2) Menetapkan ketentuan-ketentuan administrasi di sub produksi dan sub bagian teknik serta segala sesuatu yang berkaitan dengan hal tersebut.

j. Kabag Pemasaran & Pengembangan Bisnis

Dalam hubungan organisasi Kepala Bagian Pemasaran & Pengembangan Bisnis melapor pada Direktur Produksi, Pemasaran Dan Pengembangan. Serta, membawahi Kasubbag Pemasaran & Penjualan dan Supervisor Pengembangan Bisnis. Kepala Bagian Pemasaran & Pengembangan Bisnis memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Menyusun perencanaan di sub bagian pemasaran dan penjualan serta produk hilir.
- 2) Menetapkan ketentuan-ketentuan administrasi di sub bagian pemasaran dan penjualan serta produk hilir.
- 3) Mengelola administrasi sub bagian pemasaran dan penjualan serta produk hilir segala sesuatu yang berkaitan dengan hal tersebut.

k. Supervisor Pengembangan Bisnis

Dalam hubungan organisasi Supervisor Pengembangan Bisnis melapor pada Kabag Pemasaran & Pengembangan Bisnis. Serta,

membawahi Staf Produksi Hilir. Supervisor Pengembangan Bisnis memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pengawasan proses produksi dan pemasaran produk hilir.
- 2) Menyusun program kerja dan target tahunan (RKA).
- 3) Mengkoordinasi penyimpanan bahan baku dan produk hasil.

I. Manajer Kebun

Dalam hubungan organisasi Manajer Kebun melapor kepada Direksi. Serta membawahi Asisten Tanaman (Astan), Asisten Akuntansi, Keuangan dan Umum (Asaku), Asisten Teknik & Pengolahan (Astekpol), Asisten Agrowisata. Manajer Kebun memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan, mengembangkan kualitas, kuantitas tanaman, produksi dan areal perkebunan.
- 2) Menyiapkan, menyusun, dan mengatur anggaran belanja kebun.
- 3) Mengembangkan komunikasi / informasi internal dan eksternal.⁸⁵

4. Jenis Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember

Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember yang berjumlah 51 orang yang terdiri dari karyawan Golongan dan Karyawan Lepas.

⁸⁵ Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember, *Company Profile Perumda Kahyangan Perkebunan Jember. Struktur Organisasi dan Job Description*. Pdf(Jember: Pdp Kahyangan Jember, 2024), 6.

Tabel 4.1
Jenis Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember

No.	Jenis Karyawan	Jumlah
1	Karyawan Golongan (Tetap)	51
2	Karyawan Lepas (Harian)	0
Total		51

Sumber : Data Sekunder PDP Kahyangan Jember, 2025

B. Penyajian Data

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen pernyataan atau kuisisioner (angket). Kuisisioner yang disebarkan berisi 35 pernyataan, diantaranya 11 pernyataan dari variabel X1, 8 pernyataan dari variabel X2, 10 dari pernyataan variabel X3 dan 6 pernyataan dari variabel Y. Kuisisioner yang disebarkan kepada responden berisi mengenai motivasi, kompensasi, kepuasan kerja: dan kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Tabel 4.2
Tabulasi Data Deskriptif Kuisisioner PDP Kahyangan Jember

No.	Nilai Kuisisioner Variabel Motivasi											Total	Kategori
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11		
1	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	45	Tinggi
2	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	46	Tinggi
3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	48	Sangat Tinggi
4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	40	Tinggi
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Tinggi
6	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	40	Tinggi
7	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42	Tinggi
8	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	39	Tinggi
9	3	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	46	Tinggi
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Tinggi
11	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42	Tinggi
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	Tinggi
13	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	49	Sangat Tinggi
14	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	34	Sedang

15	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	39	Tinggi
16	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	49	Sangat Tinggi
17	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	35	Tinggi
18	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	39	Tinggi
19	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	39	Tinggi
20	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	49	Sangat Tinggi
21	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	45	Tinggi
22	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	47	Tinggi
23	2	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	40	Tinggi
24	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	40	Tinggi
25	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	47	Tinggi
26	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	43	Tinggi
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42	Tinggi
28	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	43	Tinggi
29	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	40	Tinggi
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Tinggi
31	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	40	Tinggi
32	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	41	Tinggi
33	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	43	Tinggi
34	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	49	Sangat Tinggi
35	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	44	Tinggi
36	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	30	Sedang
37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42	Tinggi
38	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	41	Tinggi
39	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	40	Tinggi
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Tinggi
41	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	47	Tinggi
42	2	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	36	Tinggi
43	3	3	4	4	4	3	5	5	3	5	4	43	Tinggi
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	41	Tinggi
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Tinggi
46	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	44	Tinggi
47	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	46	Tinggi
48	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	35	Sedang
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Sangat Tinggi
50	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	48	Sangat Tinggi
51	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	46	Tinggi
No.	Nilai Kuisisioner Variabel Kompensasi										Kategori		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total				

1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Tinggi
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Sangat Tinggi
3	5	5	5	5	3	4	4	4	35	Tinggi
4	4	3	3	3	3	3	3	4	26	Sedang
5	4	4	3	3	4	4	4	4	30	Tinggi
6	4	3	4	4	3	3	4	4	29	Tinggi
7	4	4	3	4	3	3	3	3	27	Tinggi
8	4	3	4	3	2	3	3	3	25	Sedang
9	5	4	5	5	4	5	4	5	37	Tinggi
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Tinggi
11	4	3	4	3	4	4	4	3	29	Tinggi
12	4	3	5	5	4	4	4	4	33	Tinggi
13	5	5	4	5	4	4	4	4	35	Tinggi
14	4	3	3	3	3	3	4	3	26	Sedang
15	4	3	3	3	3	3	4	4	27	Tinggi
16	5	5	4	5	4	4	4	4	35	Tinggi
17	4	3	4	4	3	4	3	3	28	Tinggi
18	4	2	2	4	3	2	4	4	25	Sedang
19	4	2	3	4	3	3	4	4	27	Tinggi
20	5	5	4	5	4	4	4	4	35	Tinggi
21	5	4	4	4	3	3	4	4	31	Tinggi
22	5	4	5	4	5	4	5	4	36	Sangat Tinggi
23	4	3	3	3	4	3	4	4	28	Tinggi
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Tinggi
25	4	4	3	3	4	5	4	4	31	Tinggi
26	4	2	2	4	2	2	2	4	22	Sedang
27	4	4	3	3	4	4	4	4	30	Tinggi
28	5	4	5	5	5	5	4	4	37	Sangat Tinggi
29	4	2	3	5	3	5	3	3	28	Tinggi
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Tinggi
31	4	2	4	4	4	4	4	4	30	Tinggi
32	4	4	3	5	4	5	4	4	33	Tinggi
33	4	3	3	3	3	3	4	4	27	Tinggi
34	5	2	5	5	5	4	5	4	35	Tinggi
35	5	3	5	5	4	4	4	4	34	Tinggi
36	4	2	2	2	2	2	4	4	22	Sedang
37	4	3	3	3	4	4	3	3	27	Tinggi
38	4	3	3	3	4	3	4	4	28	Tinggi
39	4	3	3	3	3	3	4	4	27	Tinggi
40	4	4	5	5	5	5	4	4	36	Sangat Tinggi

41	5	5	4	4	3	3	4	4	32	Tinggi
42	3	3	4	4	4	5	3	4	30	Tinggi
43	3	4	5	3	3	4	4	5	31	Tinggi
44	4	3	3	2	3	3	4	4	26	Sedang
45	5	4	4	4	5	4	4	4	34	Tinggi
46	4	3	4	4	3	4	4	4	30	Tinggi
47	5	4	5	5	4	4	5	4	36	Sangat Tinggi
48	3	2	3	4	5	5	3	4	29	Tinggi
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Sangat Tinggi
50	5	3	3	4	4	4	4	5	32	Tinggi
51	5	5	4	4	4	4	4	4	34	Tinggi

No.	Nilai Kuisiner Variabel Kepuasan Kerja											Kategori
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total	
1	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	42	Sangat Tinggi
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	Sangat Tinggi
3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45	Sangat Tinggi
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36	Tinggi
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	Tinggi
6	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	37	Tinggi
7	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	Tinggi
8	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	29	Sedang
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40	Tinggi
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Tinggi
11	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	Tinggi
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	Tinggi
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Tinggi
14	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	25	Sedang
15	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	36	Tinggi
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Tinggi
17	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33	Tinggi
18	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	33	Tinggi
19	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	32	Tinggi
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Tinggi
21	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	42	Tinggi
22	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46	Sangat Tinggi
23	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	34	Tinggi
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Tinggi
25	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37	Tinggi
26	2	2	4	2	2	2	3	3	4	4	28	Sedang
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Tinggi

28	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47	Sangat Tinggi
29	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33	Tinggi
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Tinggi
31	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	Tinggi
32	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	39	Tinggi
33	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37	Tinggi
34	5	4	5	5	4	4	5	4	2	3	41	Sangat Tinggi
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	Sangat Tinggi
36	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	28	Sedang
37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	Tinggi
38	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37	Tinggi
39	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35	Tinggi
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	Sangat Tinggi
41	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	42	Sangat Tinggi
42	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	32	Sedang
43	3	3	3	3	4	4	5	3	5	3	36	Tinggi
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Tinggi
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Tinggi
46	3	3	2	4	3	3	3	4	5	4	34	Tinggi
47	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47	Sangat Tinggi
48	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	38	Tinggi
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Sangat Tinggi
50	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	44	Sangat Tinggi
51	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	44	Sangat Tinggi

No.	Nilai Kuisioner Variabel Kinerja Karyawan						Total	Kategori
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		
1	4	5	4	4	5	4	26	Sangat Tinggi
2	5	4	4	5	5	5	28	Sangat Tinggi
3	5	5	5	5	5	5	30	Sangat Tinggi
4	4	4	3	4	4	4	23	Tinggi
5	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi
6	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi
7	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi
8	3	4	3	4	4	4	22	Tinggi
9	5	5	4	4	5	5	28	Sangat Tinggi
10	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi
11	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi
12	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi
13	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi
14	3	3	3	3	3	3	18	Sedang

15	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
16	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
17	4	3	3	4	4	4	22	Tinggi	
18	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
19	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
20	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
21	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
22	4	5	5	4	5	5	28	Sangat Tinggi	
23	4	3	4	4	4	4	23	Tinggi	
24	2	2	4	4	4	2	18	Sedang	
25	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
26	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
27	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
28	4	4	5	4	5	4	26	Sangat Tinggi	
29	4	5	4	5	4	4	26	Sangat Tinggi	
30	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
31	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
32	4	5	3	5	4	4	25	Tinggi	
33	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
34	3	4	3	3	5	3	21	Tinggi	
35	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
36	4	4	2	4	4	4	22	Tinggi	
37	3	3	3	3	3	4	19	Sedang	
38	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
39	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
40	4	5	5	5	5	5	29	Sangat Tinggi	
41	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
42	3	3	3	3	3	3	18	Sedang	
43	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
44	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
45	4	4	4	4	5	5	26	Sangat Tinggi	
46	4	4	4	4	5	5	26	Sangat Tinggi	
47	5	5	4	4	4	4	26	Sangat Tinggi	
48	4	3	3	4	4	3	21	Tinggi	
49	5	5	5	5	5	5	30	Sangat Tinggi	
50	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
51	4	4	4	4	4	4	24	Tinggi	
No.	Pernyataan Kuisisioner		Nilai Kuisisioner Variabel Motivasi					Total	
			SS	S	N	TS	STS		
1	Perntayaan 1		7	19	13	12	0	51	

2	Perntayaan 2	2	46	3	0	0	51
3	Perntayaan 3	5	40	5	1	0	51
4	Perntayaan 4	8	36	6	1	0	51
5	Perntayaan 5	3	38	8	2	0	51
6	Perntayaan 6	15	34	2	0	0	51
7	Perntayaan 7	14	33	3	1	0	51
8	Perntayaan 8	3	20	24	4	0	51
9	Perntayaan 9	5	16	28	2	0	51
10	Perntayaan 10	11	32	8	0	0	51
11	Perntayaan 11	13	25	12	1	0	51

No.	Pernyataan Kuisisioner	Nilai Kuisisioner Variabel Kompensasi					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pernyataan 1	17	31	3	0	0	51
2	Pernyataan 2	8	17	18	8	0	51
3	Pernyataan 3	12	18	18	3	0	51
4	Pernyataan 4	15	20	14	2	0	51
5	Pernyataan 5	8	23	17	3	0	51
6	Pernyataan 6	10	24	14	3	0	51
7	Pernyataan 7	5	37	8	1	0	51
8	Pernyataan 8	5	39	7	0	0	51

No.	Pernyataan Kuisisioner	Nilai Kuisisioner Variabel Kepuasan Kerja					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pernyataan 1	8	18	17	8	0	51
2	Pernyataan 2	9	22	13	7	0	51
3	Pernyataan 3	6	27	13	5	0	51
4	Pernyataan 4	7	26	13	5	0	51
5	Pernyataan 5	6	37	7	1	0	51
6	Pernyataan 6	7	35	8	1	0	51
7	Pernyataan 7	10	25	15	1	0	51
8	Pernyataan 8	8	27	15	1	0	51
9	Pernyataan 9	14	35	0	2	0	51
10	Pernyataan 10	10	37	4	0	0	51

No.	Pernyataan Kuisisioner	Nilai Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pernyataan 1	5	40	5	1	0	51
2	Pernyataan 2	9	35	6	1	0	51
3	Pernyataan 3	5	36	9	1	0	51
4	Pernyataan 4	6	41	4	0	0	51
5	Pernyataan 5	11	37	3	0	0	51
6	Pernyataan 6	8	38	4	1	0	51

Statistics													
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Total
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,41	3,98	3,96	4,00	3,82	4,25	4,18	3,43	3,71	4,06	3,98	42,78
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	43,00
Std. Deviation		1,004	,316	,528	,600	,590	,523	,623	,728	,701	,614	,761	4,482
Variance		1,007	,100	,278	,360	,348	,274	,388	,530	,492	,376	,580	20,093
Minimum		2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	30
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
Percentiles	100	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	55,00

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	23,5	23,5	23,5
	3	13	25,5	25,5	49,0
	4	19	37,3	37,3	86,3
	5	7	13,7	13,7	100,0
Total		51	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5,9	5,9	5,9
	4	46	90,2	90,2	96,1
	5	2	3,9	3,9	100,0
Total		51	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	5	9,8	9,8	11,8
	4	40	78,4	78,4	90,2
	5	5	9,8	9,8	100,0
Total		51	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	6	11,8	11,8	13,7
	4	36	70,6	70,6	84,3
	5	8	15,7	15,7	100,0
Total		51	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,9	3,9	3,9
	3	8	15,7	15,7	19,6
	4	38	74,5	74,5	94,1
	5	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,9	3,9	3,9
	4	34	66,7	66,7	70,6
	5	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	3	5,9	5,9	7,8
	4	33	64,7	64,7	72,5
	5	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7,8	7,8	7,8
	3	24	47,1	47,1	54,9
	4	20	39,2	39,2	94,1
	5	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,9	3,9	3,9
	3	19	37,3	37,3	35,3
	4	28	54,9	54,9	90,2
	5	2	3,9	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	15,7	15,7	15,7
	4	32	62,7	62,7	78,4
	5	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	12	23,5	23,5	25,5
	4	25	49,0	49,0	74,5
	5	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,27	3,49	3,76	3,94	3,71	3,80	3,90	3,96	30,84
Median		4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	31,00
Std. Deviation		,568	,946	,885	,858	,807	,825	,575	,488	4,211
Variance		,323	,895	,784	,736	,652	,681	,330	,238	17,735
Minimum		3	2	2	2	2	2	2	3	22
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	40
Percentiles	100	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	40,00

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5,9	5,9	5,9
	4	31	60,8	60,8	66,7
	5	17	33,3	33,3	100,0
Total		51	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	15,7	15,7	15,7
	3	18	35,3	35,3	51,0
	4	17	33,3	33,3	84,3
	5	8	15,7	15,7	100,0
Total		51	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,9	5,9	5,9
	3	18	35,3	35,3	41,2
	4	18	35,3	35,3	76,5
	5	12	23,5	23,5	100,0
Total		51	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,9	3,9	3,9
	3	14	27,5	27,5	31,4
	4	20	39,2	39,2	70,6
	5	15	29,4	29,4	100,0
Total		51	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,9	5,9	5,9
	3	17	33,3	33,3	39,2
	4	23	45,1	45,1	84,3
	5	8	15,7	15,7	100,0
Total		51	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,9	5,9	5,9
	3	14	27,5	27,5	33,3
	4	24	47,1	47,1	80,4
	5	10	19,6	19,6	100,0
Total		51	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	8	15,7	15,7	17,6
4	37	72,5	72,5	90,2
5	5	9,8	9,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	13,7	13,7	13,7
4	39	76,5	76,5	90,2
5	5	9,8	9,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,51	3,65	3,67	3,73	3,94	3,94	3,86	3,82	4,20	4,12	38,43
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	39,00
Std. Deviation		,946	,934	,816	,777	,580	,614	,749	,713	,633	,516	5,277
Variance		,895	,873	,667	,603	,336	,376	,561	,508	,401	,266	27,850
Minimum		2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Percentiles	100	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	50,00

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	15,7	15,7	15,7
3	17	33,3	33,3	49,0
4	18	35,3	35,3	84,3
5	8	15,7	15,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	13,7	13,7	13,7
3	13	25,5	25,5	39,2
4	22	43,1	43,1	82,4
5	9	17,6	17,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	9,8	9,8	9,8
3	13	25,5	25,5	35,3
4	27	52,9	52,9	88,2
5	6	11,8	11,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5,9	5,9	5,9
3	15	29,4	29,4	35,3
4	26	51,0	51,0	86,3
5	7	13,7	13,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	15	29,4	29,4	31,4
	4	25	49,0	49,0	80,4
	5	10	19,6	19,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	15	29,4	29,4	31,4
	4	27	52,9	52,9	84,3
	5	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	7	13,7	13,7	15,7
	4	37	72,5	72,5	88,2
	5	6	11,8	11,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	8	15,7	15,7	17,6
	4	35	68,6	68,6	86,3
	5	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,9	3,9	3,9
	4	35	68,6	68,6	72,5
	5	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7,8	7,8	7,8
	4	37	72,5	72,5	80,4
	5	10	19,6	19,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,96	4,02	3,88	4,04	4,16	4,04	24,10
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	24,00
Std. Deviation		,528	,616	,588	,445	,505	,564	2,587
Variance		,278	,380	,346	,198	,255	,318	6,690
Minimum		2	2	2	3	3	2	18
Maximum		5	5	5	5	5	5	30
Percentiles	100	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	30,00

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	5	9,8	9,8	11,8
4	40	78,4	78,4	90,2
5	5	9,8	9,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	6	11,8	11,8	13,7
4	35	68,6	68,6	82,4
5	9	17,6	17,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	9	17,6	17,6	19,6
4	36	70,6	70,6	90,2
5	5	9,8	9,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	7,8	7,8	7,8
4	41	80,4	80,4	88,2
5	6	11,8	11,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5,9	5,9	5,9
4	37	72,5	72,5	78,4
5	11	21,6	21,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	4	7,8	7,8	9,8
4	38	74,5	74,5	84,3
5	8	15,7	15,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer Kuisisioner PDP Kahyangan Jember, 2025

Dari hasil data kuisisioner yang telah didapatkan oleh peneliti dalam ketentuan skor skala likert menunjukkan skor responden yang berada pada tingkat sangat tinggi, tinggi dan sedang dalam mengisi dan menjawab

kuisisioner dengan ketentuan skor pada variabel motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi

Skor skala likert pada variabel ini dari nilai :

1 – 11 = Sangat Rendah

12 – 23 = Rendah

24 – 35 = Sedang

36 – 48 = Tinggi

49 – 55 = Sangat Tinggi

b. Variabel Kompensasi

Skor skala likert pada variabel ini dari nilai :

1 – 8 = Sangat Rendah

9 – 17 = Rendah

18 – 26 = Sedang

27 – 35 = Tinggi

36 – 40 = Sangat Tinggi

c. Variabel Kepuasan Kerja

Skor skala likert pada variabel ini dari nilai :

1 – 10 = Sangat Rendah

11 – 20 = Rendah

21 – 30 = Sedang

31 – 40 = Tinggi

41 – 50 = Sangat Tinggi



d. Variabel Kinerja Karyawan

Skor skala liker pada variabel ini dari nilai :

1 – 6 = Sangat Rendah

7 – 12 = Rendah

13 – 19 = Sedang

20 – 25 = Tinggi

26 – 30 = Sangat Tinggi

Dari 11 pernyataan pada variabel motivasi yang dijawab oleh responden yang mendapatkan hasil nilai total sebagai berikut :

Sangat Setuju = 86

Setuju = 339

Netral = 112

Tidak Setuju = 24

Sangat Tidak Setuju = 0

Dari 8 pernyataan pada variabel kompensasi yang dijawab oleh responden yang mendapatkan hasil nilai sebagai berikut :

Sangat Setuju = 80

Setuju = 209

Netral = 99

Tidak Setuju = 20

Sangat Tidak Setuju = 0

Dari 10 pernyataan pada variabel kepuasan kerja yang dijawab oleh responden yang mendapatkan nilai sebagai berikut :

Sangat Setuju	= 85
Setuju	= 289
Netral	= 105
Tidak Setuju	= 31
Sangat Tidak Setuju	= 0

Dari 6 pernyataan pada variabel kinerja karyawan yang dijawab oleh responden yang mendapatkan nilai sebagai berikut:

Sangat Setuju	= 44
Setuju	= 227
Netral	= 31
Tidak Setuju	= 4
Sangat Tidak Setuju	= 0

Berdasarkan hasil tabulasi data deskriptif pada Tabel 4.2, diketahui bahwa penilaian responden terhadap variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara umum berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap ketiga variabel tersebut relatif positif.

Pada variabel motivasi, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa total jawaban responden didominasi oleh kategori setuju dan sangat setuju. Dari 51 responden dengan 11 item pernyataan, diperoleh frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 86, setuju sebanyak 339, netral sebanyak 112, dan tidak setuju sebanyak 24. Jika dipersentasekan, maka mayoritas responden berada pada kategori setuju dan sangat setuju dengan proporsi sekitar 74,7%,

sedangkan sisanya berada pada kategori netral dan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tergolong tinggi.

Pada variabel kompensasi, hasil tabulasi menunjukkan bahwa jawaban responden juga didominasi oleh kategori positif. Jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 80, setuju sebanyak 209, netral sebanyak 99, dan tidak setuju sebanyak 20. Secara persentase, sekitar 70,8% responden memberikan penilaian positif terhadap kompensasi yang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi di perusahaan dinilai cukup baik oleh karyawan, meskipun masih terdapat sebagian kecil responden yang bersikap netral dan kurang setuju.

Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja, hasil tabulasi menunjukkan bahwa mayoritas responden juga memberikan penilaian positif. Diketahui bahwa jumlah jawaban sangat setuju sebanyak 85, setuju sebanyak 289, netral sebanyak 105, dan tidak setuju sebanyak 31. Secara keseluruhan, sekitar 73,3% responden berada pada kategori setuju dan sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan keseluruhan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki kecenderungan penilaian yang positif dari responden. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember secara

umum telah merasakan motivasi yang baik, kompensasi yang cukup memadai, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah disebarakan kepada seluruh karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember yang berjumlah 51 responden, diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi menjadi 2 yakni laki-laki dan perempuan. Berikut ini data jenis kelamin responden

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	40	78,4	78,4	78,4
	Perempuan	11	21,6	21,6	100,0
Total		51	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer PDP Kahyangan Jember, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.3 diketahui bahwa mayoritas responden Perusahaan Umum Perkebunan Kahyangan Jember berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 40 responden atau persentase mencapai 78,4%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 11 dengan persentase 21,6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan karyawan yang berjenis laki-laki lebih mendominasi dari pada karyawan yang berjenis perempuan di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

2. Berdasarkan Umur

Umur responden terbagi menjadi 3 kelompok yang digunakan gambaran usia dalam sampel penelitian. Adapun umur responden terdiri dari umur 20-34 tahun, 35-50 tahun, >50 Tahun. Berikut ini data umur responden.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-34	5	9,8	9,8	9,8
	35-50	41	80,4	80,4	90,2
	> 50	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer PDP Kahyangan Jember, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa mayoritas umur responden sekitar 35-50 tahun yang berjumlah 41 orang dengan persentase 80,4%, namun untuk responden dengan berumur 20-34 tahun dan > 50 tahun memiliki jumlah yang sama yakni 5 dengan persentase juga sama yakni 9,8%. Hal ini menunjukkan bahwa umur karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember mayoritas berumur 35-50 tahun, pada umur tersebut karyawan memiliki kesiapan dalam pekerjaan serta memiliki pengalaman kerja yang sudah dimiliki dalam pekerjaan dan memiliki pola pikir yang lebih matang dalam menyelesaikan pekerjaan. Dilihat umur 35-50 tahun merupakan karyawan yang masih aktif dan belum pensiun di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir responden di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember terbagi menjadi 6 kelompok, dimulai dari tingkatan SD, SMP, SMA, Diploma, S1, dan S2. Berikut data pendidikan terakhir responden.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	3,9	3,9	3,9
	SMA	20	39,2	39,2	43,1
	Diploma	4	7,8	7,8	51,0
	S1	20	39,2	39,2	90,2
	S2	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer PDP Kahyangan Jember, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.5 tersebut diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember pada pendidikan SMA dan S1 dengan jumlah yang sama yakni 20 dengan persentase yang sama yakni 39,2%. Sedangkan untuk pendidikan terakhir S2 yang berjumlah 5 dengan persentase 9,8%. Untuk pendidikan terakhir Diploma yang berjumlah 4 dengan persentase 7,8%. Untuk pendidikan terakhir SMP yang berjumlah 2 dengan persentase 3,9%. Untuk pendidikan terakhir SD tidak ada responden yang pendidikan terakhir SD. Dalam tingkat pendidikan dijadikan salah satu aspek penting untuk meningkatkan kemampuan individu. Semakin baik

tingkat pendidikan seseorang karyawan maka skill yang dimiliki juga akan baik terhadap kinerja. Selain itu pendidikan juga menjadi tolak ukur untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

4. Berdasarkan Status Pekerjaan

Status pekerjaan dari 51 responden yang berada di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember terbagi menjadi 6 bagian, yakni Direktur, Satuan Pengawas Internal (SPI), Bagian Umum, Bagian Keuangan dan Akuntansi, Bagian Produksi dan Teknik (Protek), dan Bagian Pemasaran dan Pengembangan Bisnis. Berikut ini data status pekerjaan responden.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Direktur	3	5,9	5,9	5,9
	SPI	4	7,8	7,8	13,7
	Umum	22	43,1	43,1	56,9
	Keuangan	6	11,8	11,8	68,6
	Protek	9	17,6	17,6	86,3
	Pemasaran	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer PDP Kahyangan Jember, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut diketahui bahwa rata-rata pekerjaan responden di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember berada di bagian umum berjumlah 22 orang dengan persentase 43,1%, sedangkan untuk bagian direktur berjumlah 3 orang dengan persentase

5,9%, sedangkan bagian SPI berjumlah 4 orang dengan persentase 7,8%, sedangkan bagian keuangan & akuntansi berjumlah 6 orang dengan persentase 11,8%, sedangkan bagian produksi & teknik (protek) berjumlah 9 orang dengan persentase 17,6%, sedangkan bagian pemasaran dan pengembangan bisnis berjumlah 7 orang dengan persentase 13,7%. Dalam status pekerjaan kebanyakan karyawan pada bagian umum dikarenakan adanya bagian-bagian seperti: sub bagian umum, staf kesekretariatan, sekretaris perusahaan, staf umum, staf rumah tangga, pelaksana SDM, pelaksana pengadaan barang dan jasa, pelaksana kehumasan, pelaksanaan pengelolaan dan pemberdayaan SDM, kepala gudang material, koordinator keamanan, *office boy*, dan sopir. Pada bagian umum ini memiliki banyak tenaga kerja dibandingkan dengan bagian-bagian lainnya.

5. Berdasarkan Lama Masa Kerja

Lama masa kerja responden terbagi menjadi 3 kelompok yaitu < 10 tahun, 10-20 tahun dan > 20 tahun. Berikut ini data lama masa kerja 51 responden di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
▶ Valid	< 10 Tahun	7	13,7	13,7	13,7
	10 - 20 Tahun	30	58,8	58,8	72,5
	> 20 Tahun	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer PDP Kahyangan Jember, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut diketahui bahwa rata-rata responden di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember lama masa kerja berkisar 10-20 tahun persentase 58,8% dengan jumlah 30 karyawan. Sedangkan untuk karyawan dengan lama masa kerja yang berkisar kurang dari 10 tahun persentase 13,7% dengan jumlah karyawan 7, dan untuk lama masa kerja lebih 20 tahun persentase 27,5% dengan jumlah 14 karyawan. Lama masa kerja berpengaruh terhadap pengalaman kerja setiap individu, semakin lama seseorang bekerja maka pengambilan keputusan dalam pekerjaan akan semakin baik dan *skill* yang dimiliki oleh setiap individu akan semakin baik dari lama masa kerja karyawan.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.⁸⁶ instrumen dikatakan kurang valid jika item pertanyaan di dalamnya tidak mampu menggambarkan variabel yang diteliti. Untuk memastikan tingkat keabsahan data kuisioner dilakukannya pengujian validitas yang dapat dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 23. Salah satu teknik yang umum digunakan adalah correlate bivariate, yakni metode yang mengkorelasikan setiap butir pernyataan dengan skor total variabel.⁸⁷ Melalui teknik ini, peneliti dapat melihat nilai r hitung pada masing-

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 121.

⁸⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 52–53.

masing item, kemudian membandingkannya dengan r tabel sebagai dasar penentuan validitas. Adapun kaidah dalam penilaiannya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung > r tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai r hitung < r tabel maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini, nilai r tabel yang digunakan 0,2759, yang diperoleh melalui rumus $df = N - 2$. Dengan jumlah responden sebanyak 51 orang, maka $df = 51 - 2 = 49$, sehingga r tabel yang digunakan adalah 0,2759.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

		Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Motvasi Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,405**	,409**	,199	,328	,291	,265	,354*	,374**	,415**	,430**	,687**
	Sig. (2-tailed)		,003	,003	,161	,019	,038	,060	,011	,007	,002	,002	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	,405**	1	,356*	,211	,088	,515**	,323*	,038	,154	,213	,165	,435**
	Sig. (2-tailed)	,003		,010	,137	,537	,000	,021	,794	,280	,134	,248	,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	,409**	,356*	1	,505**	,620**	,399**	,447**	,305*	,347**	,193	,446**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,003	,010		,000	,000	,004	,001	,029	,013	,176	,001	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	,199	,211	,505**	1	,678**	,510**	,428**	,275	,380**	,435**	,394**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,161	,137	,000		,000	,000	,002	,051	,006	,001	,004	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	,328	,088	,620**	,678**	1	,278*	,358*	,320	,404**	,250	,398**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,040	,537	,000	,000		,048	,010	,022	,003	,077	,004	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.6	Pearson Correlation	,291	,515**	,399**	,510**	,278*	1	,657**	,126	,426**	,202	,264	,621**
	Sig. (2-tailed)	,038	,000	,004	,000	,048		,000	,380	,002	,156	,061	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.7	Pearson Correlation	,265	,323*	,447**	,428**	,358*	,657**	1	,358**	,258	,339**	,345**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,060	,021	,001	,002	,010	,000		,010	,067	,015	,013	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.8	Pearson Correlation	,354*	,038	,305*	,275	,320*	,126	,358**	1	,410**	,390**	,340**	,599**
	Sig. (2-tailed)	,011	,794	,029	,051	,022	,380	,010		,003	,005	,015	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.9	Pearson Correlation	,374**	,154	,347**	,380**	,404**	,426**	,258	,410**	1	,041	,251	,597**
	Sig. (2-tailed)	,007	,280	,013	,006	,003	,002	,067	,003		,775	,075	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.10	Pearson Correlation	,415**	,213	,193	,435**	,250	,202	,339**	,390**	,041	1	,559**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,002	,134	,176	,001	,077	,156	,015	,005	,775		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.11	Pearson Correlation	,430**	,165	,446**	,394**	,393**	,264	,345**	,340**	,251	,559**	1	,684**
	Sig. (2-tailed)	,002	,248	,001	,004	,004	,061	,013	,015	,075	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Motvasi Total	Pearson Correlation	,687**	,435**	,698**	,692**	,673**	,621**	,658**	,599**	,597**	,594**	,684**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

X2.1	Pearson Correlation	1	,526**	,449**	,526**	,310*	,117	,513**	,256	,637**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,027	,413	,000	,070	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	,526**	1	,499**	,356*	,350*	,382**	,385**	,302*	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,010	,012	,006	,005	,031	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	,449**	,499**	1	,613**	,517**	,565**	,504**	,302*	,822**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,031	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	,526**	,356*	,613**	1	,465**	,548**	,231	,233	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000		,001	,000	,102	,100	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.5	Pearson Correlation	,310*	,350*	,517**	,465**	1	,722**	,497**	,325*	,763**
	Sig. (2-tailed)	,027	,012	,000	,001		,000	,000	,020	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.6	Pearson Correlation	,117	,382**	,565**	,548**	,722**	1	,212	,229	,722**
	Sig. (2-tailed)	,413	,006	,000	,000	,000		,136	,106	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.7	Pearson Correlation	,513**	,385**	,504**	,231	,497**	,212	1	,485**	,638**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,102	,000	,136		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.8	Pearson Correlation	,256	,302*	,302*	,233	,325*	,229	,485**	1	,503**
	Sig. (2-tailed)	,070	,031	,031	,100	,020	,106	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2T	Pearson Correlation	,637**	,702**	,822**	,739**	,763**	,722**	,638**	,503**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3T	
X3.1	Pearson Correlation	1	,796**	,639**	,603**	,457**	,397**	,468**	,551**	,230	,162	,788**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,004	,001	,000	,104	,257	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.2	Pearson Correlation	,796**	1	,551**	,580**	,514**	,591**	,501**	,535**	,322*	,295*	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,021	,035	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.3	Pearson Correlation	,639**	,551**	1	,704**	,549**	,479**	,512**	,481**	,168	,190	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,240	,182	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.4	Pearson Correlation	,603**	,580**	,704**	1	,541**	,511**	,381**	,453**	,193	,132	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,006	,001	,175	,355	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.5	Pearson Correlation	,457**	,514**	,549**	,541**	1	,864**	,594**	,565**	,413*	,358**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,010	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.6	Pearson Correlation	,397**	,591**	,479**	,511**	,664**	1	,504**	,342*	,288*	,212	,687**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000		,000	,014	,041	,135	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.7	Pearson Correlation	,468**	,501**	,512**	,381**	,534**	,504**	1	,666**	,395**	,353*	,739**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,006	,000	,000		,000	,004	,011	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.8	Pearson Correlation	,551**	,535**	,481**	,453**	,555**	,342*	,666**	1	,477**	,547**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,014	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.9	Pearson Correlation	,230	,322*	,168	,193	,413*	,288*	,395**	,477**	1	,663**	,537**
	Sig. (2-tailed)	,104	,021	,240	,175	,003	,041	,004	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.10	Pearson Correlation	,162	,295*	,190	,132	,358**	,212	,353*	,547**	,663**	1	,495**
	Sig. (2-tailed)	,257	,035	,182	,355	,010	,135	,011	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3T	Pearson Correlation	,788**	,827**	,763**	,737**	,760**	,687**	,739**	,776**	,537**	,495**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	YT
Y1.1	Pearson Correlation	1	,679**	,436**	,602**	,474**	,744**	,823**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y1.2	Pearson Correlation	,679**	1	,448**	,580**	,569**	,688**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y1.3	Pearson Correlation	,436**	,448**	1	,476**	,535**	,496**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y1.4	Pearson Correlation	,602**	,580**	,476**	1	,506**	,551**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y1.5	Pearson Correlation	,474**	,569**	,535**	,506**	1	,610**	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y1.6	Pearson Correlation	,744**	,688**	,496**	,551**	,610**	1	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
YT	Pearson Correlation	,823**	,840**	,718**	,760**	,769**	,861**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51

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

Sumber : Output Uji Validitas SPSS 23, 2025

Berdasarkan tabel uji validitas tersebut, diperoleh hasil berupa seluruh item pernyataan pada setiap variabel dalam kuisiner memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, hal ini menunjukkan bahwa semua item valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa suatu kuisiner mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten ketika digunakan dalam beberapa kali pengukuran. Instrumen dikatakan reliabel apabila setiap item di dalamnya menunjukkan konsistensi internal yang baik, sehingga apa yang diukur benar-benar menggambarkan kondisi atau variabel yang ingin

diteliti.⁸⁸ Dengan kata lain, reliabilitas memberikan gambaran bahwa jawaban responden tidak berubah secara drastis hanya karena faktor kebetulan, tetapi mencerminkan pemahaman yang sama terhadap item pertanyaan.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan program SPSS 23 melalui nilai *Cronbach's Alpha* yang merupakan salah satu indikator palung umum dalam menilai konsistensi internal instrumen. Nilai *Cronbach's Alpha* menggambarkan seberapa kuat keterkaitan antar item dalam satu variabel. Semakin tinggi nilai yang diperoleh, semakin baik kualitas instrumen tersebut. Sebagai acuan, apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.⁸⁹ Maka instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian karena telah memenuhi standar konsistensi yang memadai.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Motivasi

Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	11

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	8

Kinerja Karyawan

⁸⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 130.

⁸⁹ Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*, 107.

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,892	10	,882	6

Sumber : Output Uji Reliabilitas SPSS 23, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, dapat diketahui dari setiap variabel bersifat reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$, sehingga kesimpulan dari data tersebut adalah stabil dan layak dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan proses untuk menilai apakah sebaran data dalam penelitian mengikuti pola distribusi normal. Pengujian ini menjadi langkah awal penting karena banyak teknik analisis statistik parametrik mensyaratkan data yang digunakan harus berdistribusi normal agar kesimpulan penelitian dapat dipercaya dan tidak bias.⁹⁰

Dalam penelitian ini, normalitas diuji menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov melalui program aplikasi SPSS 23.⁹¹ Metode ini memiliki keunggulan karena mampu memberikan pengujian yang objektif dan tidak bergantung pada penilaian visual,

⁹⁰ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, 160.

⁹¹ Singgih Santoso, *Statistik Parametrik: Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2017), 98.

sehingga mengurangi perbedaan interpretasi antar pengamat. Adapun kaidah keputusan yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (sig) > 5%, maka residual dinyatakan berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi (sig) < 5%, maka residual dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,02918957
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,067
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output Uji Normalitas SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil pengujian uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi

sebesar 0,200 sehingga kesimpulannya data tersebut berdistribusi normal karena $> 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi berganda adalah tidak adanya hubungan linear yang kuat antar variabel independen. Ketika dua atau lebih variabel independen saling berkorelasi sangat tinggi, kondisi tersebut disebut multikolinearitas. Keberadaan multikolinearitas dapat menjadi masalah serius karena membuat koefisien regresi sulit diinterpretasikan, menurunkan ketepatan model, serta menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi parameter.⁹² Akibatnya, pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak jelas, sehingga hasil penelitian berpotensi bias atau menyesatkan.

Untuk mendeteksi multikolinearitas, analisis dilakukan melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan toleransi yang tersedia pada output regresi SPSS 23. Kedua indikator ini memberikan gambaran seberapa besar variabilitas koefisien regresi dipengaruhi oleh hubungan antar variabel independen. VIF yang tinggi menunjukkan adanya inflasi varians akibat korelasi antar variabel, sedangkan tolerance yang rendah menandakan bahwa sebagian besar varians suatu variabel dijelaskan oleh variabel lainnya. Adapun kaidah kriteria penilaiannya adalah:

⁹² Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, 105.

- 1) Jika nilai VIF < 10 dan tolerance $> 0,1$, maka model regresi tidak mengalami multikolinieritas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.
- 2) Jika nilai VIF > 10 dan tolerance $< 0,1$, maka model regresi mengalami multikolinieritas, sehingga diperlukan perbaikan model, seperti menghapus variabel tertentu, menggabungkan variabel, atau menggunakan metode regresi alternatif.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,615	2,843		3,382	,001		
	Motivasi Kerja	,184	,103	,318	1,781	,081	,410	2,438
	Kompensasi	,040	,140	,064	,282	,779	,251	3,979
	Kepuasan Kerja	,141	,112	,287	1,253	,216	,250	4,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output Uji Multikolinieritas SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil data uji multikolinieritas diperoleh nilai tolerance untuk setiap variabel yakni. Untuk variabel motivasi kerja dengan nilai 0,410. Untuk variabel kompensasi dengan nilai 0,251. Untuk variabel kepuasan kerja dengan nilai 0,250. Sehingga hasil data tersebut tidak mengalami multikolinieritas karena nilai tolerance $> 0,10$. Sedangkan, dilihat dari nilai VIF setiap variabel independen untuk motivasi kerja dengan nilai 2,438. Untuk kompensasi dengan nilai 3,979. Untuk kepuasan kerja dengan nilai 4,003 sehingga data tersebut dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF lebih kecil dari < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan apakah model regresi memenuhi asumsi klasik, khususnya terkait kesamaan varians residual. Pelanggaran terhadap asumsi ini akan menimbulkan gejala heteroskedastisitas, yaitu kondisi ketika varians error tidak konstan pada setiap tingkat variabel independen. Jika heteroskedastisitas terjadi, hasil regresi dapat menjadi kurang akurat karena standar error menjadi bias, sehingga uji signifikansi tidak lagi mencerminkan kondisi sebenarnya. Oleh karena itu, pengujian heteroskedastisitas menjadi langkah penting untuk menjaga keandalan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Park–Glejser melalui bantuan SPSS 23.⁹³ Teknik ini bekerja dengan meregresikan nilai *absolute residual* terhadap masing-masing variabel independen, sehingga dapat terlihat apakah variabel tersebut memengaruhi besarnya residual. Indikator penilaiannya mengacu pada nilai signifikansi hasil regresi. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan memenuhi syarat asumsi klasik. Sebaliknya, nilai signifikansi $< 0,05$ mengindikasikan adanya pola ketidaksamaan varians residual yang perlu diperbaiki.

⁹³ Ghozali, 139.

Tabel 4.12
 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,465	,899		,517	,607
Motivasi	-,018	,033	-,124	-,546	,588
Kompensasi	,014	,044	,094	,325	,747
Kepuasan Kerja	,012	,035	,096	,330	,743

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber : Output Uji Heteroskedastisitas SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil data uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikan ketiga variabel independen $> 0,05$. Pada variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,588, untuk variabel kompensasi memiliki nilai 0,747, dan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai 0,743. Dengan demikian data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

3 Uji Korelasi Bivariate Person

Uji korelasi bivariate person adalah statistik korelasi untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel yang berhubungan secara linier. Ada tiga cara untuk menganalisis korelasi bivariate person antar variabel sebagai berikut:

- a. Berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2-tailed) : Jika nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan. Sebaliknya jika nilai Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka tidak terdapat korelasi.

- b. Berdasarkan nilai r hitung (*Pearson Correlations*) : Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka ada korelasi antar variabel. Sebaliknya, jika nilai r hitung $< r$ tabel maka artinya tidak ada korelasi antar variabel.
- c. Berdasarkan tanda bintang (*) yang di berikan SPSS : Jika terdapat tanda bintang (*) atau (**) pada nilai *pearson correlation* maka antara variabel yang di analisis terjadi korelasi. Sebaliknya, jika tidak terdapat tanda bintang pada nilai *pearson correlation* maka antara variabel yang di analisis tidak terjadi korelasi.⁹⁴

Tabel 4.13
Hasil Uji Korelasi Bivariate Pearson

		Correlations			
Double-click to activate		Motivasi Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,738**	,740**	,578**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51
Kompensasi	Pearson Correlation	,738**	1	,850**	,543**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,740**	,850**	1	,577**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,578**	,543**	,577**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51

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

Sumber : Output Uji Korelasi Bivariate Pearson SPSS 23, 2025

Uji korelasi Bivariate Pearson pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Hasil uji korelasi sebagaimana disajikan dalam Tabel 4.13 menunjukkan nilai

⁹⁴ Zahriyah Et Al., *Ekonometrika*, 49.

koefisien korelasi Pearson (r) dan signifikansi hubungan antarvariabel dengan jumlah responden sebanyak 51 orang.

Berdasarkan hasil pengujian, hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,578 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif dengan tingkat kekuatan sedang antara motivasi dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, cenderung diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Hubungan yang signifikan secara statistik ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki keterkaitan empiris yang nyata dengan kinerja, meskipun kekuatannya tidak tergolong sangat tinggi.

Selanjutnya, hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,543 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif dengan kekuatan sedang antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan, baik berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas, memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja, meskipun hubungan tersebut tidak berada pada kategori kuat.

Adapun hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,577 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai ini menandakan adanya hubungan positif dengan tingkat kekuatan sedang. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan

kerja yang dirasakan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hubungan ini bersifat signifikan secara statistik dan memperlihatkan bahwa aspek kepuasan kerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan.

Selain hubungan dengan variabel kinerja, hasil uji korelasi juga menunjukkan hubungan yang sangat kuat antarvariabel independen, khususnya antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,850, serta antara motivasi dan kepuasan kerja sebesar 0,740, dan motivasi dengan kompensasi sebesar 0,738, yang seluruhnya signifikan pada taraf 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja merupakan variabel yang saling berkaitan erat dalam konteks manajemen sumber daya manusia di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Secara keseluruhan, hasil uji korelasi Bivariate Pearson menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Namun demikian, perlu ditegaskan bahwa korelasi tidak serta-merta menunjukkan hubungan sebab-akibat. Oleh karena itu, meskipun terdapat hubungan yang signifikan, pengujian lebih lanjut melalui analisis regresi tetap diperlukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel X (independen) dan variabel Y (dependen).⁹⁵ Selain itu, analisis ini dapat berguna dalam pengujian hipotesis penelitian. Adapun model dari regresi linear berganda yakni:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari motivasi

β_2 = Koefisien regresi dari kompensasi

β_3 = Koefisien regresi dari kepuasan kerja

ε = residual error

Tabel 4.14

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9,615	2,843		3,382	,001
	Motivasi Kerja	,184	,103	,318	1,781	,081
	Kompensasi	,040	,140	,064	,282	,779
	Kepuasan Kerja	,141	,112	,287	1,253	,216

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output Uji Regresi Linear Berganda SPSS 23, 2025

Persamaan Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 9,615 + 0,184X_1 + 0,040X_2 + 0,141X_3$$

⁹⁵ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2018), 277.

Berikut penjelasan mengenai persamaan di atas yaitu:

- a. Nilai konstanta sebesar 9,615 dan bernilai positif. Artinya, apabila variabel motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) berada pada kondisi tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka tingkat kinerja karyawan (Y) sudah berada pada angka 9,615. Dengan kata lain, perusahaan memiliki tingkat kinerja dasar yang cukup baik meskipun tidak ada pengaruh dari ketiga variabel tersebut. Konstanta ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain di luar model juga turut membentuk kinerja awal karyawan.
- b. Nilai koefisien regresi dari motivasi kerja sebesar 0,184 dan bernilai positif. Artinya, apabila setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,184 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat mereka hasilkan. Temuan ini sekaligus mempertegas bahwa motivasi merupakan salah satu pendorong penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi dari kompensasi sebesar 0,040 dan bernilai positif. Artinya, apabila setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,040 satuan. Walaupun nilainya lebih kecil dibandingkan variabel lainnya, koefisien ini tetap menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran dalam mendorong karyawan bekerja lebih optimal.

Semakin adil dan layak kompensasi yang diberikan, maka kecenderungan karyawan untuk meningkatkan kualitas dan jumlah pekerjaan juga semakin besar.

- d. Nilai koefisien regresi dari kepuasan kerja sebesar 0,141 dan bernilai positif. Artinya, apabila setiap peningkatan satu satuan pada kepuasan kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,141 satuan. Koefisien positif ini menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya baik dari sisi.
 - e. lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, maupun apresiasi maka mereka cenderung menunjukkan performa yang lebih baik. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan komitmen dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.
5. Uji Hipotesis Penelitian
- a. Uji T (Parsial)

Uji T merupakan pengujian variabel independen X_1 motivasi kerja, X_2 kompensasi, dan X_3 Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Untuk mengetahui adanya pengaruh diantara variabel tersebut.⁹⁶ Adapun ketentuan untuk melakukan uji T sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

⁹⁶ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, 98.

- 2) Apabila nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.15
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,615	2,843		3,382	,001
	Motivasi Kerja	,184	,103	,318	1,781	,081
	Kompensasi	,040	,140	,064	,282	,779
	Kepuasan Kerja	,141	,112	,287	1,253	,216

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output Uji T (Parsial) SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS di atas diketahui nilai signifikan (sig) variabel motivasi (X_1) sebesar 0,081, variabel kompensasi (X_2) nilai signifikan (sig) sebesar 0,779, dan variabel kepuasan kerja (X_3) nilai signifikan (sig) sebesar 0,216. Jika dilihat dari nilai Signifikan dari variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel kompensasi (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk mencari nilai t tabel dari penelitian ini menggunakan rumus dari t tabel yakni: $t = (\alpha/2 ; n-k-1)$ di mana α = konstanta, n = jumlah data dan k = jumlah variabel independen.

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= (0,05/2 ; 51-3-1) \\ &= 0,025 ; 47 \\ &= 2,01174 \end{aligned}$$

Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 2,01174.

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai signifikan variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,081 > 0,05$ dan t hitung $1,781 < t$ tabel 2,01174. Artinya H_a ditolak dan H_0 diterima karena motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai signifikan variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,779 > 0,05$ dan t hitung $0,282 < t$ tabel 2,01174. Artinya H_a ditolak dan H_0 di terima karena kompensasi berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui nilai signifikan variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan adalah $0,216 > 0,05$ dan t hitung $1,253 < t$ tabel 2,01174. Artinya H_a ditolak dan H_0 diterima kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan yang diberikan oleh variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel

terikat (Y).⁹⁷ Ketentuan dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1 Apabila nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka secara simultan terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2 Apabila nilai sig > 0,05 atau F hitung < F tabel maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk melihat nilai F tabel penelitian ini dilihat dari rumus F tabel = F (k ; n-k) di mana k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah data.

$$\begin{aligned} \text{F tabel} &= F(3; 51-3) \\ &= F(3; 48) \\ &= 2,80 \end{aligned}$$

Tabel 4.16
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128,629	3	42,876	9,788	,000 ^b
	Residual	205,881	47	4,380		
	Total	334,510	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Output Uji F (Simultan) SPSS 23, 2025

Berdasarkan data di atas diketahui nilai signifikan (sig) semua variabel independen terhadap variabel dependen adalah $0,000 < 0,05$

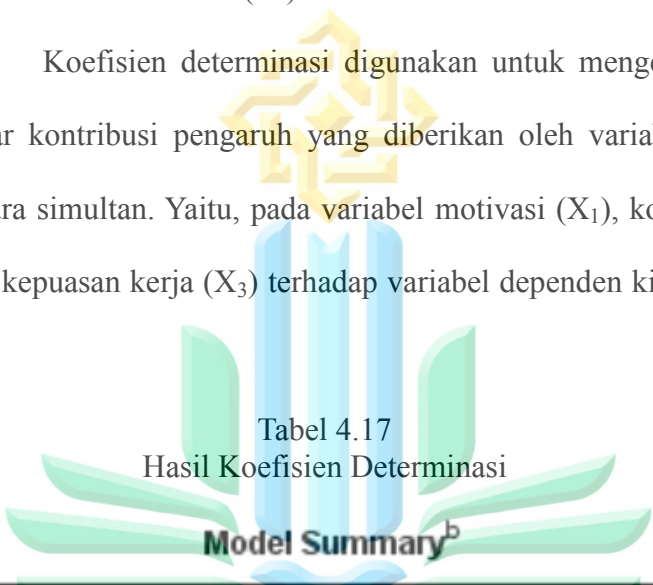
⁹⁷ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 296.

dan nilai F hitung $9,788 > F$ tabel 2,80. Artinya H1, H2, dan H3. Ha diterima dan H0 ditolak, maka variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara simultan. Yaitu, pada variabel motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.385	.345	2,093

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output Koefisien Determinasi SPSS 23, 2025

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai signifikan (sig.) sebesar 0,385. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

sebesar 38,5%. Sedangkan sisanya yaitu 61,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Analisis data di atas memberikan temuan mengenai adanya pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan media aplikasi SPSS 23. Adapun pembahasan dari setiap hipotesis sebagai berikut.

1. Analisis Secara Parsial

a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel motivasi kerja (X_1), diperoleh nilai signifikan sebesar 0,081 dan t hitung sebesar 1,781, sedangkan t tabel adalah 2,01174. Karena $0,081 > 0,05$ dan $1,781 < 2,01174$, walaupun demikian variabel motivasi tetap berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Namun, nilai signifikan $>$ nilai alpha sehingga variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan secara parsial. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja secara individual belum mampu mendorong perubahan kinerja karyawan secara nyata. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa H_a motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak dan H_0 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun koefisien regresi motivasi memiliki nilai positif sebesar 0,184, namun peningkatan motivasi tidak memberikan pengaruh yang cukup kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara statistik. Koefisien positif menggambarkan arah hubungan yang sejalan, tetapi kekuatan pengaruhnya tidak signifikan sehingga tidak dapat dijadikan dasar bahwa motivasi benar-benar mempengaruhi kinerja pada kondisi aktual perusahaan. Adapun motivasi dalam penelitian ini berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Jika hasil ini dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, maka kondisi ini mencerminkan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan pada setiap tingkatan belum memberikan dorongan yang berarti terhadap peningkatan performa kerja. Maslow menjelaskan bahwa seseorang hanya akan terdorong secara optimal apabila kebutuhan dasarnya terpenuhi secara bertahap mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri.⁹⁸ Akibatnya, variasi motivasi pada tingkat kebutuhan yang lebih tinggi (pengakuan dan aktualisasi diri) belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja yang secara signifikan.

Pada konteks lapangan, kondisi ini dapat dijelaskan dari karakter responden yang mayoritas memiliki masa kerja relatif lama

⁹⁸ Maslow, *Motivation and Personality*, 35–37.

dan berstatus sebagai karyawan tetap. Karyawan dengan masa kerja panjang cenderung telah berada pada fase kerja yang stabil, sehingga dorongan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik tidak lagi menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja harian mereka. Dalam kebutuhan dasar seperti gaji, rasa aman dalam bekerja, serta hubungan sosial tampaknya sudah terpenuhi pada tingkat tertentu, sehingga tidak menimbulkan variasi besar dalam respon motivasi. Sementara itu, kebutuhan pada level yang lebih tinggi seperti penghargaan dan aktualisasi diri belum menjadi pendorong utama bagi sebagian karyawan, terutama karena pekerjaan rutin di sektor perkebunan cenderung berorientasi pada SOP dan tidak banyak aspek kreativitas yang memungkinkan aktualisasi diri. Hal ini menjelaskan mengapa motivasi berpengaruh tidak signifikan karena pemenuhan kebutuhan yang menjadi dasar teori Maslow belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara nyata dalam kondisi kerja yang bersifat operasional.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Andre Kurniawan pada tahun 2021 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji t sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dalam penelitian ini bersifat homogen, sehingga secara statistik tidak memberikan pengaruh parsial yang kuat terhadap kinerja.

b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel kompensasi (X_2), diperoleh nilai signifikan sebesar 0,779 dan t hitung sebesar 0,282, sedangkan t tabel adalah 2,01174. Karena nilai sig. $0,779 > 0,05$ dan $0,282 < 2,01174$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tetap berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun nilai signifikan $>$ nilai alpha sehingga variabel kompensasi tetap berpengaruh tidak signifikan secara parsial. Nilai signifikansi yang tinggi ini mengindikasikan bahwa perubahan pada kompensasi tidak diikuti oleh perubahan kinerja secara langsung. Dengan kata lain, hipotesis yang menyatakan H_a ditolak dan H_0 diterima. Adapun kompensasi dalam penelitian ini berupa upah, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun kompensasi memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,040 yang menandakan hubungan searah, besarnya pengaruh ini terlalu kecil dan berpengaruh tidak signifikan secara statistik. Artinya, perubahan atau peningkatan kompensasi yang diterima karyawan tidak memberikan dampak langsung yang kuat terhadap kinerja mereka. Secara faktual di lapangan, sistem kompensasi di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember cenderung bersifat tetap dan terstandarisasi, mengikuti kebijakan perusahaan daerah. Variasi kompensasi antar karyawan relatif kecil, sehingga tidak menimbulkan

perbedaan perilaku kerja yang signifikan. Kondisi ini menyebabkan kompensasi lebih dipersepsikan sebagai hak normatif, bukan sebagai alat pendorong kinerja. Karena tidak signifikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember lebih banyak ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Menurut Werther & Davis, kompensasi yang efektif adalah kompensasi yang mampu menjadi alat untuk menggerakkan, mempertahankan, dan mendorong karyawan mencapai hasil terbaik.⁹⁹ Akan tetapi, dalam konteks penelitian ini, kompensasi belum berperan sebagai alat pendorong kinerja (performance lever). Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel lain di luar kompensasi lebih dominan dalam membentuk kinerja, seperti kedisiplinan, pengalaman teknis, kondisi kerja lapangan, serta tuntutan operasional yang bersifat rutin.¹⁰⁰

Penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuni Siti Nuraeni dan Dwi Irawati pada tahun 2020 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,05$ menunjukkan

⁹⁹ William B. and Davis, *Human Resources and Personnel Management*, 379.

¹⁰⁰ Gary Dessler, *Human Resource Management*, 15th ed. (Boston: Pearson Education, 2017), 417.

bahwasanya kompensasi mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan.¹⁰¹

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji parsial (uji t) pada variabel kepuasan kerja (X_3), diperoleh nilai signifikan sebesar 0,216 dan t hitung sebesar 1,253, sedangkan t tabel adalah 2,01174. Karena nilai sig. $0,216 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,253 < 2,01174$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tetap berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, nilai signifikan $>$ nilai alpha sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial. Temuan ini menandakan bahwa meskipun karyawan merasa cukup puas terhadap pekerjaannya, kondisi tersebut belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak. Dengan kata lain, hipotesis yang menyatakan H_a ditolak dan H_0 diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,141 bernilai positif, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Koefisien positif menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja, tetapi hubungan tersebut sudah dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan dalam

¹⁰¹ Nuraeni, Yuni Siti, Irawati, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel Karawang," 112–13.

konteks penelitian ini. Dengan berpengaruh tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember lebih banyak ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Ketika dikaitkan dengan temuan empiris, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka, tingkat kepuasan tersebut belum cukup kuat dalam mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor dari kenyamanan lingkungan kerja, hubungan sosial antar rekan kkerja, dan rasa aman dalam bekerja, serta karakteristik pekerjaan yang cenderung bersifat teknis dan standarisasi, sehingga karyawan tetap harus menyelesaikan tugas dengan pola yang sama meskipun tingkat kepuasannya berubah.

Albanese menekankan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi harapan mereka.¹⁰² Dalam hal ini, walaupun kepuasan tercipta dari lingkungan kerja yang mungkin cukup kondusif, hal tersebut tidak serta-merta meningkatkan performa karena sistem kerja operasional lebih mengandalkan rutinitas, pengalaman teknis, serta prosedur lapangan. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak menjadi faktor

¹⁰² Albanese, *Organizational Behavior : Managing People and Organizations*, 241.

utama dalam pembentukan kinerja secara parsial di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniar Sawitri, et al. pada tahun 2022. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai kepuasan kerja yang memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰³

2. Analisis Secara Simultan

a. Pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 9,788. Sementara, F tabel adalah 2,80. Karena $0,000 < 0,05$ dan $9,788 > 2,80$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1), Kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan variabel independen motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan kata lain, hipotesis yang menyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak.

¹⁰³ Sawitri et al., "Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Bandara I Laga Liga Bua Kota Palopo," 7.

Pengaruh simultan ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial ketiga variabel tidak memberikan pengaruh signifikan, namun ketiga digabungkan dalam satu model, ketiganya mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan secara bermakna. Hal ini tercermin dari nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,385, yang berarti bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 38,5% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 61,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor yang dominan dalam membentuk kinerja kemungkinan berasal dari aspek kemampuan (*ability*) seperti keterampilan teknis, pengalaman kerja, serta pemahaman terhadap proses operasional perkebunan. Pada pekerjaan yang bersifat fisik dan operasional, seperti yang terjadi di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember, faktor kemampuan memang cenderung lebih menentukan dibandingkan faktor psikologis seperti motivasi atau kepuasan. Namun ketika dikombinasikan, ketiganya membentuk satu kesatuan sistem manajemen sumber daya manusia yang saling melengkapi. Motivasi memberikan dorongan psikologis, kompensasi memberikan rasa

keadilan dan keamanan ekonomi, sementara kepuasan kerja menciptakan stabilitas emosional dalam pekerjaan.

Hal ini selaras dengan penjelasan Robbins bahwa kinerja tidak semata-mata ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi dari berbagai elemen, termasuk kondisi organisasi, dukungan kerja, serta kejelasan peran.¹⁰⁴ Oleh karena itu, meskipun variabel psikologis berpengaruh tidak signifikan, kinerja karyawan tetap terjaga karena adanya mekanisme kerja yang jelas, pengalaman yang memadai, serta keterikatan karyawan terhadap rutinitas pekerjaan. Dengan demikian, hasil uji simultan menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan hanya dapat dicapai apabila perusahaan mengelola motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara terpadu dan berkelanjutan, bukan secara parsial.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹⁰⁴ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, 248.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji T atau secara parsial, motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,081 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,781 < t$ tabel $2,01174$, sehingga secara statistik motivasi belum mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara mandiri. Berdasarkan pembahasan, kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan cenderung berada pada tingkat yang relatif stabil dan bukan menjadi faktor dominan dalam menentukan kinerja. Selain itu, karakteristik perusahaan daerah yang memiliki sistem kerja dan pembagian tugas yang sudah terstruktur menyebabkan kinerja lebih dipengaruhi oleh sistem operasional dan kebijakan organisasi daripada dorongan motivasional individu semata.
2. Berdasarkan hasil uji T atau secara parsial, kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,779 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,282 < T$ tabel $2,01174$,

menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja secara individu. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan relatif telah sesuai dengan standar dan diterima sebagai hal yang normatif, sehingga tidak lagi menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja. Dalam konteks perusahaan daerah, sistem pengupahan yang cenderung tetap dan tidak berbasis pada pencapaian individu menyebabkan kompensasi tidak secara langsung memicu peningkatan produktivitas personal.

3. Berdasarkan hasil uji T atau secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,216 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,253 < 2,01174$, menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja apabila diuji secara terpisah. Berdasarkan pembahasan, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan lebih bersifat sebagai kondisi emosional yang mendukung stabilitas kerja, namun belum cukup kuat untuk meningkatkan performa secara individual. Dengan kata lain, meskipun karyawan merasa cukup puas, hal tersebut tidak secara otomatis mendorong peningkatan kuantitas maupun kualitas kerja.
4. Berdasarkan hasil uji F atau secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan

nilai F hitung $9,788 > F$ tabel $2,80$. Selain itu diperoleh nilai R^2 sebesar $0,385$. Artinya bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $38,5\%$, variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun masing-masing variabel tidak memiliki kekuatan yang cukup secara individu, namun ketika dikombinasikan, ketiganya membentuk sinergi yang mampu memengaruhi kinerja. Artinya, kinerja karyawan tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh interaksi berbagai aspek sumber daya manusia secara simultan. Sedangkan, sisanya $61,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, kompetensi, evaluasi kerja, dan sebagainya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Saran

Berdasarkan pembahasan yang sudah dipaparkan serta penarikan kesimpulan dalam penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak Perusahaan Umum Perkebunan Kahyangan Jember sebagai berikut:

1. Meskipun motivasi berpengaruh tidak signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu meningkatkan faktor-faktor yang berperan dalam membangun motivasi, seperti pengembangan diri, pemberian penghargaan non-finansial, serta komunikasi yang lebih intens antara atasan dan karyawan. Upaya ini penting untuk memastikan seluruh karyawan tetap memiliki dorongan kerja yang konsisten.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi memberikan pengaruh tidak signifikan secara parsial, sehingga perusahaan perlu meninjau kembali struktur kompensasi yang ada. Evaluasi dapat dilakukan dengan memperhatikan kesesuaian kompensasi terhadap beban kerja, daya saing dengan perusahaan sejenis, serta kemungkinan penambahan insentif berbasis kinerja untuk memberikan dorongan tambahan kepada karyawan.
3. Kepuasan kerja juga belum menunjukkan pengaruh tidak signifikan secara parsial, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan kenyamanan kerja, hubungan antar karyawan, supervisi yang efektif dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Peningkatan aspek-aspek tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif bagi produktivitas.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan secara simultan, perusahaan perlu menerapkan strategi yang memadukan ketiga aspek tersebut secara bersamaan. Pendekatan terpadu ini akan lebih efektif dalam mendorong kinerja karyawan dibandingkan hanya berfokus pada satu faktor saja.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Karimuddin, Jannah, Misbahul, Aiman, Ummul, Hasda, Suryadin, Fadila, Zahara, Masita, Taqwin, Ardiawan, Ketut Ngurah, Sari, Meilida Eka. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edited By Nanda Saputra. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022.
- Albanese, Robert. *Organizational Behavior : Managing People And Organizations*. 3rd Ed. Cincinnati: South-Western Publishing Co., 1981.
- Amalia, Zakiyah. “Pengaruh, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.” Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024.
- Ananda, Dalvina. “Optimizing Compensation And Motivation In Increasing Job Satisfaction And Employee Performance.” *Produktif: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi* 2, No. 2 (2023).
- Arfansyah, Muhammad Reza. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan).” Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2022.
- Bernadin, H. John;, And Joyce E. A. Russell. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. 5th Ed. New York: Mcgraw-Hill, 2013.
- Budiyanto, Eko, Mochklas, Mochamad. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepimimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Edited By Mm. H. Mukhlis, Ahmad, Se. Pertama. Kota Serang - Banten: Cv. Aa. Rizky, 2020.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management*. 15th Ed. Boston: Pearson Education, 2017.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Hartono, Rahmad, Efendi, Efendi, Nurwati, Ety. “The Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables At Hotel Xyz, In Jakarta.” *Majalah Ilmiah Bijak* 18, No. 1 (2021): 153–166.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Heller, Robert. *Motivating People*. London: Dorling Kindersley Limited, 1998.

- Heryanto, Dicky. “Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Warna Asli Indah Textile Kab.Bandung.” Universitas Komputer Indonesia, 2020.
- Herzberg, Frederick;, Bernard; Mausner, And Barbara Bloch Snyderman. *The Motivation To Work*. 2nd Ed. New York: John Wiley & Sons, 1959.
- Ilmi, Ning Kholishotul, Khamdan Rifa'i, And Nurul Setianingrum. “Pengaruh Motivasi Kerja , Budaya Kerja , Disiplin Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Perantara Di Pt . Ultiface.” *Dijemss: Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science* 5, No. 4 (2024): 682–690.
- Islamiyah, Ingniawatun. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (Pdp) Kahyangan Jember.” Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022.
- Isnaini, Mukarromatul, Retna Anggitaningsih, And Nurul Setianingrum. “Pengembangan Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bmt-Ugt Nusantara Capem Balung Jember.” *Iltizamat: Journal Of Economic Sharia Law And Business Studies* 3, No. 1 (2023).
- Jakariato, Muhammad, Koesmawan, Zakaria Teuku Ramli. “Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Harmoni Nirwana Lestari.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Ekmabis* 1, No. 2 (2023): 53–72.
- Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan. “Jumlah Karyawan.” Jember, 2025.
- Kotler, Philip, And Kevin Lane Keller. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga, 2009.
- Kurniawan, Fauzi, Mauludin, Hanif, Liana, Yuyuk. “The Effect Of Compensation, Work Motivation, Training On Employee Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable.” *Lead Journal Of Economy And Administration (Lejea)* 2, No. 4 (2024): 183–99.
- Kurniawan, Andre. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli.” *Sintaksis: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 1, No. 1 (2021): 1–9.
- Locke, Edwin A. “What Is Job Satisfaction.” *Organizational Behavior And Human Performance* 4, No. 4 (1969): 309–336.
- Machali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta:

Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri (Uin) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2017.

Marisa. “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal.” *Adl Islamic Economic* 1, No. 1 (2020): 1–12.

Marnisah, Luis, Yuary Farradia, Eni Erwant, Nur Aisyah, Nurdin Natan, And Mutinda Teguh Widayanto. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Pertama. Kota Serang - Banten: Cv. Aa. Rizky, 2021.

Mashlow, Abraham H. *Motivation And Personality*. 3rd Ed. New York: Harper & Row, 1987.

Medica, Politeknik, Farma Husada, Jumari Ustiauwaty, Politechnic Medica, Farma Husada, Helmina Andriani, Dhika Juliana Sukmana, And Universitas Gadjah Mada. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Cv. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020.

Muliani, Siti, And Didin Hikmah Perkasa. “Pengaruh Kompensasi , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Ppsu Pendahuluan.” *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia* 01, No. 03 (2023): 115–26.

Nisa, Sintia Fitrotun, Syemalia Azka Amalia, Muhammad Rizki, Hafianto Putra, And Nurul Setianingrum. “Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Sdm Pada Umkm Coklat Raddina Jember.” *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara* 1 (2025): 439–42.

Nuraeni, Yuni Siti, Irawati, Dwi. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel Karawang.” *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8, No. 3 (2020): 244–55.

Nurhakim, Amien. “Ketentuan Upah Buruh Perspektif Rasulullah.” Nu Online, 2024.

Pdp Kahyangan Jember. *Company Profile Perumda Kahyangan Perkebunan Jember .Pdf*. Jember: Pdp Kahyangan Jember, 2024.

Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan. “Jumlah Karyawan.” Jember, 2025.

Penyusun, Tim. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember, 2022.

- Romadhona, Sania. “Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Btpn Kc Jember.” Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2023.
- Rosyidah, Ida, Perizade, Badia, Zunaidah. “The Influence Of Financial Compensation And Job Satisfaction On Employee Performance With Work Motivation As A Variable Intervening.” *International Journal Of Business, Economics & Management* 6, No. 4 (2023): 276–88.
- Santoso, Singgih. *Statistik Parametrik: Konsep Dan Aplikasi Dengan Spss*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2017.
- Saputra, I Nyoman Wijaya. “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar.” Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2023.
- Sawitri, Juniar, Salim Basalamah, Munawir Nasir, And Moh Zulkifli Murfat. “Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Bandara L Laga Liga Bua Kota Palopo.” *Center Of Economic Student Journal* 5, No. 3 (2022): 228–240.
- Setianingrum, Nurul, Dwi Puspitasari, And Zulfa Ahmad Kurniawan. “Pengaruh Motivasi, Kreativitas Kewirausahaan Dan Inovasi Bisnis Menuju Minat Mahasiswa Generasi Z Dalam Bisnis Startup Di Jember.” *Majalah Ilmiah “Dian Ilmu”* 23, No. 2 (2024): 166–81.
- Seto, Agung Anggoro, Febrian, Wenny Desty, Mon, Muhammad Donal, Senoaji, Kusumawardhani, Zh. Nurul, Rusman, Indra Rustiawan, Simarmata, Nicholas, Sari, Yane Puspito, Novita, Dina, Hasanah, Hani, Kristanti, Desi, Sukaesih, Imas, Jaya, Hendry, Nurac, Arifin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited By Rida Ristiyana. Padang Sumatera Barat: Pt Global Elksekutif Teknologi, 2023.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. 18th Ed. Harlow: Pearson Education, 2020.
- Sudiatmike, I Made Agus., And Ni Putu Ayu Sintya. Widyani, Anak Agung Dwi, Saraswati. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cv. Dayuh Sini Denpasar Timur.” *Emas* 4, No. 5 (2023): 1190–1202.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta, 2013.
- Telaumbanua, Eliagus, Halawa, Forman, Silitonga, Dikson, Sukardi, Zega, Yamolala, Mbate, Clarasiska Anasthasia, Mendrofa, Syah Abadi, Hulu,

Fatolosa, Waruwu, Meiman Hidayat, Septiani, Riana, Lawi, Ansarullah, Sundari, Susanti, Trihardani, Luki, Hasya, Afina. *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep Dan Menerapkan Teori*. Edited By Martin Yehezkiel Sianipar. Bandung - Jawa Barat: Cv. Media Sains Indonesia, 2024.

Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an, "Al-Qur'an dan Terjemahannya (Edisi Penyempurnaan 2019, Juz 1-30)," (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019).

Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2018.

Usu, Idrus, Yakup, Yakup, Lamuda, Ilyas, Rahayu, Leni. "The Effect Of Compensation, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Agro Artha Surya With Job Satisfaction As An Intervening Variable." *The International Journal Of Education, Social Studies, And Management (Ijessm)* 4, No. 2 (2024): 511–23.

Vikaliana, Resista, Pujiyanto, Agung, Mulyati, Awin, Fika, Renatalia, Ronaldo, Reza, Heru Kreshna, Ngii, Edward, Dwikotjo, Franciscus, Suharni, Ulfa, Laila. *Ragam Penelitian Dengan Spss*. Sukoharjo: Cv Tahta Media Group, 2022.

Wardhana, Aditya. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Profesional)*. Edited By Harini Fajar Ningrum. Bandung - Jawa Barat: Cv. Media Sains Indonesia, 2024.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Kelima. Depok: Pt Rajagrafindo Persada, 2022.

Wibowo, Danny, Sri Mulyono, Jaka Wijaya Kusuma, Irvana Arofah, Besse Arnawisuda Ningsi, Edy Saputra, And Ratni Purwasih. *Ekonometrika Dasar Teori Dan Praktik Berbasis Spss*. Purwokerto: Cv. Pena Persada, 2021.

William B., Werther Jr., And Keith Davis. *Human Resources And Personnel Management*. 5th Ed, New York: Mcgraw-Hill, 1996.

Zahriyah, Aminatus, Suprianik, Agung Parmono, And Mustofa. *Ekonometrika*. Edited By Suwignyo Widagdo. Pertama. Jember: Mandala Press, 2021.

Zahro, Putri Fatimatus. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Kabupaten Jember." Universitas Negeri Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024.

Zunaidah, Susetyo, Didik, Hadjri, Mu. *Kompensasi*. Pertama. Palembang: Unsril Press, 2020.

Lampiran 1 : Matrik Penelitian

Matrik Penelitian

Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Sumber Data	Alat Ukur
Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember ?	1 Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember ? 2 Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan	Motivasi Kerja (X1) Kompensasi (X2)	1 Kebutuhan fisiologis 2 Kebutuhan rasa aman 3 Kebutuhan sosial 4 Kebutuhan pengakuan 5 Kebutuhan aktualisasi diri 1 Upah 2 Insentif 3 Tunjangan 4 Fasilitas	1 Pendekatan penelitian kuantitatif 2 Jenis penelitian korelasi 3 Lokasi penelitian di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember 4 Teknik pengambilan data menggunakan non probability sampling berupa sampel jenuh 5 Teknik pengumpulan data a. Angket (kuisisioner) b. Dokumen 6 Analisis data 1 Uji Instrumen Penelitian 1 Uji Validitas 2 Uji Reliabilitas 2 Uji Asumsi Klasik 1 Uji Normalitas 2 Uji	1 Data Primer (Kuisisioner) 2 Data Sekunder (dokumen profil perusahaan)	Skala Likert

	<p>Jember?</p> <p>3 Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember?</p> <p>4 Apakah motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember</p>	<p>Kepuasan Kerja (X3)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1 Pemenuhan kebutuhan</p> <p>2 Pemenuhan harapan</p> <p>3 Pencapaian hasil kerja</p> <p>4 Keadilan</p> <p>5 Lingkungan kerja</p> <p>1 Kuantitas</p> <p>2 Kualitas</p> <p>3 Kerja sama</p>	<p>Multikolinearitas</p> <p>3 Uji Heteroskedastisitas</p> <p>3 Uji Korelasi Bivariate Person</p> <p>4 Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>5 Uji Hipotesis Penelitian</p> <p>1 Uji T (Parsial)</p> <p>2 Uji F (Simultan)</p> <p>3 Koefisien Determinasi</p>		
--	--	--	--	--	--	--

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 2: Pernyataan Keaslian Tulisan**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfian Tiko Supangat
 NIM : 221105020013
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan
 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 01 Februari 2026



Alfian Tiko Supangat
 NIM 221105020013

Lampiran 3: Kuisisioner Penelitian

Kuisisioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, saya :

Nama : Alfian Tiko Supangat
 Nim : 221105020013
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember”**.

Untuk itu saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuisisioner ini secara lengkap. Data yang diperoleh dari kuisisioner hanya akan digunakan untuk penyelesaian skripsi dan dijamin kerahasiannya. Demikian permohonan ini disampaikan, terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya,

Alfian Tiko Supangat
 NIM. 221105020013

Lembar Kuisioner

1. Petunjuk Pengisian

Petunjuk pengisian kuisioner sebagai berikut :

- a. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama
- b. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan pada diri Anda
- c. Berilah tanda check list (√) pada jawaban Anda yang paling benar
- d. Keterangan :

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Identitas Responden

Nama Responden :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SD Diploma

SMP S1

SMA S2

Status Pekerjaan :

Lama Masa Kerja :

3. Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kenyataan selama bekerja

Motivasi Kerja

A. Kebutuhan Fisiologis

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima setiap bulan sudah mampu mencukupi kebutuhan hidup					
2	Saya Merasa Perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup selama jam kerja					

B. Kebutuhan Rasa Aman

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3	Saya merasa aman dari risiko kecelakaan atau bahaya selama bekerja					
4	Saya percaya perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan karyawan					
5	Aturan dan kebijakan perusahaan membuat saya merasa terlindungi dalam bekerja					

C. Kebutuhan Sosial

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
6	Hubungan saya dengan atasan dan rekan kerja berjalan harmonis					
7	Saya merasa diterima dengan baik oleh rekan kerja di lingkungan perusahaan					

D. Kebutuhan Pengakuan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
8	Saya mendapatkan pujian atau apresiasi ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
9	Saya merasa hasil kerja saya dihargai oleh atasan					

E. Kebutuhan Aktualisasi Diri

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
10	Perusahaan memberikan ruang bagi saya untuk berinovasi dan berpendapat					

11	Saya merasa pekerjaan ini memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan kemampuan diri					
----	--	--	--	--	--	--

Kompensasi

A. Upah

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menerima pembayaran upah secara tepat waktu tanpa adanya keterlambatan					
2	Saya merasa upah yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya					

B. Insentif

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3	Saya mendapatkan pemberian insentif mendorong saya untuk bekerja lebih baik lagi					
4	Pemberian insentif dari perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja saya					

C. Tunjangan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku					
6	Tunjangan yang saya terima membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					

D. Fasilitas

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
7	Fasilitas yang disediakan perusahaan membantu meningkatkan efektivitas dan hasil kerja saya					
8	Saya merasa fasilitas yang diberikan, seperti tempat kerja dan peralatan sudah cukup nyaman					

Kepuasan Kerja

A. Pemenuhan Kebutuhan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan ini mampu memenuhi kebutuhan ekonomi saya dan keluarga					
2	Saya merasa puas karena kebutuhan dasar saya dapat terpenuhi melalui pekerjaan ini					

B. Pemenuhan Harapan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3	Saya merasa puas karena perusahaan memenuhi sebagian besar harapan saya terhadap pekerjaan ini					
4	Pekerjaan saya sesuai dengan harapan saya ketika pertama kali bergabung di perusahaan ini					

C. Pencapaian Hasil Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5	Saya puas karena pekerjaan yang saya lakukan memberikan hasil yang nyata bagi perusahaan					
6	Saya merasa hasil kerja saya mencerminkan kemampuan dan usaha terbaik saya					

D. Keadilan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
7	Saya merasa perusahaan memperlakukan semua karyawan secara adil tanpa membedakan					
8	Sistem penilaian kinerja di perusahaan dilakukan secara objektif dan transparan					

E. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
9	Lingkungan kerja yang kondusif membuat saya betah dan bersemangat untuk bekerja setiap hari kerja					
10	Saya merasa lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung untuk menyelesaikan tugas dengan baik					

Kinerja Karyawan

A. Kualitas

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memastikan setiap pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya merasa hasil kerja saya memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan					


B. Kuantitas



No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
4	Saya berusaha memaksimalkan waktu kerja agar pekerjaan selesai tepat waktu					

C. Kerja Sama

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5	Saya menghargai pendapat dan ide rekan kerja dalam proses penyelesaian tugas bersama					
6	Saya selalu membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan					

Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

Nomor : 4535 / Un.22/D.5.WD.1/KM.05.00/11/2025 03 November 2025
 Lampiran : -
 Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
 Direktur Utama Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember
 Jl. Gajah Mada No. 245, Kaliwates Kidul, Kecamatan Kaliwates,
 Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131

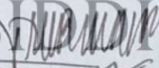
Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :



Nama : Alfian Tiko Supangat
 NIM : 221105020013
 Semester : VII (Tujuh)
 Jurusan : Ekonomi Islam
 Prodi : Ekonomi Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai "**Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember**" di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.


Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

An. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik,

 Nurul Widyawati Islami Rahayu

Lampiran 5 : Surat Persetujuan Izin Penelitian



**Perumda Perkebunan
Kahyangan Jember**

Kantor Direksi
 Jl. Gajahmada No. 245 Kaliwates, Jember
 Jawa Timur 68131 Telp 0331 – 483934
 Fax : 0331-483934

Jember, 12 November 2025

Nomor : 01/611.2/1795/710/2025
 Sifat : Penting
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Kepada :
 Yth.Sdr. Wakil Dekan Bidang Akademik
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
 UIN KH. Achmad Siddiq Jember
 Jl. Mataram No. 01 Mangli
 Di –
JEMBER


Menindaklanjuti surat Saudara tanggal 03 November 2025 Nomor : 4535/Un.22/D.5.WD.1/KM.05.00/11/2025 perihal Permohonan Izin Penelitian.

Pada prinsipnya Direksi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember tidak keberatan & memberikan ijin untuk kegiatan tersebut kepada sebagai berikut :


Nama	: Alfian Tiko Supangat
NIM	: 221105020013
Semester	: VII (Tujuh)
Jurusan	: Ekonomi Islam
Prodi	: Ekonomi Syariah
Kepertuan	: Melakukan Penelitian/Riset mengenai "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember"

Demikian untuk menjadikan maklum dan atas kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
 DIREKTUR UTAMA



Ditandatangani secara elektronik oleh
 Direktur Utama
 Perumda Perkebunan Kahyangan








Perumda Perkebunan
Kahyangan Jember

SOFYAN SAURI, S.M, M.M

Tembusan Yth :

1. Pelaksana Penelitian
2. 01 Arsip

 pdp_official21
  @pdp_official21
  Perumda Perkebunan Kahyangan (pdp official)
 direksi@pdpkahyangan.com
  http://pdpkahyangan.jemberkab.go.id

Lampiran 6 : Surat Keterangan Selesai Penelitian



Kantor Direksi

Jl. Gajahmada No. 245 Kaliwates, Jember
Jawa Timur 68131 Telp 0331 – 483934
Fax : 0331-483934

Jember, 14 Januari 2026

Kepada :

Yth.Sdr. Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN KH. Achmad Siddiq Jember
Jl. Mataram No. 01 Mangli
di –

JEMBER

Nomor : 01/611.2/ 56 7110/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : **Surat Keterangan Selesai
Penelitian**

Urutan surat Direksi Perumda Perkebunan Kahyangan Jember
tanggal 12 November 2025 Nomor : 01/611.2/1795/710/2025 Perihal :
Persetujuan Ijin Penelitian.

Dengan ini disampaikan bahwa kegiatan penelitian yang
dilakukan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KH.
Achmad Siddiq Jember :

Nama : Alfian Tiko Supangat
NIM : 221105020013
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Akuntansi Syariah

Telah selesai dilaksanakan.

Demikian untuk menjadikan periksa.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E



Tembusan Yth :

1. Pelaksana Penelitian
2. 01 Arsip


 pdp_official21
  @pdp_official21
  Perumda Perkebunan Kahyangan (pdp official)
  direksi@pdpkahyangan.com
  http://pdpkahyangan.jemberkab.go.id

Lampiran 7 : Jurnal Kegiatan Penelitian

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember

Lokasi : Jl. Gajah Mada No. 245, Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur, 68131

No	Tanggal	Kegiatan Penelitian	Tanda Tangan
1	04 November 2025	Mengkonfirmasi judul penelitian dan menyerahkan surat ijin penelitian pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember	
2	13 November 2025	Pengambilan surat ijin penelitian	
3	17 November 2025	Penyebaran kuisisioner dan mencari data mengenai profil Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember, data karyawan	
4	24 November 2025	Pengambilan kuisisioner pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember	
5	15 Januari 2025	Permohonan surat keterangan selesai penelitian	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 15 Januari 2025
Mengetahui
Kasubag Umum & Personalia

Abdul Hamid, S. AB.

Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian
DOKUMENTASI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Lampiran 9 : Tabulasi Data Kuisisioner

Tabulasi Data Kuisisioner

No.	Motivasi Kerja											Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
1	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	45
2	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	46
3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	48
4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	40
7	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
8	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	39
9	3	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	46
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
11	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
13	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	49
14	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	34
15	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	39
16	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	49
17	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	35
18	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	39
19	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	39
20	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	49
21	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	45
22	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	47
23	2	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	40
24	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	40
25	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	47
26	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	43
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42
28	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	43
29	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
31	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	40
32	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	41
33	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	43
34	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	49
35	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	44
36	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	30
37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42

38	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	41
39	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
41	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	3	47
42	2	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	36
43	3	3	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4	43
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	41
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
46	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	44
47	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	46
48	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	35
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
50	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	48
51	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	46

No.	Kompensasi								Total	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	35
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	26
5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	30
6	4	3	4	4	3	3	4	4	4	29
7	4	4	3	4	3	3	3	3	3	27
8	4	3	4	3	2	3	3	3	3	25
9	5	4	5	5	4	5	4	5	5	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	3	4	3	4	4	4	3	3	29
12	4	3	5	5	4	4	4	4	4	33
13	5	5	4	5	4	4	4	4	4	35
14	4	3	3	3	3	3	4	3	3	26
15	4	3	3	3	3	3	4	4	4	27
16	5	5	4	5	4	4	4	4	4	35
17	4	3	4	4	3	4	3	3	3	28
18	4	2	2	4	3	2	4	4	4	25
19	4	2	3	4	3	3	4	4	4	27
20	5	5	4	5	4	4	4	4	4	35
21	5	4	4	4	3	3	4	4	4	31
22	5	4	5	4	5	4	5	4	4	36
23	4	3	3	3	4	3	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	3	3	4	5	4	4	4	31

26	4	2	2	4	2	2	2	4	22
27	4	4	3	3	4	4	4	4	30
28	5	4	5	5	5	5	4	4	37
29	4	2	3	5	3	5	3	3	28
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	2	4	4	4	4	4	4	30
32	4	4	3	5	4	5	4	4	33
33	4	3	3	3	3	3	4	4	27
34	5	2	5	5	5	4	5	4	35
35	5	3	5	5	4	4	4	4	34
36	4	2	2	2	2	2	4	4	22
37	4	3	3	3	4	4	3	3	27
38	4	3	3	3	4	3	4	4	28
39	4	3	3	3	3	3	4	4	27
40	4	4	5	5	5	5	4	4	36
41	5	5	4	4	3	3	4	4	32
42	3	3	4	4	4	5	3	4	30
43	3	4	5	3	3	4	4	5	31
44	4	3	3	2	3	3	4	4	26
45	5	4	4	4	5	4	4	4	34
46	4	3	4	4	3	4	4	4	30
47	5	4	5	5	4	4	5	4	36
48	3	2	3	4	5	5	3	4	29
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	5	3	3	4	4	4	4	5	32
51	5	5	4	4	4	4	4	4	34

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAL HAJI AHMAD SIDDIQ

No.	Kepuasan Kerja										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	42
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
6	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	37
7	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
8	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	29
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

14	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	25
15	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	36
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33
18	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	33
19	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	42
22	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
23	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	34
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
26	2	2	4	2	2	2	3	3	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
29	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
32	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	39
33	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
34	5	4	5	5	4	4	5	4	2	3	41
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
36	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	28
37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
38	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
39	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42
41	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	42
42	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	32
43	3	3	3	3	4	4	5	3	5	3	36
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	3	3	2	4	3	3	3	4	5	4	34
47	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
48	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	38
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	44
51	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	44

No.	Kinerja Karyawan (Y)						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	5	4	4	5	4	26

2	5	4	4	5	5	5	28
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	4	4	23
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	4	3	4	4	4	22
9	5	5	4	4	5	5	28
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	3	3	3	3	3	18
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	3	3	4	4	4	22
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	5	5	4	5	5	28
23	4	3	4	4	4	4	23
24	2	2	4	4	4	2	18
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	5	4	5	4	26
29	4	5	4	5	4	4	26
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	5	3	5	4	4	25
33	4	4	4	4	4	4	24
34	3	4	3	3	5	3	21
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	2	4	4	4	22
37	3	3	3	3	3	4	19
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	5	5	5	5	5	29
41	4	4	4	4	4	4	24
42	3	3	3	3	3	3	18
43	4	4	4	4	4	4	24

44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	5	5	26
46	4	4	4	4	5	5	26
47	5	5	4	4	4	4	26
48	4	3	3	4	4	3	21
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	4	24



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 10 : Hasil Uji Responden

Hasil Uji Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Pekerjaan	Lama Masa Kerja
N	Valid	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1,22	2,00	4,12	3,69	2,14
Median		1,00	2,00	4,00	3,00	2,00
Minimum		1	1	2	1	1
Maximum		2	3	6	6	3
Percentiles	100	2,00	3,00	6,00	6,00	3,00

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	40	78,4	78,4	78,4
	Perempuan	11	21,6	21,6	100,0
Total		51	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-34	5	9,8	9,8	9,8
	35-50	41	80,4	80,4	90,2
	>50	5	9,8	9,8	100,0
Total		51	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	3,9	3,9	3,9
	SMA	20	39,2	39,2	43,1
	Diploma	4	7,8	7,8	51,0
	S1	20	39,2	39,2	90,2
	S2	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Direktur	3	5,9	5,9	5,9
	SPI	4	7,8	7,8	13,7
	Umum	22	43,1	43,1	56,9
	Keuangan	6	11,8	11,8	68,6
	Protek	9	17,6	17,6	86,3
	Pemasaran	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Lama Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 Tahun	7	13,7	13,7	13,7
	10 - 20 Tahun	30	58,8	58,8	72,5
	> 20 Tahun	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Lampiran 11 : Hasil Uji SPSS 23

Hasil Uji Instrumen Penelitian
Uji Validitas Motivasi (X1)

		Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Motvasi Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,405**	,409**	,199	,328	,291	,265	,354*	,374*	,415**	,430**	,687**
	Sig. (2-tailed)		,003	,003	,161	,019	,038	,060	,011	,007	,002	,002	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	,405**	1	,356*	,211	,088	,515**	,323*	,038	,154	,213	,165	,435**
	Sig. (2-tailed)	,003		,010	,137	,537	,000	,021	,794	,280	,134	,248	,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	,409**	,356*	1	,505**	,620**	,399**	,447**	,305*	,347*	,193	,446**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,003	,010		,000	,000	,004	,001	,029	,013	,176	,001	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	,199	,211	,505**	1	,678**	,510**	,428**	,275	,380**	,435**	,394**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,161	,137	,000		,000	,000	,002	,051	,006	,001	,004	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	,328	,088	,620**	,678**	1	,278*	,358**	,320*	,404**	,250	,393**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,019	,537	,000	,000		,048	,010	,022	,003	,077	,004	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.6	Pearson Correlation	,291	,515**	,399**	,510**	,278*	1	,657**	,126	,426**	,202	,264	,621**
	Sig. (2-tailed)	,038	,000	,004	,000	,048		,000	,380	,002	,156	,061	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.7	Pearson Correlation	,265	,323*	,447**	,428**	,358**	,657**	1	,358**	,258	,339**	,345**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,060	,021	,001	,002	,010	,000		,010	,067	,015	,013	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.8	Pearson Correlation	,354*	,038	,305*	,275	,320*	,126	,358**	1	,410**	,390**	,340**	,599**
	Sig. (2-tailed)	,011	,794	,029	,051	,022	,380	,010		,003	,005	,015	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.9	Pearson Correlation	,374*	,154	,347**	,380**	,404**	,426**	,258	,410**	1	,041	,251	,597**
	Sig. (2-tailed)	,007	,280	,013	,006	,003	,002	,067	,003		,775	,075	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.10	Pearson Correlation	,415**	,213	,193	,435**	,250	,202	,339**	,390**	,041	1	,559**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,002	,134	,176	,001	,077	,156	,015	,005	,775		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.11	Pearson Correlation	,430**	,165	,446**	,394**	,393**	,264	,345**	,340**	,251	,559**	1	,684**
	Sig. (2-tailed)	,002	,248	,001	,004	,004	,061	,013	,015	,075	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Motvasi Total	Pearson Correlation	,687**	,435**	,698**	,692**	,673**	,621**	,658**	,599**	,597**	,594**	,684**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

X2.1	Pearson Correlation	1	,526**	,449**	,526**	,310*	,117	,513**	,256	,637**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,027	,413	,000	,070	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	,526**	1	,499**	,356*	,350*	,382**	,385**	,302*	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,010	,012	,006	,005	,031	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	,449**	,499**	1	,613**	,517**	,565**	,504**	,302*	,822**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,031	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	,526**	,356*	,613**	1	,465**	,548**	,231	,233	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000		,001	,000	,102	,100	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.5	Pearson Correlation	,310*	,350*	,517**	,465**	1	,722**	,497**	,325*	,763**
	Sig. (2-tailed)	,027	,012	,000	,001		,000	,000	,020	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.6	Pearson Correlation	,117	,382**	,565**	,548**	,722**	1	,212	,229	,722**
	Sig. (2-tailed)	,413	,006	,000	,000	,000		,136	,106	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.7	Pearson Correlation	,513**	,385**	,504**	,231	,497**	,212	1	,485**	,638**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,102	,000	,136		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.8	Pearson Correlation	,256	,302*	,302*	,233	,325*	,229	,485**	1	,503**
	Sig. (2-tailed)	,070	,031	,031	,100	,020	,106	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2T	Pearson Correlation	,637**	,702**	,822**	,739**	,763**	,722**	,638**	,503**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3T
X3.1	Pearson Correlation	1	,796**	,639**	,603**	,457**	,397**	,468**	,551**	,230	,162	,788**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,004	,001	,000	,104	,257	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.2	Pearson Correlation	,796**	1	,551**	,580**	,514**	,591**	,501**	,535**	,322*	,295*	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,021	,035	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.3	Pearson Correlation	,639**	,551**	1	,704**	,549**	,479**	,512**	,481**	,168	,190	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,240	,182	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.4	Pearson Correlation	,603**	,580**	,704**	1	,541**	,511**	,381**	,453**	,193	,132	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,006	,001	,175	,355	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.5	Pearson Correlation	,457**	,514**	,549**	,541**	1	,664**	,534**	,555**	,413**	,358**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,010	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.6	Pearson Correlation	,397**	,591**	,479**	,511**	,664**	1	,504**	,342*	,288*	,212	,687**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000		,000	,014	,041	,135	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.7	Pearson Correlation	,468**	,501**	,512**	,381**	,534**	,504**	1	,666**	,395**	,353*	,739**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,006	,000	,000		,000	,004	,011	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.8	Pearson Correlation	,551**	,535**	,481**	,453**	,555**	,342*	,666**	1	,477**	,547**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,014	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.9	Pearson Correlation	,230	,322*	,168	,193	,413**	,288*	,395**	,477**	1	,663**	,537**
	Sig. (2-tailed)	,104	,021	,240	,175	,003	,041	,004	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.10	Pearson Correlation	,162	,295*	,190	,132	,358**	,212	,353*	,547**	,663**	1	,495**
	Sig. (2-tailed)	,257	,035	,182	,355	,010	,135	,011	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3T	Pearson Correlation	,788**	,827**	,763**	,737**	,760**	,687**	,739**	,776**	,537**	,495**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	YT
Y1.1	Pearson Correlation	1	,679**	,436**	,602**	,474**	,744**	,823**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y1.2	Pearson Correlation	,679**	1	,448**	,580**	,569**	,688**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y1.3	Pearson Correlation	,436**	,448**	1	,476**	,535**	,496**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y1.4	Pearson Correlation	,602**	,580**	,476**	1	,506**	,551**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y1.5	Pearson Correlation	,474**	,569**	,535**	,506**	1	,610**	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y1.6	Pearson Correlation	,744**	,688**	,496**	,551**	,610**	1	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
YT	Pearson Correlation	,823**	,840**	,718**	,760**	,769**	,861**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51

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

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	8

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X3)

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	6

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,02918957
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,067
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,615	2,843		3,382	,001		
	Motivasi Kerja	,184	,103	,318	1,781	,081	,410	2,438
	Kompensasi	,040	,140	,064	,282	,779	,251	3,979
	Kepuasan Kerja	,141	,112	,287	1,253	,216	,250	4,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,465	,899		,517	,607
	Motivasi	-,018	,033	-,124	-,546	,588
	Kompensasi	,014	,044	,094	,325	,747
	Kepuasan Kerja	,012	,035	,096	,330	,743

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Hasil Uji Korelasi Bivariate Person

Correlations

Double-click to activate		Motivasi Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,738**	,740**	,578**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51
Kompensasi	Pearson Correlation	,738**	1	,850**	,543**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,740**	,850**	1	,577**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,578**	,543**	,577**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51

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

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,615	2,843		3,382	,001
	Motivasi Kerja	,184	,103	,318	1,781	,081
	Kompensasi	,040	,140	,064	,282	,779
	Kepuasan Kerja	,141	,112	,287	1,253	,216

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,615	2,843		3,382	,001
	Motivasi Kerja	,184	,103	,318	1,781	,081
	Kompensasi	,040	,140	,064	,282	,779
	Kepuasan Kerja	,141	,112	,287	1,253	,216

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128,629	3	42,876	9,788	,000 ^b
	Residual	205,881	47	4,380		
	Total	334,510	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620 ^a	,385	,345	2,092

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12 : Tabel r, t dan f

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,002	0,001
41	0,68052	1,30254	1,68288	2,01954	2,42080	2,70118	3,30127	
42	0,68038	1,30204	1,68195	2,01808	2,41847	2,69807	3,29595	
43	0,68024	1,30155	1,68107	2,01669	2,41625	2,69510	3,29089	
44	0,68011	1,30109	1,68023	2,01537	2,41413	2,69228	3,28607	
45	0,67998	1,30065	1,67943	2,01410	2,41212	2,68959	3,28148	
46	0,67986	1,30023	1,67866	2,01290	2,41019	2,68701	3,27710	
47	0,67975	1,29982	1,67793	2,01174	2,40835	2,68456	3,27291	
48	0,67964	1,29944	1,67722	2,01063	2,40658	2,68220	3,26891	
49	0,67953	1,29907	1,67655	2,00958	2,40489	2,67995	3,26508	
50	0,67943	1,29871	1,67591	2,00856	2,40327	2,67779	3,26141	
51	0,67933	1,29837	1,67528	2,00758	2,40172	2,67572	3,25789	
52	0,67924	1,29805	1,67469	2,00665	2,40022	2,67373	3,25451	
53	0,67915	1,29773	1,67412	2,00575	2,39879	2,67182	3,25127	
54	0,67906	1,29743	1,67356	2,00488	2,39741	2,66998	3,24815	
55	0,67898	1,29713	1,67303	2,00404	2,39608	2,66822	3,24515	
56	0,67890	1,29685	1,67252	2,00324	2,39480	2,66651	3,24226	
57	0,67882	1,29658	1,67203	2,00247	2,39357	2,66487	3,23948	
58	0,67874	1,29632	1,67155	2,00172	2,39238	2,66329	3,23680	
59	0,67867	1,29607	1,67109	2,00100	2,39123	2,66176	3,23421	
60	0,67860	1,29582	1,67065	2,00030	2,39012	2,66028	3,23171	
61	0,67853	1,29558	1,67022	1,99962	2,38905	2,65886	3,22930	
62	0,67847	1,29536	1,66980	1,99897	2,38801	2,65748	3,22696	
63	0,67840	1,29513	1,66940	1,99834	2,38701	2,65615	3,22471	
64	0,67834	1,29492	1,66901	1,99773	2,38604	2,65485	3,22253	
65	0,67828	1,29471	1,66864	1,99714	2,38510	2,65360	3,22041	
66	0,67823	1,29451	1,66827	1,99656	2,38419	2,65239	3,21837	
67	0,67817	1,29432	1,66792	1,99601	2,38330	2,65122	3,21639	
68	0,67811	1,29413	1,66757	1,99547	2,38245	2,65008	3,21446	
69	0,67806	1,29394	1,66724	1,99495	2,38161	2,64898	3,21260	
70	0,67801	1,29376	1,66691	1,99444	2,38081	2,64790	3,21079	
71	0,67796	1,29359	1,66660	1,99394	2,38002	2,64686	3,20903	
72	0,67791	1,29342	1,66629	1,99346	2,37926	2,64585	3,20733	
73	0,67787	1,29326	1,66600	1,99300	2,37852	2,64487	3,20567	
74	0,67782	1,29310	1,66571	1,99254	2,37780	2,64391	3,20406	
75	0,67778	1,29294	1,66543	1,99210	2,37710	2,64298	3,20249	
76	0,67773	1,29279	1,66515	1,99167	2,37642	2,64208	3,20096	
77	0,67769	1,29264	1,66488	1,99125	2,37576	2,64120	3,19948	
78	0,67765	1,29250	1,66462	1,99085	2,37511	2,64034	3,19804	
79	0,67761	1,29236	1,66437	1,99045	2,37448	2,63950	3,19663	
80	0,67757	1,29222	1,66412	1,99006	2,37387	2,63869	3,19526	

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,35	19,37	19,38	19,40	19,40	19,41	19,42	19,42	19,43
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,76	8,74	8,73	8,71	8,70
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,94	5,91	5,89	5,87	5,86
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,70	4,68	4,66	4,64	4,62
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,98	3,96	3,94
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,60	3,57	3,55	3,53	3,51
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,31	3,28	3,26	3,24	3,22
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,10	3,07	3,05	3,03	3,01
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,94	2,91	2,89	2,86	2,85
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,82	2,79	2,76	2,74	2,72
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,72	2,69	2,66	2,64	2,62
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,63	2,60	2,58	2,55	2,53
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,57	2,53	2,51	2,48	2,46
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,51	2,48	2,45	2,42	2,40
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,46	2,42	2,40	2,37	2,35
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,41	2,38	2,35	2,33	2,31
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,31	2,29	2,27
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,34	2,31	2,28	2,26	2,23
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,31	2,28	2,25	2,22	2,20
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,22	2,20	2,18
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,26	2,23	2,20	2,17	2,15
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,24	2,20	2,18	2,15	2,13
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,22	2,18	2,15	2,13	2,11
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,14	2,11	2,09
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,12	2,09	2,07
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,31	2,25	2,20	2,17	2,13	2,10	2,08	2,06
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,09	2,06	2,04
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,08	2,05	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,13	2,09	2,06	2,04	2,01
31	4,16	3,30	2,91	2,68	2,52	2,41	2,32	2,25	2,20	2,15	2,11	2,08	2,05	2,03	2,00
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51	2,40	2,31	2,24	2,19	2,14	2,10	2,07	2,04	2,01	1,99
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,50	2,39	2,30	2,23	2,18	2,13	2,09	2,06	2,03	2,00	1,98
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,29	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,02	1,99	1,97
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49	2,37	2,29	2,22	2,16	2,11	2,07	2,04	2,01	1,99	1,96
36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,11	2,07	2,03	2,00	1,98	1,95
37	4,11	3,25	2,86	2,63	2,47	2,36	2,27	2,20	2,14	2,10	2,06	2,02	2,00	1,97	1,95
38	4,10	3,24	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,99	1,96	1,94
39	4,09	3,24	2,85	2,61	2,46	2,34	2,26	2,19	2,13	2,08	2,04	2,01	1,98	1,95	1,93
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,04	2,00	1,97	1,95	1,92
41	4,08	3,23	2,83	2,60	2,44	2,33	2,24	2,17	2,12	2,07	2,03	2,00	1,97	1,94	1,92
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,03	1,99	1,96	1,94	1,91
43	4,07	3,21	2,82	2,59	2,43	2,32	2,23	2,16	2,11	2,06	2,02	1,99	1,96	1,93	1,91
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,95	1,92	1,90
45	4,06	3,20	2,81	2,58	2,42	2,31	2,22	2,15	2,10	2,05	2,01	1,97	1,94	1,92	1,89
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,15	2,09	2,04	2,00	1,97	1,94	1,91	1,89
47	4,05	3,20	2,80	2,57	2,41	2,30	2,21	2,14	2,09	2,04	2,00	1,96	1,93	1,91	1,88
48	4,04	3,19	2,80	2,57	2,41	2,29	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,93	1,90	1,88
49	4,04	3,19	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,08	2,03	1,99	1,96	1,93	1,90	1,88
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,03	1,99	1,95	1,92	1,89	1,87



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

ISO 9001
2015
CERTIFIED

ISO 21001
2015
CERTIFIED

SURAT KETERANGAN

Nomor : 324 /Un.22/D.5.KP.1/KM.05.00/02/2026

Yang bertandatangan di bawah ini Koordinator program Studi Ekonomi Syariah,
 menerangkan bahwa :

Nama : Alfian Tiko Supangat
 NIM : 221105020013
 Semester : VIII (Delapan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai
 bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan
 diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 26 Februari 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

A.n. Dekan
 Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah



Sofiah





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataran No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Alfian Tiko Supangat
 NIM : 221105020013
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Judul : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan Aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada Aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 26 Februari 2026
 Operator Aplikasi Turnitin
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER


 Lukik Mustiroh





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



SURAT KETERANGAN

Kami selaku pembimbing skripsi dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Alfian Tiko Supangat
 NIM : 221105020013
 Program Studi/Fakultas : Ekonomi Syariah
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah melengkapi lampiran naskah skripsi sesuai ketentuan buku pedoman akademik dan berhak diverifikasi untuk mendaftar ujian skripsi, antara lain :

No	Lampiran	Ada	Tidak
1	Lembar persetujuan Pembimbing	✓	
2	Matrik Penelitian	✓	
3	Surat Pernyataan Keaslian Bermaterai dan ditandatangani	✓	
4	Pedoman Wawancara/ Angket Penelitian	✓	
5	Surat Izin Penelitian	✓	
6	Surat Keterangan Selesai Penelitian	✓	
7	Jurnal Kegiatan Penelitian	✓	
8	Dokumentasi Penelitian (Kualitatif dan Kuantitatif Data Primer)	✓	
9	Lampiran Data Sekunder (Hasil penghitungan SPSS dll atau penelitian kuantitatif data sekunder)	✓	
10	Surat keterangan screening lumitih 25% (Bagian Akademik)	✓	
11	Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi	✓	
12	Mensitasi 5 artikel jurnal dosen FEBI (sesuai dengan topik penelitian)	✓	
13	Biodata	✓	

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 26 Februari 2026
 Pembimbing

Dr. Ahmad Fauzi, S.Pd., M.E.I
 NIP.198112252023211011

BIODATA PENULIS

Nama : Alfian Tiko Supangat
 Tempat, Tanggal Lahir : Jayapura, 17 Februari 2004
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
 NIM : 221105020013
 Alamat : Jl. Hos Cokroaminoto Blok E, RT 004
 RW 005, Nimbokrang, Jayapura, Papua
 Agama : Islam
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 No. Telepon : 081818793807
 Alamat Email : 182tiko@gmail.com
 Riwayat Pendidikan : TK MI Nurul Hidayah : 2009-2010
 MI Nurul Hidayah : 2010-2016
 MTS N Jayapura : 2016-2019
 MAN Jayapura : 2019-2022
 UIN KHAS JEMBER : 2022-2026