

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BANK 9 JAMBI
DAN BANK KERINCI KCP SUNGAI PENUH**

SKRIPSI



NETI ESNIYA
NIM:2010401064

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
2024 M/1445 H**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BANK 9 JAMBI
DAN BANK KERINCI KCP SUNGAI PENUH**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)*

Oleh:

**NETI ESNIYA
NIM:2010401064**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
2024 M/1445 H**

ELEX SARMIGI, M.Si
SYAFRUL ANTONI, M.Si
DOSEN INSTITUT AGAMA ISLAM
NEGERI (IAIN) KERINCI

Sungai Penuh.....
Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Islam IAIN Kerinci
di-

Sungai Penuh

NOTA DINAS

Assalamualaikum, Wr.Wb.

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara **NETI ESNIYA, NIM:2010401064** yang berjudul "**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bank 9 Jambi Dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh**" Telah dapat diajukan untuk dimunaqasyahkan guna melengkapa tugas dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada program studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi ini, kiranya dapat diterima dengan baik.

Demikianlah, kami ucapkan terimakasih semoga bermanfaat bagi kepentingan agama, nusa dan bangsa.

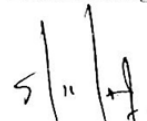
Wassalamu'alaikum, Wr, Wb.

Pembimbing I



Elex Sarmigi, M.Si
NIP: 19930402 201903 1 006

Pembimbing II



Syafrul Antoni, M.Si
NIP: 19931111 202012 1 022

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :Neti Esniya
Nim :2010401064
Fakultas :Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi :Perbankan Syariah
Pekerjaan :Mahasiswa
Alamat :Desa Baru Semerah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bank 9 Jambi Dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh”** benar-benar karya asli saya kecuali yang dicantumkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Sungai Penuh, 09 Juni 2024

Saya yang menyatakan,



NETI ESNIYA

NIM:2010401064



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jln. Pelita IV Sungai Penuh Telp. 0748-21065 Faks. 0748-22114
Kode Pos. 37112 Website. www.iainkerinci.ac.id
Email: info@iainkerinci.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi telah dimunaqasyahkan oleh sidang Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci pada hari Jum'at tanggal 28 Juni 2024 dan telah diterima sebagai bagian dari syarat-syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Sungai Penuh, 2024

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Ketua Sidang

Syukrawati, MA
NIP.198205122009012012

Penguji I

Dr. Eko Sujadi, M.pd.Kons
NIP.199107182015031004

Pembimbing I

Elex Sarmigi, M.Si
NIP: 199304022019031006

Penguji II

Dafiir Syarif M.E
NIP.198908262020121009

Pembimbing II

Syafrul Antoni, M.Si
NIP: 19931111 202012 1 022

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Persembahan:

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT
Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan
Membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta
Atas kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan

Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai tanda bukti dan hormat
Kepada orang yang sangat kucintai dan kusayangi
Ibunda yang telah merawatku dengan penuh kelembutan dan kasih sayang
Ayahanda yang tanpa lelah bekerja demi membesarkanku

Untuk sebuah pengharapan dan jutaan impian yang akan dikejar
Sebuah langkah usai sudah, satu cita telah ku gapai
Namun ini bukan akhir dari perjalanan, melainkan awal dari satu perjuangan
Terimakasih Ibu dan Ayah atas ketulusan dari hati dan doa yang tak pernah putus
Yang tak mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas
Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ibu dan ayah bangga, Amiin.

Motto:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah SWT tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Al-Baqarah ayat 286)

Jadi apabila telah diberikan padamu itu artinya kau telah mampu untuk menggemban hal tersebut ☺

(Penulis)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmad dan hidayah-Nyalah, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bank 9 Jambi Dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh”**. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umat muslim yang mengikuti ajaran hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari akan keterbatasan, kemampuan, dan pengetahuan penulis dalam penyusunannya. Namun kesulitan tersebut dapat dibantu oleh beberapa pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan berupa tenaga dan pikiran. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada yang terhormat:

- 1) Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) kerinci Bapak Prof. Dr. H. Asa'ari, M.Ag. beserta wakil rektor I Bapak Dr. Ahmad Jamin, S.Ag, S.IP, M.Ag., wakil rektor II Bapak Dr. Jafar Ahmad,S.Ag, M.Si , dan wakil rektor

III Bapak Dr. Halil khusairi, M.Ag. baik langsung maupun tidak langsung telah ikut dalam mewujudkan skripsi ini.

- 2) Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Bapak Dr. Eka Putra, SH, M.Pdi beserta wakil dekan I Bapak H. Samsul Bahri, Lc, MA., wakil dekan II Bapak Dr. Yuserizal Bustami, MA, dan wakil dekan III Bapak Dr. Eko Sujadi, M.Pd., Kons. yang telah memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 3) Ketua jurusan Ibu Syukrawati, MA. dan sekretaris jurusan Perbankan Syariah Bapak Zul Ihsan Mu'arrif, M.E. yang juga turut membantu dalam proses awal penulisan skripsi ini.
- 4) Pembimbing I Bapak Elex Sarmigi, M.Si dan Pembimbing II Bapak Syafrul Antoni, M.Si yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan dan saran yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini.
- 5) Bapak Rian Rafiska, M.Kom selaku Penasehat Akademik (PA), yang telah memberikan bimbingan dan masukan selama penulis menjalani perkuliahan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.
- 6) Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan di IAIN Kerinci.
- 7) Pihak Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi ini.
- 8) Ibu (Asriyanti) dan Ayah (Harmadi) tercinta, terimakasih atas dukungan tanpa batas dan segala pengorbanan serta cinta yang selalu ayah dan ibu berikan padaku sedari aku kecil, semoga Allah SWT memberikan kesehatan

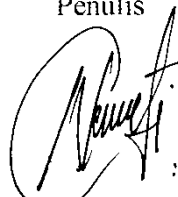
kepada ibu dan ayah (Aamiin). Kepada kakak tersayang dan keponakanku terimakasih atas segala semangat dan dukungan, serta nenek dan keluarga besar yang telah percaya dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

- 9) Serta rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis.

Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Sungai Penuh, 09 Juni 2024

Penulis



Neti Esnifa

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BANK 9 JAMBI DAN BANK KERINCI KCP SUNGAI PENUH

Oleh:

NETI ESNIYA
NIM:2010401064

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh memiliki permasalahan diantaranya perusahaan masih kurang optimal dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan atau mengabaikan beberapa indikator-indikator kepuasan kerja. seperti sistem belum tersistem dengan baik dan juga fasilitas dalam bekerja masih kurang. Tujuan dari penelitian ini dapat berupa upaya untuk memperoleh pengetahuan atau penemuan baru serta memperbaiki fenomena yang terjadi di Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Explanatory research* dan *Field Research*. Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) v.4.1.0.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh, kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh, motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh, kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh, kepuasan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh adalah negatif atau tidak ada pengaruh, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci adalah negatif atau tidak ada pengaruh.

Kata kunci: *Motivasi, Kompensai, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT BANK 9 JAMBI AND BANK KERINCI KCP SUNGAI PENUH

By:

NETI ESNIYA
NIM:2010401064

This research analyzes the influence of motivation and compensation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. Bank 9 Jambi and Bank Kerinci KCP Sungai Penuh have problems including that the company is still not optimal in meeting employee job satisfaction or ignoring several indicators of job satisfaction, such as the system is not yet well structured and also the working facilities are still lacking. The aim of this research can be an effort to gain new knowledge or discoveries and improve the phenomena that occur at Bank 9 Jambi and Bank Kerinci. This type of quantitative research uses an explanatory research and field research approach. The analysis method used is Partial Least Square (PLS) v.4.1.0.2. The results of the research show that motivation directly has a significant effect on the performance of employees at Bank 9 Jambi and Bank Kerinci KCP Sungai Penuh, direct compensation does not have a significant effect on the performance of employees at Bank 9 Jambi and Bank Kerinci KCP Sungai Penuh, motivation directly has a significant effect on employee job satisfaction Bank 9 Jambi and Bank Kerinci KCP Sungai Penuh, compensation directly has a significant effect on employee job satisfaction at Bank 9 Jambi and Bank Kerinci KCP Sungai Penuh, direct job satisfaction does not have a significant effect on employee performance at Bank 9 Jambi and Bank Kerinci KCP Sungai Penuh, motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at Bank 9 Jambi and Bank Kerinci KCP Sungai Penuh is negative or has no influence, compensation for employee performance with job satisfaction as an intervening variable at Bank 9 Jambi and Bank Kerinci is negative or has no influence.

Keywords: Motivation, Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction

DAFTAR ISI

NOTA DINAS.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	14
1.3. Rumusan Masalah.....	14
1.4. Tujuan Penelitian.....	15
1.5. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II LANDASAN TEORI	18
2.1. Dasar Teoritis Yang Digunakan (<i>Grand Theory</i>).....	18
2.1.1. Teori Kinerja Pegawai.....	18
2.1.2. Teori Kepuasan Kerja.....	19

2.1.3.	Teori Motivasi	20
2.1.4.	Teori Kompensasi.....	23
2.2.	Kinerja Karyawan.....	24
2.2.1.	Definisi Kinerja Karyawan	24
2.2.2.	Konsep Kinerja Karyawan Dalam Islam	24
2.2.3.	Indikator Kinerja Karyawan	25
2.2.4.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	26
2.3.	Kepuasan Kerja	29
2.3.1.	Definisi Kepuasan Kerja	29
2.3.2.	Konsep Kepuasan Kerja Dalam Islam	29
2.3.3.	Indikator Kepuasan Kerja	30
2.3.4.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.4.	Motivasi	33
2.4.1.	Definisi Motivasi	33
2.4.2.	Konsep Motivasi Dalam Islam	34
2.4.3.	Indikator Motivasi	34
2.4.4.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan....	35
2.4.5.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.5.	Kompensasi.....	37
2.5.1.	Definisi Kompensasi.....	37
2.5.2.	Konsep Kompensasi Dalam Islam.....	39
2.5.3.	Indikator Kompensasi.....	40
2.5.4.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	42

2.5.5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	43
2.7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepua san Kerja Sebagai Variabel Intervening	43
2.8. Penelitian relevan	44
2.9. Kerangka Konseptual	48
2.10. Hipotesis penelitian	49
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1. Jenis Penelitian	51
3.2. Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian	51
3.3. Definisi Operasional Variabel	52
3.4. Populasi Dan Sampel	53
3.4.1. Populasi	53
3.4.2. Sampel	54
3.4.3. Ukuran Sampel	54
3.4.4. Teknik Pengumpulan Sampel	54
3.5. Jenis Data	55
3.6. Sumber Data	55
3.7. Teknik Pengumpulan Data	55
3.8. Instrumen Penelitian	56
3.9. Teknik Analisa Data	57
3.9.1. Analisis Deskriptif	57

3.9.2. <i>Partial Least Square (PLS)</i>	58
3.9.3. Uji Hipotesis	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN	63
4.1. Analisis Deskriptif	63
4.2. Hasil Penelitian.....	68
4.2.1. Evaluasi Model.....	68
1. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	68
2. Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	75
4.2.2. Pengujian Hipotesis	77
4.3. Pembahasan	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1. Kesimpulan.....	88
5.2. Saran	90
5.3. Keterbatasan Penelitian	91
DAFTAR PUSTAKA	92
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	117

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Bank Umum Di Kabupaten Kerinci Tahun 2024	5
Tabel 1.2 Total Laba (Rugi) Komprehensif Tahun Berjalan Bank 9 Jambi Tahun 2023	11
Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	44
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 4.1 Pengurus PT. BPR Pembangunan Kerinci	67
Tabel 4.2 Hasil Pengukuran <i>Convergent Validity (Outer Loadings)</i>	69
Tabel 4.3 Hasil Pengukuran <i>Discriminant Validity</i> Berdasarkan <i>Cross Loading</i> Antara Indikator Dengan Konstruksinya	71
Tabel 4.4 Hasil Pengukuran <i>Square Root Of Average (AVE) (Fornell Larcker)</i>	73
Tabel 4.5 Hasil Pengukuran HTMT.....	73
Tabel 4.6 Nilai <i>Composite Reliability</i> Dan <i>Cronbach's Alpha</i>	74
Tabel 4.7 Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit</i>	76
Tabel 4.8 Hasil Pengujian F-Square.....	77
Tabel 4.9 <i>Path Coefficients (Direct Effect)</i>	79
Tabel 4.10 <i>Spesific Indirect Effect</i>	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	48
Gambar 4.1 Model Struktural	75
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Hipotesis	78



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Hasil Pengolahan Data Yang Tidak Valid (Yang Dibuang)	98
Lampiran 2 : Paparan Data Penelitian Dari Bank 9 Jambi Dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh.....	102
Lampiran 3 : Quesioner Penelitian.....	106
Lampiran 4 : Permohonan Izin Penelitian dan Surat Keterangan Izin Penelit ian.....	111
Lampiran 5 : Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian	115



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perekonomian merupakan aktivitas ekonomi yang tidak bisa terlepas dari kehidupan manusia di belahan bumi manapun dan dalam perkembangannya perekonomian mengalami transformasi, modernisasi bahkan inovasi dalam pengaplikasian penerapannya (Pradhina, 2015). Setiap negara senantiasa mengharapkan agar perekonomian yang dicapai mengalami peningkatan terus-menerus. Perekonomian merupakan kebutuhan setiap manusia dalam memenuhi dan mengakselerasi tatanan kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu manusia tidak dapat dipisahkan dengan aktifitas ekonomi karena ekonomi merupakan roda kehidupan yang selalu berputar yang mengantarkan manusia kearah perubahan untuk menjadi lebih sejahtera. Tujuan dari ekonomi tidak lain untuk mendapatkan kesejahteraan dan menjalin persaudaraan di dalam kehidupan masyarakat, seseorang yang melakukan kegiatan ekonomi akan di katakan berhasil jika seseorang tersebut mampu melakukan aktivitasnya semaksimal mungkin, dan selalu berusaha untuk mendapatkan kebutuhan hidup terpenuhi (Adli, 2015). Dalam suatu negara, pertumbuhan ekonomi juga dikatakan sebagai pencapaian prioritas. Dimana negara tersebut akan melakukan berbagai cara dan strategi ekonomi untuk mencapai dan mendukung tingkat pertumbuhan ekonomi yang baik. Dengan melakukan cara dan strategi tersebut maka akan mensejahterahkan tingkat kehidupan masyarakat yang tinggal di negara tersebut.

Perkembangan perekonomian Indonesia pada dasarnya di mulai seiring dengan industri perbankannya, karena kinerja dari perekonomian Indonesia secara dinamis bergantung pada sumber pembiayaan dari sektor perbankan. Dimana keadaan perekonomian Indonesia tersebut dikenal dengan sebutan *Bank-Based Economy* (Naylah, 2010). Dalam hal ini, peranan sektor perbankan dapat dikatakan sebagai fasilitas pemacu untuk perkembangan pertumbuhan ekonomi Indonesia. Peranan sektor perbankan dalam membantu mendorong perkembangan perekonomian Indonesia biasanya terjadi melalui penyediaan dana untuk dunia usaha. Melihat sejarah perbankan dari dulu sampai sekarang ini, begitu besar peranan perbankan dalam memajukan dan mensejahterakan perekonomian. Hampir semua kegiatan yang berhubungan dengan keuangan selalu membutuhkan jasa Bank.

Peran Bank sangat besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Semua sektor usaha baik sektor industri, perdagangan, pertanian, perkebunan, jasa perumahan, dan lainnya sangat membutuhkan Bank sebagai mitra dalam mengembangkan usahanya. Bagi suatu negara peran Bank juga dapat dikatakan sebagai darahnya perekonomian suatu negara. Oleh karena itu, peranan perbankan sangat mempengaruhi kegiatan ekonomi suatu negara, dengan kata lain kemajuan suatu Bank di suatu negara dapat dijadikan tolak ukur kemajuan negara tersebut. Semakin maju suatu negara maka semakin besar peranan perbankan dalam mengendalikan negara tersebut, Artinya keberadaan dunia perbankan semakin dibutuhkan pemerintah dan masyarakatnya (Syarifuddin, 2020).

Dalam perbankan, terdapat dua sistem yang digunakan khususnya di Indonesia, yakni sistem perbankan syariah dan sistem perbankan konvensional. Telah diketahui masyarakat umum bahwa sistem perbankan konvensional menggunakan bunga (*interest*) sebagai pijakan dalam kegiatan operasionalnya. Hal ini berbeda dengan perbankan syariah, perbankan syariah merupakan perbankan yang berlandaskan dari syariat dan hukum Islam. Sistem riba merupakan suatu hal yang tidak diperkenankan dalam syariat Islam, oleh karenanya perbankan syariah tidak mengenal sistem bunga. Hal ini menjadikan perbankan syariah menggunakan sistem bagi hasil dalam kegiatan operasionalnya (Janah, 2017).

Lembaga keuangan mengalami perkembangan yang sangat pesat setelah dikeluarkannya Undang-Undang No.21 Tahun 2008 mengenai Perbankan Syariah, undang-undang tersebut menjelaskan tentang “prinsip syariah yang digunakan, serta prinsip kehati-hatian. Selain itu, undang-undang ini juga mengatur tentang tata cara dan persyaratan dalam perizinan usaha, jenis dan kegiatan usaha, kelayakan penyaluran dana, dan larangan bagi Bank syariah dan unit usaha syariah (UUS)”.

Perbankan syariah dalam istilah internasional dikenal dengan *Islamic Banking* atau juga disebut dengan *Interest-Free Banking*. Bank syariah merupakan lembaga keuangan atau perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berlandaskan pada Al-Qur'an dan hadis Nabi SAW. Dengan kata lain, Bank Islam merupakan lembaga yang usaha pokoknya memberikan

pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariat islam (Yanti, 2021). Prinsip syariah berlandaskan pada nilai-nilai keadilan, kemanfaatan, keseimbangan, dan keuniversalan. Nilai-nilai tersebut diterapkan dalam peraturan perbankan yang didasarkan pada prinsip syariah yang disebut perbankan syariah.

Perbankan konvensional juga memainkan peran dalam menunjang perekonomian Indonesia. Sejak dicanangkannya liberalisasi dunia perbankan lima belas tahun yang lalu, terlihat bahwa perkembangan industri perbankan berjalan begitu cepat (Sembiring, 2000). Melalui penyaluran kredit, perbankan konvensional membantu meningkatkan investasi dan pertumbuhan ekonomi. Perbankan konvensional juga membantu masyarakat mengatasi masalah keuangan dengan menyediakan produk-produk keuangan seperti deposito dan tabungan. Selain itu, perbankan konvensional membantu masyarakat membeli rumah dan membiayai aktivitas sektor-sektor ekonomi lain, seperti perdagangan, industri, dan jasa.

Industri perbankan mempunyai peranan penting dalam memperbaiki dan memperkuat sektor keuangan untuk mendukung perekonomian nasional (Librayanti & Mahartayasa, 2018). Perbankan konvensional juga berperan membantu meningkatkan kemampuan ekonomi pengusaha dan UMKM, menumbuhkan sektor usaha kerakyatan dan membantu pemerintah membiayai proyek-proyek infrastruktur. Namun, kerentanan perbankan di Indonesia masih tinggi dibanding negara tetangga sehingga perlu dilakukan upaya untuk

mengurangi jumlah Bank di Indonesia, adapun Bank umum di Kabupaten Kerinci antara lain sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Bank umum di Kabupaten Kerinci tahun 2024

No	Bank Umum
1	Bank BNI
2	Bank BRI
3	Bank Mandiri
4	Bank Danamon Simpan Pinjam
5	Bank Mega Mitra
6	Bank Pembangunan Kerinci
7	Bank BTPN
8	Bank 9 Jambi Cabang Kerinci

Dalam era globalisasi saat ini membawa dampak pada perubahan-perubahan yang pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, maka dari itu munculah suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan. Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis yang sangat penting, kompetensi karyawan yang dapat dikembangkan melalui program pengembangan (Farida, Zainal & Aslinda, 2024). Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan zaman yang selalu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pencapaian tujuan organisasi akan terhambat. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusialah yang sangat penting dan sangat menentukan semua potensi yang dimiliki (Abdullah, 2017). Dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga berfungsi secara efisien, efektif dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu manajemen juga berperan penting untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih.

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan kekayaan (*asset*) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Tujuan dari manajemen SDM yakni tersedianya relasi lebih baik dalam organisasi melalui pengembangan, aplikasi, evaluasi kebijakan, prosedur dan program SDM (Labola, 2019). Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan (Ferahwati, 2017). Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka akan dapat

menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya (Wardani, Mukzam & Mayowan, 2016). Hal ini karena kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia. Kinerja kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan perusahaan, kinerja kerja dapat dicapai dengan mengandalkan kemampuan intelektual, emosional, dan spiritual serta ketahanan diri dalam menghadapi situasi segala aspek kehidupan.

Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan, sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat (Daulay, Kurnia & Maulana, 2019). Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Tak terlepas dari itu semua, hal penting yang harus menjadi perhatian ialah kepuasan kerja karyawan, dimana hal tersebut mempengaruhi keadaan dan perasaan pegawai, jika dalam hal ini gaji pegawai organisasi/perusahaan sesuai

dengan nilai tingkat gaji yang diinginkan oleh pegawai tersebut akan terjadi titik temu. Bila terjadi kepuasan pada karyawan, maka akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, yang sering berwujud melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan ataupun sesuatu yang dihadapi serta ditugaskan padanya di dalam lingkungan kerjanya (Martoyo, 2007 : 142).

Kepuasan kerja memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya (Narwadan, 2021). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak puas. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, Sehingga mereka lebih bersemangat dan produktif dalam bekerja. Selain itu, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih jarang absen dan bertahan lebih lama dalam perusahaan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Prasetyo & Marlina, 2019).

Motivasi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, motivasi merupakan pendorong bagi setiap individu untuk berperilaku (Wahyuni, 2009). Motivasi memiliki kaitan yang cukup erat terhadap kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, dimana karyawan dengan motivasi yang tinggi dan kepuasan yang tinggi akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya

semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah kepuasan kerja karyawan (Yuliantini & Santoso, 2020).

Motivasi memainkan peran penting dalam kinerja karyawan, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan keyakinan, prestasi, produktivitas, efisiensi, dan disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan guna mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan. Menurut (Suryadi, 2010). Untuk meningkatkan kinerja pegawai terhadap seluruh aktivitas organisasi, dapat dilakukan melalui pemberian motivasi. Karena jika ditinjau lebih lanjut, terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai motivasi rendah kurang mampu dalam memenuhi target yang diterapkan perusahaan.

Dalam penelitian Hadi (2022) Menyatakan bahwa motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Pd. Bpr Bank Daerah Bojonegoro Tahun 2022.

Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja melalui kompensasi, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan. hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2009 : 110).

Kompensasi berperan penting bagi karyawan sebagai individu, kompensasi jika diberikan secara benar maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Posuma, 2013). Apabila karyawan memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka akan berakibat pada turunnya prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara drastis. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya (Novianto & Yuniati, 2015). Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin baik, maka pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak, dengan demikian kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Dalam penelitian Hadi (2022) Juga menyatakan bahwa Kompensasi secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Pd. Bpr Bank Daerah Bojonegoro Tahun 2022.

Kota Sungai Penuh merupakan sebuah bandar di Provinsi Jambi, Indonesia. Bandar ini dibentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2008, yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Kerinci. Kota ini memiliki luas wilayah 391,50 km² dan jumlah penduduk 97.190 jiwa pada tahun 2020, dengan kepadatan 250/km². Mayoritas penduduknya menganut agama Islam, dan kota ini terkenal dengan pesatnya perkembangan sebagai ibu kota Kabupaten Kerinci.

Pertumbuhan ekonomi di Kota Sungai Penuh didukung oleh sektor perdagangan, hotel, dan restoran, serta sektor jasa keuangan, termasuk perbankan. Dengan kondisi ini, Bank-Bank di Sungai Penuh memiliki potensi untuk memperluas jaringan mereka dan memenuhi kebutuhan masyarakat dari segi transaksi keuangan.

Bank 9 Jambi merupakan salah satu Bank yang berlokasi di kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci, Bank 9 Jambi dapat memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, dimana dalam pelaksanaan kegiatan usahanya dapat secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah (Bustami & Putra, 2020). Bank 9 Jambi Syariah merupakan Bank yang hadir sebagai tindak lanjut guna mengembangkan dan mensejahterakan masyarakat serta pembangunan daerah dengan mengedepankan prinsip-prinsip Islam. Bank 9 Jambi mengusung konsep menjalankan prinsip sistem mudharabah, musyarakah, murabahah, dan ijarah dalam penerapan sistemnya (Erfianti, 2022). Adapun total laba (rugi) komprehensif tahun berjalan Bank 9 Jambi tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Total laba (rugi) komprehensif tahun berjalan Bank 9 Jambi tahun 2023

Bulan	Total Laba (Rugi) Komprehensif Tahun Berjalan
Januari	37,120
Februari	77,442
Maret	105,604
April	121,184
Mei	166,577
Juni	280,642
Juli	223,967

Agustus	262,880
September	294,007
Oktober	310,439
November	347,263
Desember	368,889

Bank 9 Jambi merupakan salah satu jenis Bank pembangunan daerah yang memiliki banyak persaingan terutama dari Bank konvensional lainnya dimana Bank-Bank tersebut menawarkan fasilitas yang lebih menarik, untuk itu Bank 9 Jambi dituntut untuk meningkatkan kinerja kayawannya agar lebih baik lagi. Bank 9 Jambi diharapkan mampu dan bertanggung jawab dalam memberikan motivasi serta kompensasi yang terbaik bagi karyawan. Karena kurangnya motivasi sering kali menghambat kepuasan kerja yang didapat karyawan pada Bank 9 Jambi.

Selain itu Bank Kerinci juga merupakan satu-satunya Bank yang ada di Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci. Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci merupakan bagian dari Bank Perkreditan Rakyat (BPR), bergerak dibidang jasa layanan perbankan. Selain itu Bank Kerinci merupakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (Putri, 2022). Dalam penyaluran Kreditnya berfokus kepada kredit produktif yang mana Bank ini hanya menyalurkan kredit kepada para badan usaha ataupun usaha mikro milik dari masyarakat Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh saja. Yang artinya, PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Pembangunan Kerinci merupakan Bank yang didirikan dengan tujuan untuk membantu dan mendukung usaha-usaha milik

masyarakat dan usaha-usaha yang berada didalam ruang lingkup Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh (Putra,2023).

PT. Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci tentunya memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) kerja bagi sumber daya manusia dalam memenuhi kegiatan usahanya agar berjalan dengan baik. Ketentuan kerja karyawan berdasarkan hasil wawancara, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, memiliki penampilan yang menarik, tidak melanggar peraturan perusahaan. Untuk itu Bank Kerinci dituntut memiliki sistem kerja yang baik dan juga fasilitas kerja yang memadai guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga membuat karyawan termotivasi sehingga dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan studi empiris Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh memiliki permasalahan diantaranya perusahaan masih kurang optimal dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan atau mengabaikan beberapa indikator-indikator kepuasan kerja. ini dapat dilihat dari sisi tanya jawab peneliti dengan karyawan sebelum melakukan penelitian, seperti sistem belum tersistem dengan baik dan juga fasilitas dalam bekerja masih kurang, Dari permasalahan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja di Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci Kota Sungai Penuh.

Tujuan dari penelitian ini dapat berupa upaya untuk memperoleh pengetahuan atau penemuan baru, sebagai pembuktian atau mengujian tentang kebenaran dari pengetahuan yang sudah ada dan sebagai mengembangkan

pengetahuan suatu bidang keilmuan serta memperbaiki fenomena yang terjadi di Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci sehingga kedepannya dapat menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BANK 9 JAMBI DAN BANK KERINCI KCP SUNGAI PENUH”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka berikut identifikasi masalah untuk penelitian ini:

- 1) Perusahaan masih kurang optimal dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan atau mengabaikan beberapa indikator-indikator kepuasan kerja.
- 2) Sistem belum tersistem dengan baik.
- 3) Fasilitas dalam bekerja masih kurang.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka pokok permasalahan yang dapat dirumuskan untuk penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank kerinci KCP Sungai Penuh?

- 2) Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank kerinci KCP Sungai Penuh?
- 4) Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh?
- 6) Apakah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh?
- 7) Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank kerinci KCP Sungai Penuh.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung

kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank kerinci KCP Sungai Penuh.

- 3) Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank kerinci KCP Sungai Penuh.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh.
- 6) Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh.
- 7) Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh.

1.5. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi penulis
 - a) Merupakan ilmu yang didapat pada saat kuliah.
 - b) Menambah pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh motivasi dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

- 2) Bagi praktisi, menjadi salah satu sumber informasi sehingga dapat dipakai sebagai acuan.
- 3) Bagi jurusan perbankan syari'ah yaitu sebagai tambahan serta perbandingan dalam penelitian selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. *Grand Theory*

2.1.1. Teori Kinerja Pegawai

1) Robbins

Menurut Robbins (2003). Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai adalah hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

2) Gibbons

Kinerja (*ferformance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali di pikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, 1997).

3) Yulk

Yulk (1998). Memakai istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dicapai

pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja.

2.1.2. Teori Kepuasan Kerja

Dalam Rivai (2005:466). Menyebutkan bahwa ada tiga teori kepuasan kerja, yaitu :

1) Teori Ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori gap ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan membandingkan perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang sebenarnya dicapai. Sehingga ketika harapan lebih dari terpenuhi, seseorang merasa lebih bahagia, sehingga terjadilah konflik positif.

2) Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

Teori keseimbangan menyebutkan bahwa terciptanya rasa puas dalam diri seseorang itu tergantung terhadap adanya keadilan (*equity*) atau ketidakadilan (*inequity*) dari situasi yang dihadapi. Dua komponen utamanya adalah: Pertama, Input merupakan sesuatu yang memiliki nilai dari seseorang yang mampu menjadi bahan pendukung pada pekerjaannya (seperti: pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan peralatan pribadi). Kedua, *outcomes* merupakan sesuatu yang dianggap memiliki nilai oleh seseorang yang diperoleh dari hasil pekerjaannya (seperti: kompensasi, keuntungan lebih, penghargaan, serta kesempatan untuk ekspresi diri).

3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor ini menyebutkan bahwa terciptanya rasa puas dan ketidakpuasan dalam bekerja merupakan sesuatu yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja bukanlah suatu variabel yang kontinu. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan, yakni:

- a) Faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga intrinsik motivation, faktor pemuas terdiri dari pekerjaan yang menarik, peluang untuk maju, kesempatan mengembangkan karir, serta mendapatkan pengakuan. Terpenuhiya faktor pemuas dapat menimbulkan kepuasan, namun jika tidak maka sebaliknya.
- b) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut juga *extrinsic motivation*, terdiri dari gaji, status, kondisi kerja, supervisi serta hubungan sesama rekan kerja. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Ketidakpuasan muncul ketika faktor-faktor ini tidak terpenuhi. Jika faktor-faktor tersebut dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa jika tidak sepenuhnya merasa puas.

2.1.3. Hirarki Kebutuhan Maslow

Seorang psikolog bernama Abraham Maslow memperkenalkan Hierarki Kebutuhan Maslow dalam makalahnya yang berjudul *A Theory of Human Motivation* pada jurnal *Psychological Review* tahun 1943. Menurut Maslow, manusia akan berusaha memenuhi tingkatan kebutuhan paling dasar terlebih dahulu, setelah tingkatan paling dasar terpenuhi, maka manusia akan termotivasi

untuk memikirkan pemenuhan kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi (Maslow, 1954).

Berikut adalah lima tingkatan kebutuhan manusia berdasarkan Hierarki Kebutuhan Maslow: (Maslow, 1943).

1) *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia paling dasar atau dapat dikatakan kebutuhan primer. Kebutuhan dasar manusia berupa makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan dasar lainnya yang digunakan untuk bertahan hidup (Maslow, 1943, 1954).

2) *Safety/Security Needs* (Kebutuhan Keamanan)

Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan manusia akan rasa aman, aman dari kekerasan fisik maupun psikis. Kebutuhan keamanan meliputi rasa aman dari ancaman, tindakan kriminal, perang, terorisme, penyakit, ketakutan, kecemasan, kerusuhan, bencana alam dan sebagainya (Maslow, 1943, 1954).

3) *Social Needs* (Kebutuhan Sosial)

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk mendapatkan kasih sayang, kebutuhan mencintai dan dicintai karena manusia adalah makhluk sosial. Kebutuhan ini mencakup cinta, rasa kasih dan sayang, rasa untuk memiliki dan dimiliki, yang dapat diperoleh dari hubungan antar teman, sahabat, keluarga, dan pasangan. Pemenuhan kebutuhan ini mampu membesarkan jiwa seseorang, menjadikan manusia lebih percaya diri, dan mampu menjadikan seseorang menjadi pribadi yang lebih kuat (Maslow, 1943, 1954).

4) *Esteem Needs* (Kebutuhan Penghargaan)

Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan manusia untuk dihargai. Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia untuk diakui keberadaannya, sehingga manusia ingin meraih prestasi dan gengsi. Bentuk pemenuhan kebutuhan ini terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal yang meliputi harga diri, otonomi, kompetensi, kemandirian, kebebasan, penguasaan dan prestasi. Sedangkan faktor eksternal meliputi status, martabat, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi (Maslow, 1943, 1954).

5) *Self-actualization Needs* (Kebutuhan Aktualisasi Diri)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan di tingkat puncak dalam hirarki pemenuhan kebutuhan manusia, kebutuhan ini akan dipenuhi saat empat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Pada kebutuhan ini manusia akan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, kebutuhan meningkatkan kemampuan diri, kebutuhan untuk memperbaiki diri dari waktu ke waktu dan dengan kemampuannya menjadi dirinya sendiri (Maslow, 1943, 1954).

Kebutuhan manusia dapat digambarkan sebagai sebuah hirarki atau dalam bentuk piramida yang menggambarkan tingkatan kebutuhan manusia (Maslow, 1943). Jika pada kebutuhan tertinggi, manusia tidak mendapatkan kepuasan dari kebutuhan dasar, maka kebutuhan tersebut dapat kembali pada kebutuhan sebelumnya. Maslow mengemukakan bahwa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut didorong oleh dua motivasi, yaitu motivasi kekurangan (*deficiency motivation*) dan motivasi perkembangan (*growth motivation*). Motivasi

kekurangan adalah dorongan dalam diri manusia untuk mengatasi masalah ketegangan dalam dirinya karena berbagai kekurangan yang ia miliki. Sedangkan motivasi perkembangan adalah dorongan yang didasarkan pada kapasitas pada diri manusia untuk tumbuh dan berkembang, kapasitas ini merupakan bawaan dari setiap manusia (Maslow, 1943, 1954).

2.1.4. Kompensasi

1) Priyono dan Marnis

Priyono dan Marnis dalam bukunya menyebutkan (2008:223). Bahwa Kompensasi yang akan dipergunakan karyawan dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya. Tingkat kompensasi dapat mencerminkan status pekerjaan, pengakuan dan sejauh mana kebutuhan pekerja dan keluarganya terpenuhi. Jika statusnya, dan banyak kebutuhan yang terpenuhi maka pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik.

2) Mathis dan Jacson

Salah satu cara manajemen memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja adalah dengan melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2011). Penghargaan intrinsik sering kali mencakup penghargaan untuk menyelesaikan proyek atau mencapai tujuan kinerja. Efek psikologis dan sosial lainnya mencerminkan sifat intrinsik dari penghargaan. Sedangkan imbalan ekstrinsik adalah imbalan material, imbalan moneter dan nonmoneter. Ada 2 jenis umum komponen materi program kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo.2011). Sedangkan menurut Bangun (2012). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan dan bagaimana cara untuk mendapatkan hasil pekerjaan, Jadi kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.2. Konsep Kinerja Karyawan Dalam Islam

Kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam

mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya:”apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Husni Mubarak, 2020). Ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu antara lain sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam

mengerjakanapa yang seharusnya ia kerjakan, diukur dari kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit ataupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja.

f) Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prof. DR.

Abdul Hamid Hasan al Ghazali dalam (Anoraga, 2004) (*Directur Islamich Research and Training Institute*) adalah sebagai berikut:

a) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

b) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

c) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

d) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training.

e) Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun didalam kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

f) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

g) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksih.

h) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

i) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003). Kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Definisi yang paling populer dari kepuasan kerja yang diberikan oleh Locke (dalam Mohammad, 2011). Adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011:856). Mengartikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kebutuhan yang mana dari waktu ke waktu selalu bertambah dan manusia selalu berusaha untuk memenuhi hingga puas dengan kebutuhan tersebut.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari sikap timbal balik karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.3.2. Konsep Kepuasan Kerja Dalam Islam

Dalam kaitannya dengan kepuasan bekerja, Allah berfirman dalam surat QS. Ibrahim Ayat 7.

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِيبُكُمْ لَمَّا لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”

Quraish Shihab menerangkan jika ayat ini secara tegas menyatakan bahwa jika bersyukur, maka Allah pasti tambahkan nikmatnya, tetapi ketika berbicara tentang kufur nikmat, tidak ada penegasan bahwa pasti siksa-Nya akan jatuh. Ayat ini menjelaskan bahwa siksa Allah itu pedih. Jika demikian, penggalan di akhir ayat dapat dipahami sebagai ancaman. Disisi lain, tidak menutup kemungkinan terhindar dari siksa duniawi bagi mereka yang mengukuri nikmat dari Allah, bahkan bisa jadi nikmat yang Allah tambahkan dalam rangka mengulur kedurhakaan.

2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2012).

Adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa yang adil

Balas jasa yang adil adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian adalah proses memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, ketertarikan, dan minat karyawan. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian dapat membantu meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan stabilitas kerja.

3) Berat-ringannya pekerjaan

Berat-ringannya pekerjaan adalah faktor yang menentukan jumlah beban kerja yang diterima oleh seorang pekerja. Berat ringannya pekerjaan dapat digunakan untuk menentukan berapa lama seorang pekerja dapat melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan kemampuan atau kapasitas kerja. Semakin berat beban kerja, maka semakin pendek waktu kerja seseorang untuk bekerja tanpa kelelahan.

4) Suasana dan lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, dan stabilitas kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya.

5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja. Peralatan yang sesuai dan memadai dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja.

6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dapat mempengaruhi suasana dan

lingkungan kerja. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki sikap yang positif, seperti berani mengambil risiko, berani berbeda pendapat, memiliki sifat mudah bergaul, memiliki waktu melihat fakta dan meriset sebelum mengambil keputusan, dan menjadi teladan bagi orang lain.

7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Pekerjaan monoton adalah pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi yang dapat menimbulkan rasa bosan dan berkurangnya motivasi kerja.

2.3.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Arif, Zainudin, dan Abdul Hamid K (2019). Dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian Sukidi dan Farid (2016). Bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja serta kepuasan berpengaruh paling kuat terhadap kinerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional, baik yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan pada pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan mempunyai pandangan yang baik mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan akan bekerja dengan senang hati untuk menyelesaikan pekerjaannya. Adanya kepuasan kerja akan membuat karyawan mau bekerja keras serta berupaya untuk terus menguprage skill, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Karena itu kepuasan kerja karyawan perlu menjadi prioritas dalam perusahaan.

2.4. Motivasi

2.4.1. Definisi Motivasi

Menurut Hamzah Uno (2012:p.72). Memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku suka rela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Selain itu menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014:p.121). Motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. *Motivation is defines as goal –directed behavior it concerns the levels of efforts one exerts in pursuing a goal* (Sanusi, Sulaiman, Andrysyah, et al., 2019).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu yang dia inginkan lewat kinerjanya. Motivasi adalah keadaan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu dengan tujuan mencapai sesuatu. Dorongan ini dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar, dan dapat memengaruhi energi, arah, dan ketekunan perilaku seseorang.

Motivasi juga dapat dipahami sebagai usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu untuk bertindak, mendorong mereka mencapai tujuan tertentu, dan membuat mereka tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

2.4.2. Konsep Motivasi Dalam Islam

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi kerja dalam agama Islam itu maksudnya mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Dalam Al-Qur'an disebutkan:

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

Artinya: “dan dilangit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat pula apa yang dijanjikan kepadamu” (Q.S. Adz Dzariat :22).

2.4.3. Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut (Gunawan et al., 2020). Yaitu:

- a) Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

b) **Kebutuhan Rasa Aman dan keselamatan**

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

c) **Kebutuhan Sosial**

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.

d) **Kebutuhan Akan Penghargaan**

Ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

e) **Kebutuhan Perwujudan Diri**

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

2.4.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam penelitian Ayubi dan Setiawan: (2019). Ditemukan bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Heryenzus dan Laia (2018). Dengan temuan motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang ada pada seorang karyawan akan mampu mewujudkan suatu perilaku yang berarah pada tujuan dengan pencapaian sasaran kepuasan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Motivasi kerja yang tinggi diindikasikan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja dapat menunjang karyawan mencapai kepuasan kerja.

2.4.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut McClelland (2005:68). Berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Dengan adanya motivasi yang berupa dorongan yang berasal dari dalam diri atau dari luar diri karyawan yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang yang berkaitan dengan lingkungan kerja sehingga nantinya dapat memperoleh kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan salah satu fungsi dari kinerja, dengan demikian apabila terdapat kekurangan dalam hal motivasi maka bisa berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

Salah satu bukti pendukung yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Irum Shahzadi et al (2014). Yang judul "*Impact of Employee Motivation on Employee Performance*". Dengan jumlah responden sebanyak 160 Guru Sekolah Negeri dan Swasta. Hasil yang dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Adapun beberapa hasil penelitian yang dapat memperkuat teori tersebut adalah Inmaculada Beltrán-Martín and Juan Carlos Bou-Llusar (2018). dan Ismatilla Mardanov (2020). Yang memiliki hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.5. Kompensasi

2.5.1. Definisi Kompensasi

Menurut Wirawan (2015). Kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Imbalan finansial banyak jenisnya misalnya gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan, lumpsum perjalanan dinas atau vakansi. Kompensasi nonfinansial antara lain perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi kematian, dan asuransi pensiun.

(Dwianto & Purnamasari, 2019). Menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan

bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi.

Menurut (Susantriana Dewi, 2020). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan materil berupa gaji, insentif, komisi, dan apresiasi maupun non materil berupa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dan diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam rangka balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja.

Selain itu kompensasi tidak hanya bermanfaat bagi karyawan akan tetapi juga bermanfaat bagi perusahaan karena dengan adanya kompensasi perusahaan

akan dapat mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dalam perusahaan. Jadi dengan adanya kompensasi atau imbalan jasa dari suatu perusahaan untuk karyawan, kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sumber daya manusia (SDM) juga akan terjaga karena merasa termotivasi dengan adanya kompensasi tersebut.

2.5.2. Konsep Kompensasi Dalam Islam

Menurut Abu Sinn (2006). Dalam bukunya (Fahmi, Siswanto, Farid, Arijulmanan, & Abdurrahman, 2014). Menyatakan pada masa Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah. Pada masa Khalifah Umar ra, gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, upah para pegawai harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Menurut Tanjung (2004). Dalam buku Abu Fahmi et al.(2014). Upah dalam islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja baik imbalan dunia (finansial maupun nonfinansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat). Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam surat At-Taubah: 105, An-Nahl: 97, dan Al-Kahfi: 30. Lebih Lanjut kita lihat hadits

Rasulullah saw. tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzar, bahwa Rasulullah Bersabda yang artinya:

“mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan member pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)”. (HR. Bukhari dan Muslim)

Dari ayat-ayat Al-Qur'an di atas dan dari hadits-hadits di atas, dapat didefinisikan bahwa: upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi (di dunia) dan dalam bentuk imbalan pahala (di akhirat) secara adil dan layak.

2.5.3. Indikator Kompensasi

Menurut (Rahmawati, 2018). Indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Gaji (*Sallary*)

Adalah sesuatu balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan seutuh bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan kepada seorang pegawai.

b) Insentif

Pengertian insentif secara umum antara lain dimana karyawan mendapat bagian dari keuntungan perusahaan. Adapun secara khusus yaitu pemberian insentif didasarkan prestasi kerja. Cara ini sangat efektif mendorong semangat kerja para karyawan untuk berusaha bekerja secara baik.

c) Bonus

Sejumlah pendapatan tambahan yang diberikan perusahaan di luar upah atau gaji pokok karyawan sebagai hadiah karena telah melakukan pekerjaan dengan baik.

d) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

e) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

f) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.5.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja dapat mengacu pada pendapat Rangkuti dan Ernanda (2020). Dalam penelitiannya ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau. Temuan serupa ditemukan dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Ashary (2022). Bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja. Pemberian kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

2.5.5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi ini merupakan variabel yang mendukung kinerja karyawan didalam penelitian ini dikarenakan karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diterapkan dengan baik oleh perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja pada karyawan, karena dengan adanya pemberian bonus maka pegawai akan merasa senang dan termotivasi dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pada karyawan.

Salah satu bukti pendukung yang menyatakan kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2020). dan Rahmawati (2019).

2.6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Artana dan Mujiat (2022). Dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa kepuasan kerja secara positif mampu memediasi dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika dalam diri atau dari luar diri (misalnya, dorongan dari atasan) karyawan memiliki dorongan yang kuat, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu aktivitas dengan baik. Kemudian pada akhirnya dorongan itu akan menghasilkan kinerja yang baik pula, demikian juga sebaliknya. Oleh karena itu, karyawan akan cenderung berusaha untuk selalu memberikan kinerja terbaiknya dengan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurma Firstania R.A. dan Supriyanto (2021). Yang menemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Hedry Cahyono (2018). Yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi melalui kepuasan kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian

serupa yang dilakukan oleh Ayubi dan Setiawan (2019). Yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2.8. Penelitian Relevan

Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Relevan

No	Judul dan Nama	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo (Wulandari dan Cahyono: 2018).	1) Motivasi Kerja 2) Kompetensi 3) Kepuasan Kerja	Path Analysis	Kompensasi secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi melalui kepuasan kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo.
2)	Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia	1) Motivasi Kerja 2) Kepuasan Kerja 3) Kinerja	Analisis Jalur atau Path Analysis	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh

	(PERSERO) Tbk (Artana dan Mujiat : 2022).			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja secara positif mampu memediasi dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk.
3)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Batam (Heryenzus dan Laia : 2018).	1) Kompensasi 2) Motivasi 3) Kepuasan kerja 4) Kinerja	Path Analysis	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Cabang Batam.
4)	Analisis Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. BPR Tanggo Rajo Perseroda Di Kuala Tungkal) (Agustina dan	1) Kompensasi 2) Motivasi Kerja 3) Kinerja Pegawai	Partial Least Square (PLS)	Kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja dalam memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan.

	Adriani. :2022).			
5)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Karyawan Goodfellas Barbershop (Ashary : 2022).	1) Kompetensi 2) Kepuasan Kerja 3) Motivasi Kerja	Partial Least Squares	Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kompensasi melalui motivasi kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
6)	Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar (Mappamiring: 2020).	1) Motivasi 2) Kepemimpinan 3) Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar.
7)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung (Atika & Prasetio, 2017).	1) Kompetensi 2) Motivasi	Analisis Regresi Linier Sederhana dan Analisis Deskriptif.	Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah penulis paparkan sebelumnya, hipotesis yang di terima pada penelitian yang dilakukan ini adalah H1 yang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berpengaruh secara signifikan positif

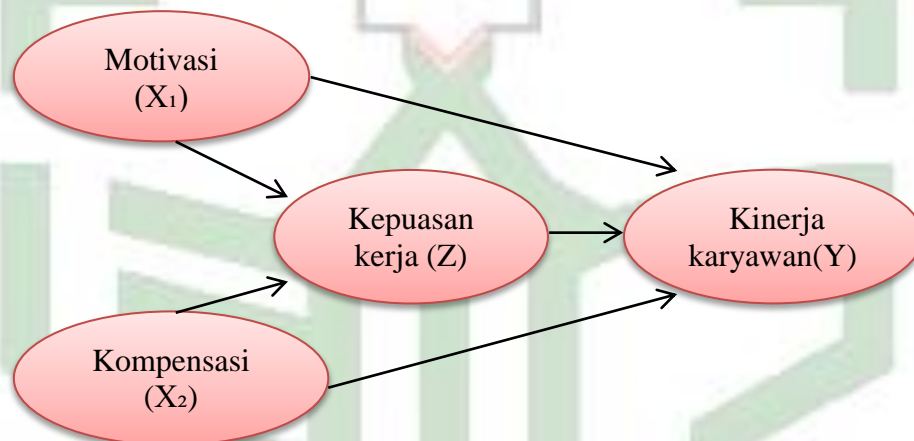
				terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mustika Ratu cabang Bandung.
8)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BCA Syariah Semarang) (Yuliana, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kepemimpinan 2) Motivasi 3) Lingkungan kerja 4) Kinerja karyawan 	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BCA Syariah Semarang, angka koefisien determinasi sebesar 0.837
9)	Hubungan Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado (Maringka, dkk 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1) Lingkungan kerja 2) Kompensasi 3) Kinerja karyawan 	Metode Penelitian Asosiatif Dengan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda.	Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Di PT. BPR Mitra Bali Artha Mandiri) (Aryana, Yuesti, Ela : 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kompensasi 2) Kinerja karyawan 3) Kepuasan kerja 	Partial Least Square	Kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap

				kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya.
--	--	--	--	--

2.9. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan fokus penelitian yang akan diteliti, kerangka konsep ini terdiri dari variabel (Independen) dan variabel pengikat (Dependen) dan variabel (intervening). Adapun kerangka konsep dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

X₁= Variabel independen

X₂= Variabel indeviden

Z = Variabel intervening

Y = Variabel dependen

2.10. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara apakah ada hubungan antara dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan satu variabel intervening, dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Diduga variabel motivasi (X1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)

H₀₁: Diduga variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)

H₂: Diduga variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)

H₀₂: Diduga variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)

H₃: Diduga variabel motivasi (X1) berpengaruh secara langsung terhadap variabel kepuasan kerja (Z)

H₀₃: Diduga variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh secara langsung terhadap variabel kepuasan kerja (Z)

H₄: Diduga variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara langsung terhadap variabel kepuasan kerja (Z)

H₀₄: Diduga variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh secara langsung terhadap variabel kepuasan kerja (Z)

H₅: Diduga variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

H₀₅: Diduga variabel kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

H₆: Diduga variabel motivasi (X1) berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel interveningnya

H₀₆: Diduga variabel motivasi (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap variabel kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel interveningnya

H₇: Diduga variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel interveningnya

H₀₇: Diduga variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap variabel kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel interveningnya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka yang kemudian data tersebut diolah untuk mendapatkan suatu informasi dibalik angka-angka tersebut (Martono, 2011:20).

Jenis Penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel interveningnya.

Untuk Kelengkapan data dalam mendukung penelitian agar hasil yang diperoleh lebih valid maka metode yang digunakan melalui dua pendekatan yaitu sebagai berikut:

- 1) *Explanatory research*, memiliki tujuan untuk mengembangkan serta melakukan pengujian terhadap variabel-variabel yang telah dihipotesiskan.
- 2) *Field Research*, yakni merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara turun langsung ke objek yang diteliti untuk mendapatkan data primer dan data sekunder, yaitu: Observasi, Wawancara dan Kuisisioner.

3.2. Ruang Lingkup Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai

Penuh, Objek dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), kompensasi (X2), kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya (Z). Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel memberikan batasan dan penjelasan mengenai ukuran variabel yang digunakan dalam penelitian. Metode pengukuran sikap yang digunakan dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016:93). Adapun definisi operasional variabel dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah sesuatu hasil yang dicapai oleh karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tidak yang didasar atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.	a) Kualitas b) Kuantitas c) Ketepatan waktu d) Efektivitas e) Kemandirian f) Komitmen kerja	Mubarak (2020).
Kepuasan kerja (Z)	Kepuasan kerja (<i>Job Satisfaction</i>) sebagai keadaan emosional	a) Balas jasa yang adil b) Penempatan yang tepat sesuai dengan	(Hasibun, 2012).

	karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> c) keahlian berat-ringannya pekerjaan d) Suasana dan lingkungan pekerjaan e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya g) Sifat pekerjaan monoton atau tidak 	
Motivasi (X1)	Motivasi merupakan daya dorong karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.	<ul style="list-style-type: none"> a) Kebutuhan fisik b) Kebutuhan Rasa Aman dan keselamatan c) Kebutuhan Sosial d) Kebutuhan Akan Penghargaan e) Kebutuhan Perwujudan Diri 	(Gunawan et al., 2020).
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua yang berbentuk uang ataupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> a) Gaji (<i>Sallary</i>) b) Insentif c) Bonus d) Upah e) Premi f) Pengobatan g) Asuransi 	(Rahmawati, 2018).

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 80). Dalam penelitian ini, populasi yang di ambil adalah seluruh karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh yang berjumlah keseluruhan 76 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Setelah populasi sasaran ditentukan, maka tahap berikutnya adalah menentukan teknik pengambilan sampel dan kemudian menentukan jumlah sampel yang akan diambil. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh.

3.4.3. Ukuran Sampel

Ukuran sampel penelitian menurut Roscoe dalam buku *Resarch Methods For Business* (Sugiyono, 2014). Menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Sehingga sampel yang digunakan pada penilitian ini berjumlah 76 karyawan pada Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh.

3.4.4. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Peneliti menggunakan sampling ini karena jumlah populasi 76 Orang dari keseluruhan Bank 9 Jambi dan Bnak Kerinci. Menurut Riduwan (2012). Sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai

sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Melihat jumlah populasi penelitian ini ada 76 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

3.5. Jenis Data

1) Data primer

Hasan (2002:82). Data primer adalah data yang diterima atau dikumpulkan langsung dari penulis studi atau mereka yang membutuhkannya. Sumber data utama untuk penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada staf Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci. Selain itu, data yang diperoleh juga dari hasil wawancara dan observasi.

2) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh penulis yang bekerja dari berbagai sumber yang sudah ada sebelumnya (Hasan, 2002:58). Data sekunder juga dapat diperoleh dari buku, jurnal, penelitian sebelumnya dan berbagai literatur yang masih relevan dengan subjek penelitian.

3.6. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa hasil kuesioner/angket, atau kuesioner terhadap responden yaitu karyawan Bank 9 Jmabi dan Bank kerinci KCP Sungai Penuh.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Supriyanto dan Ekowati (2019:23-26). Dalam bukunya menjelaskan bahwa

terdapat 3 teknik pengumpulan data secara umum, yaitu:

1) Observasi

Observasi biasanya dilakukan dengan mengamati serta mencatat secara terstruktur dan sistematis tentang berbagai peristiwa yang berkenaan dengan penelitian. Observasi dibagi menjadi dua yaitu observasi langsung (peneliti terlibat secara langsung) atau tidak langsung (peneliti hanya sebagai pengamat sumber data).

2) Wawancara

Wawancara adalah suatu proses dalam menggali informasi yang dilakukan dengan cara bertanya langsung dengan responden mengenai topik pada penelitian. Wawancara memberikan kemudahan bagi peneliti untuk memperoleh informasi dari responden.

3) Kuesioner

Kuesioner adalah proses untuk memperoleh data dengan memberikan sekumpulan pertanyaan tertulis kepada responden.

3.8. Instrument Penelitian

Dalam prinsipnya meneliti merupakan kegiatan melakukan pengukuran sehingga harus memiliki alat ukur yang baik. dalam penelitian yang menjadi alat ukur biasanya disebut instrumen penelitian. Instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2013:102). Fenomena yang dimaksud adalah variabel penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner dengan menggunakan *skala likert*. Menurut (Sugiyono, 2013:93) variabel yang akan diukur dengan *skala likert* dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Sedangkan untuk jawaban dari setiap item instrumen memiliki susunan dari yang sangat negatif sampai sangat positif. Selain itu pemberian skor untuk setiap jawaban dari yang sangat positif memiliki skor yang paling tinggi sedangkan yang sangat negatif memiliki skor paling rendah. Pada penelitian ini instrumen dengan *skala likert* yang dibuat dalam bentuk *checklist*.

3.9. Teknik Analisis Data

3.9.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:147). Metode analisis deskriptif adalah:

“Metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

Data-data statistik yang dikumpulkan pada awalnya masih acak serta tidak terorganisir dengan baik, kemudian data-data tersebut diringkas dengan baik dan teratur kedalam bentuk tabel maupun bentuk grafis sebagai bahan dasar pengambilan keputusan. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis variabel-variabel yang dinyatakan berdasarkan sebaran frekuensi baik secara angka maupun presentase.

3.9.2. *Partial Least Square (PLS)*

PLS merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan atau untuk pengujian proposisi (Ghozali, 2008:12). Alasan-alasan yang melatar belakangi pemilihan model analisis PLS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini menggunakan variabel laten yang diukur melalui indikator. PLS cocok digunakan untuk mengkonfirmasi indikator dari sebuah konsep/konstruksi/faktor.
- 2) SEM berbasis *variance* dengan metode PLS merupakan salah satu teknik analisis multivariat yang memungkinkan dilakukan serangkaian analisis dari beberapa variabel laten secara simultan sehingga memberikan efisiensi secara statistik.
- 3) PLS merupakan metode yang *powerfull* yang tidak didasarkan pada banyak asumsi.

Merujuk pada alasan-alasan pemilihan model analisis PLS dalam penelitian ini, ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi. Asumsi pada PLS hanya berkaitan dengan pemodelan persamaan struktural, dan tidak terkait dengan pengujian hipotesis, yaitu:

- 1) Hubungan antar variabel laten dalam inner model adalah linier dan aditif.
- 2) Model struktural bersifat rekursif.

Langkah-langkah pengujian model empiris penelitian berbasis PLS dengan *software* SmartPLS (Solimun, 2010; Maharani, 2017). Adalah sebagai berikut:

1) Spesifikasi Model

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari:

- a) *Outer Model*, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya (Ghozali dan Latan, 2015). *Outer model* pada penelitian ini menggunakan indikator formatif, karena semua indikator membentuk variabel laten.
- b) *Inner model*, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zero means* dan unit varian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.
- c) *Weight relation*, estimasi nilai kasus variabel laten. *Inner* dan *outer model* memberikan spesifikasi yang diikuti dengan estimasi *weight relation*.

2) Evaluasi Model

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk keseluruhan indikator. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi berdasarkan pada *substantive content*-nya yaitu dengan

membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari ukuran *weight* tersebut. Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R² untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping* (Maharani, 2017).

a) Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model, dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan:

1) *Convergent validity*

Korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Menurut Ghazali dan Latan (2015) nilai *outer loading* 0,50-0,60 masih bisa diterima atau dianggap cukup pada jumlah indikator perkonstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

2) *Discriminant validity*

Menurut Ghazali dan Latan (2015) metode *discriminant validity* adalah dengan menguji *validitas discriminant* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus >0,7. Bila mana nilai *cross loading* pada variabel bersangkutan terbesar dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya maka dikatakan valid.

3) *Composite reliability* (Cr)

Mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat

dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composit Reliability*. Namun menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mneguji reabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composit Reliability*. Indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *composite reliability* ≥ 0.7 , walaupun bukan merupakan standar absolut (Abdullah, 2015).

b) Model Struktural (*Inner model*)

Goodness of Fit Model diukur menggunakan R-square, dalam menilai struktural dimulai dengan melihat nilai R-square untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-square (R^2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R-square 0.75, 0.50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Hair et al. dalam Ghozali dan Latan (2015). Hasil dari PLS R-square merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali dan Latan, 2015). Semakin tinggi nilai R2 berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

3.9.3. Uji hipotesis

1) Menentukan Formulasi Hipotesis

H₀: Tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel independen (X) terhadap

variabel (Y)

H₁: Ada pengaruh positif dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel (Y).

2) Menentukan T_{-Tabel} Dan Menghitung T_{-Hitung}.

a) T_{-tabel} dengan tingkat = 5% (0,05) = 1,665996

b) T_{-hitung} di dapat dari hasil perhitungan PLS

3) Kriteria Keputusan

a) Bila T_{-hitung} > t_{-table}, maka H₀ dinyatakan ditolak dan H₁ diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel (Y).

b) Bila t_{-hitung} < t_{-tabel}, maka H₀ dinyatakan diterima dan H₁ ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel (X) dengan variabel (Y).

4) Kesimpulan

Dari hasil perhitungan tersebut diatas maka diperbandingkan antara t_{-hitung} dan t_{-tabel} atau dengan probabilitas untuk diambil kesimpulan apakah H₀ ditolak dan H₁ diterima atau H₁ ditolak dan H₀ diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

4.1.1. Gambaran Umum Bank 9 Jambi

Bank Jambi merupakan Bank milik Pemerintah Daerah Provinsi Jambi dan Pemerintah Kabupaten/Kota se Provinsi Jambi yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Adiputra Parlindungan No.6 Tanggal 12 Februari 1959 dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi yang kemudian disempurnakan melalui Akte Notaris Habro Poerwanto No.70 Tanggal 12 Oktober 1959 dan mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. J.A/5/115/8 Tanggal 6 November 1959 dimuat pada Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No.110.104 tanggal 29 Desember 1959.

Terbitnya Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah maka seluruh Bank Pembangunan Daerah di setiap Provinsi di Indonesia wajib menyesuaikan ketentuannya. Berdasarkan peraturan Daerah tingkat I Provinsi Jambi No.3 Tahun 1963 dengan pengesahan Menteri Dalam Negeri No.9/32/127-164 Tanggal 25 September 1964, PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi menjadi Bank Pembangunan Daerah Jambi dengan spesifikasi kegiatannya sebagai Bank Pembangunan Daerah sesuai dengan aturan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 1962.

Hadirnya Undang-Undang Republik Indonesia No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, diwajibkan seluruh Bank komersial untuk menyesuaikan kembali

ketentuan pendiriannya. Melalui peraturan Daerah Tingkat I Provinsi Jambi No. 13 Tahun 1992 Tanggal 30 November 1992 dengan pengesahan Menteri Dalam Negeri No.548.25-25-434 Tanggal 23 Maret 1993, Bank Pembangunan Daerah Jambi diatur kembali untuk menyesuaikan kegiatannya sesuai ketentuan Undang-Undang tentang Perbankan sebagai Bank Umum.

Sejak tanggal 22 November 2007, Bank Pembangunan Daerah Jambi berubah status menjadi Perseroan Terbatas (PT.) Bank Pembangunan Daerah Jambi disebut Bank Jambi, berdasarkan peraturan Daerah Provinsi Jambi No. 2 Tahun 2006 dan berdasarkan Akta Notaris Robert Faisal, SH. No.1 tanggal 1 Februari 2007. Kemudian disahkan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui surat No. W20-00061 HT.01.01-TH.2007 dan diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 55 tanggal 10 Juli 2007 serta keputusan Gubernur Bank Indonesia No.9/59/KEP.GBI/2007 Tanggal 13 November 2007.

Bidang usaha Bank Jambi meliputi seluruh kegiatan Bank umum, termasuk sebagai pemegang kas Daerah yang berfungsi melaksanakan dan mengelola penyimpanan, penerimaan dan pengeluaran kas Daerah serta mengutamakan pembiayaan bidang proyek Pembangunan Daerah. *Corporate identity* merupakan identitas dan jati diri korporat. *Corporate identity* berfungsi sebagai penanda eksistensi korporat dalam setiap aktivitas bisnisnya. Mengingat spirit filosofi masyarakat Jambi merupakan spirit kedaerahan yang positif, maka spirit tersebut diimplementasikan menjadi identitas korporat, berupa komposisi visual grafis

yang spesifik dan bermakna khas bagi korporat. Sebagai salah satu motor penggerak perekonomian daerah Jambi, Bank Jambi terus berupaya meningkatkan eksistensinya di masyarakat.

Dengan latar belakang kedaerahan yang positif, Bank Jambi mengadopsi spirit masyarakat setempat. Berkarya dengan idealisme nan luhur namun membumi, memberikan layanan terbaik dan lebih bermakna untuk meningkatkan kualitas perekonomian Daerah Jambi.

4.1.2. Gambaran Umum PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci

Lahirnya PT. BPR Pembangunan Kerinci (yang selanjutnya disebut BANK KERINCI) terinspirasi dari adanya Bank-Bank sekunder seperti Bank-Bank pasar milik beberapa Pemerintah Kabupaten di Pulau Jawa yang sempat dibawah pembinaan Departemen Dalam Negeri dimana salah seorang staffnya putra daerah Kerinci yaitu Mairizal Meirad yang saat itu tugas di Subdit Bina Perbankan Daerah pada Direktorat Jenderal Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah (PUOD), Departemen Dalam Negeri. Berdasarkan pengalaman yang ada setelah tidak lagi sebagai Staff Departemen Dalam Negeri karena pindah ke PT. Asuransi Bangun Askrida. Pada tahun 2003, timbul ide/gagasan dari Mairizal Meirad untuk mendirikan suatu Lembaga Keuangan Mikro (LKM) di Kabupaten Kerinci pada tahun 2003 dimana saat itu pengusaha mikro di Kabupaten Kerinci banyak yang membutuhkan modal untuk berusaha sangat banyak, sedangkan lembaga perbankan yang peduli terhadap pengusaha mikro sangat kecil, sehingga tidak

sedikit para pengusaha mikro mendapat pinjaman untuk berusaha melalui para rentenir/Bank 47 yang menetapkan suku bunga tinggi dengan jangka waktu yang pendek sehingga para peminjam tersebut tidak mampu membayar pinjaman tersebut sehingga akhirnya agunan yang diberikan jatuh ke tangan para rentenir tersebut.

Pada awalnya gagasan itu adalah untuk mendirikan BPR (Bank Perkreditan Rakyat) milik Pemerintah Kabupaten Kerinci seperti di beberapa Kabupaten di Pulau Jawa, namun atas pertimbangan prosesnya lama karena birokrasi dan adanya keinginan dari beberapa tokoh masyarakat Kerinci diperantauan juga mau menjadi Pemegang Saham, maka akhirnya disepakati badan hukum BPR Pembangunan Kerinci itu berbentuk PT (Persero) dengan nama tetap BPR Pembangunan Kerinci. Maka untuk mengatasi hal tersebut dan merealisasikan gagasannya dengan didukung oleh Bapak Fauzi Siin, Bupati Kerinci, dan Wakil Bupati Kerinci, Hasani Hamid, pada saat tersebut melakukan pertemuan dengan hasilnya sebagai berikut:

- 1) Sepakat dan setuju untuk mendirikan Bank di Kabupaten Kerinci dengan nama PT. BPR Pembangunan Kerinci;
- 2) Modal Dasar ditetapkan sebesar Rp.2.000.000.000,- (Dua Milyar Rupiah) dan Modal Disetor sebesar Rp.500.000.000,- (Lima Ratus Juta Rupiah);
- 3) Membentuk Panitia/Team pengurusan izin pendirian BPR;
- 4) Menginventarisir calon-calon pemegang saham terutama para perantau yang sukses diluar daerah Kerinci serta orang yang peduli dengan perbankan.

Pada mulanya calon pemegang saham didapati sebanyak 24 (dua puluh empat) orang dan setelah diseleksi kembali calon pemegang saham sampai saat ini berjumlah 12 (dua belas) orang. Rencana pendirian didukung dengan fasilitas pendidikan dan pelatihan PT. BPR Pembangunan Kerinci oleh BPD Sumbar (Bank Nagari) yang pada saat itu Direktur Utamanya Syamsir Alam, Direksi Anis Muchtar, dan Syafruddin Noor yang juga ikut sebagai pemegang saham memberi fasilitas pendidikan dan pelatihan kepada calon pegawai.

Berikut nama-nama yang terlibat dalam struktur organisasi PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci:

Tabel 4.1
Pengurus PT. BPR Pembangunan Kerinci

No	Nama	Jabatan
1	Prof. Dr Firwan Tan, SE.,M.Ec., DEA.Ing	Komisaris Utama
2	Helmi Edisa, SE, MM	Komisaris
3	Ade Adriansyah, SH	Direktur Utama
4	Winalza Prima Nugraha, SE	direktur
5.	Ichwan, SE	Pejabat Eksekutif Audit Intern
6	Rian Angga Vernandes, SE	Pejabat Eksekutif Manajemen Risiko
7	Isti Ruqmana, SE	Kepala Bagian Dana Dan Operasional
8	Heru Depriska, SH	Kepala Bagian Kredit
9	Sandi Arifianus, SE	Kepala Pembinaan dan Penyelamatan Kredit
10	Vinna Eka Suryani, SE	Kepala Seksi Kesektarian & Umum
11	Novia Hendri, Amd	Kepala Seksi Informasi dan Teknologi
12	Rodi Pelani, Amd	Kepala Seksi Kredit
13	Aidio Fitri, SP	Kepala Seksi Kredit
14	Anas Setya Pamuji	Analist Kredit
15	Dodi Sandra Tomi	Petugas Penagihan
16	Jon Petmen	Petugas Penagihan
17	Yona Gusfa Yuhera	Staf Kredit
18	Dwi Ardiwidyanisa	Administrasi Kredit

19	Arbi Nesa Pratama	AO Kredit
20	Cindy Monika	Customer Services
21	Nurul Dwi Kharismawati	Kasir
22	Nurmala Redza	AO Dana
23	Rudi Hatmoko, AMd	Pimpinan Cabang
24	Retno Arum Sari, S. I. Kom	Customer Services
25	Sinta Selviya	Kasir
26	Guswanto	Sopir
27	Hefrizon	Petugas Pemasaran
28	Rofi Rafladi, S.Pd I	Kepala Kantor Kas Wilayah S. Penuh
29	Anisa Jenia Fitri	Teller
30	Doly Ikhwan	Petugas Pemasaran
31	Septian Yuditama	Petugas Pemasaran
32	Irma Yulita, SE	Kepala Kantor Kas Wilayah Seleman
33	Saswandi	Petugas Pemasaran
34	Khairul Amar	Petugas Pemasaran
35	Indra Wijaya Plt.	Kasir
36	Masril	Sopir
37	Hefrizon	Petugas Pemasaran
38	Guswanto	Sopir
39	Popy Larpendi	Tenaga Keamanan (Satpam)
40	Husnul Arsan	Tenaga Keamanan (Satpam)
41	Nopriwan Sanjaya	Tenaga Keamanan (Satpam)
42	Dadang Ortega	Tenaga Keamanan (Satpam)

Sumber: bankkerinci.co.id

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Evaluasi Model

1) Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran dengan model reflektif dapat dilakukan melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability composite*. Berikut merupakan hasil model pengukuran tersebut.

a) *Convergent Validity*

Menurut Ghozali dan Laten (2015) nilai *outer loading* 0,50-0,60 masih bisa

diterima atau dianggap cukup pada jumlah indikator perkonstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator. *Convergent validity* merupakan salah satu uji yang menunjukkan hubungan antar item reflektif dengan variabel latennya. Suatu indikator dikatakan memenuhi ketika nilai *loading factor* $> 0,5$.

Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan).

Tabel 4.2
Hasil Pengukuran *Convergent Validity* (*Outer Loadings*)

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi
X1.1				0.757
X1.13				0.739
X1.14				0.777
X1.15				0.769
X1.2				0.743
X1.3				0.775
X1.4				0.714
X1.5				0.792
X1.6				0.720
X1.7				0.722
X2.1			0.704	
X2.10			0.798	
X2.11			0.775	
X2.2			0.770	
X2.4			0.702	
X2.5			0.843	
X2.6			0.772	
X2.7			0.739	
X2.8			0.801	

X2.9			0.798	
Y.1		0.769		
Y.10		0.781		
Y.11		0.705		
Y.12		0.734		
Y.13		0.758		
Y.14		0.785		
Y.3		0.744		
Y.4		0.726		
Y.8		0.736		
Y.9		0.733		
Z.1	0.729			
Z.10	0.723			
Z.11	0.710			
Z.12	0.720			
Z.13	0.724			
Z.14	0.726			
Z.15	0.741			
Z.16	0.700			
Z.17	0.739			
Z.18	0.701			
Z.19	0.749			
Z.2	0.714			
Z.3	0.724			
Z.4	0.706			
Z.5	0.724			
Z.6	0.716			
Z.7	0.711			
Z.8	0.720			
Z.9	0.728			

Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2

b) *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* dalam penelitian ini menggunakan *nilai cross loading* dan *square root of average (AVE)* dengan tujuan menguji apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten.

Pengujian *discriminant validity* dapat diuraikan sebagai *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dengan tujuan untuk memeriksa instrumen penelitian dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Suatu model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dibanding dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya.

Tabel 4.3
Hasil Pengukuran *Discriminant Validity* Berdasarkan *Cross Loading*
Antara Indikator Dengan Konstruknya

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi
X1.1	-0.269	0.470	-0.162	0.757
X1.13	-0.185	0.418	-0.122	0.739
X1.14	-0.254	0.412	-0.024	0.777
X1.15	-0.343	0.406	-0.130	0.769
X1.2	-0.264	0.403	-0.184	0.743
X1.3	-0.192	0.464	-0.088	0.775
X1.4	-0.208	0.431	-0.161	0.714
X1.5	-0.275	0.516	-0.188	0.792
X1.6	-0.160	0.381	-0.181	0.720
X1.7	-0.188	0.605	-0.035	0.722
X2.1	0.472	-0.215	0.704	-0.205
X2.10	0.404	-0.251	0.798	-0.179
X2.11	0.448	-0.241	0.775	-0.142
X2.2	0.569	-0.212	0.770	-0.235
X2.4	0.433	-0.096	0.702	-0.066
X2.5	0.483	-0.135	0.843	-0.016
X2.6	0.429	-0.219	0.772	-0.198
X2.7	0.434	-0.106	0.739	-0.166
X2.8	0.539	-0.123	0.801	0.007
X2.9	0.534	-0.153	0.798	-0.085
Y.1	-0.116	0.769	-0.124	0.508
Y.10	-0.273	0.781	-0.183	0.566

Y.11	-0.213	0.705	-0.285	0.435
Y.12	-0.144	0.734	-0.162	0.397
Y.13	-0.221	0.758	-0.188	0.407
Y.14	-0.249	0.785	-0.244	0.445
Y.3	-0.107	0.744	-0.172	0.452
Y.4	-0.088	0.726	-0.082	0.393
Y.8	-0.078	0.736	-0.150	0.459
Y.9	-0.031	0.733	-0.104	0.439
Z.1	0.729	-0.219	0.565	-0.302
Z.10	0.723	-0.036	0.308	-0.173
Z.11	0.710	-0.172	0.481	-0.293
Z.12	0.720	-0.141	0.504	-0.252
Z.13	0.724	-0.035	0.501	-0.162
Z.14	0.726	0.023	0.400	-0.028
Z.15	0.741	-0.072	0.485	-0.156
Z.16	0.700	-0.189	0.446	-0.198
Z.17	0.739	-0.128	0.368	-0.206
Z.18	0.701	-0.092	0.426	-0.200
Z.19	0.749	-0.226	0.446	-0.196
Z.2	0.714	-0.197	0.417	-0.207
Z.3	0.724	-0.139	0.433	-0.282
Z.4	0.706	-0.127	0.289	-0.209
Z.5	0.724	-0.118	0.548	-0.170
Z.6	0.716	-0.143	0.423	-0.271
Z.7	0.711	-0.296	0.490	-0.294
Z.8	0.720	-0.192	0.428	-0.330
Z.9	0.728	-0.178	0.360	-0.230

Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2

Hasil pengujian *discriminant validity* pada tabel 4.3 menyajikan hasil perhitungan *cross loading*, yang menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator pada variabel berada di atas nilai *cross loading* dari variabel latennya. Semua nilai di atas ambang batas yaitu 0.7, Sehingga instrument penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

Tabel 4.4
Hasil Pengukuran *Square Root Of Average (AVE)* (*Fornell Larcker*)

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi
Kepuasan Kerja	0.722			
Kinerja Karyawan	-0.207	0.747		
Kompensasi	0.621	-0.228	0.771	
Motivasi	-0.314	0.608	-0.167	0.751

Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2

Berdasarkan hasil uji *fornell-larcker* setiap indikator dengan variabelnya dalam satu blok menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan variabel di blok lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang dibangun pada penelitian ini dapat memprediksi ukuran variabel pada bloknnya dengan lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya (Setiaman 2023). Uji *discriminant validity* pada penelitian ini sudah memenuhi syarat berdasarkan perhitungan nilai *cross loading* dan *fornell-larcker*.

Selanjutnya pengujian *discriminant validity* berdasarkan HTMT:

Tabel 4.5
Hasil Pengukuran HTMT

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi
Kepuasan Kerja				
Kinerja Karyawan	0.234			
Kompensasi	0.641	0.252		
Motivasi	0.325	0.650	0.201	

Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2

Tingkat ambang validitas diskriminan yang dapat diterima juga dilihat dari nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), yang lebih kecil dari 0,90 seperti yang disarankan oleh (Hair et al., 2017). Semua nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) lebih rendah dari 0,9 maka dinyatakan evaluasi *discriminant validity* dengan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) terpenuhi.

c) *Composite Reliability*

Evaluasi *composite reliability* dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk dan nilai *cronbach's alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *compositereliability*-nya di atas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* disarankan di atas 0,6. Berikut dapat dilihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* pada tabel 4.4.

Tabel 4.6
Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.949	0.951	0.954	0.521
Kinerja Karyawan	0.912	0.915	0.927	0.558
Kompensasi	0.924	0.927	0.936	0.595
Motivasi	0.914	0.917	0.928	0.564

Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2

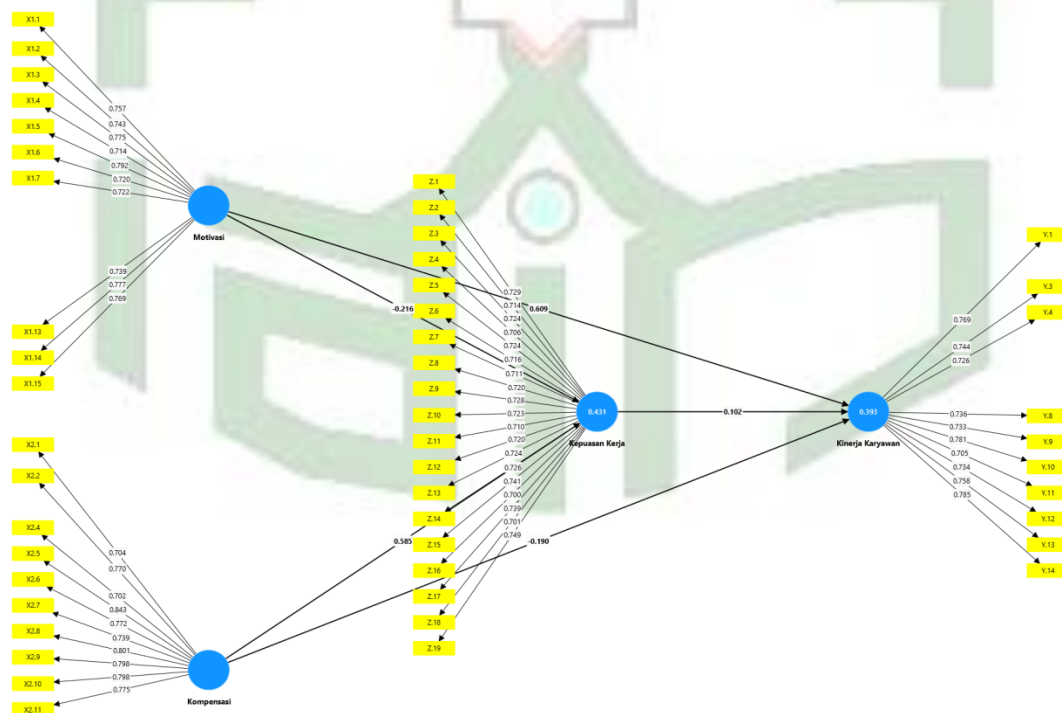
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.4 diperoleh nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* semua variabel diatas dikatakan reliable

karena *composite reliability* lebih besar dari 0,7 dan *cronbach's alpha* diatas 0,6 maka kuisisioner dapat menghasilkan hasil ukur yang stabil atau konstan.

2) Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah melakukan uji *outer model*, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji *inner model*. Pengujian *inner model* atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian.

Gambar 4.1
Model Struktural



Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2

Evaluasi model struktural *PLS* diawali dengan melihat R-square setiap variabel laten dependen. R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model sktruktural. R-Squares menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R-squares 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model yang kuat, moderat dan lemah (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 4.5 di bawah ini merupakan hasil perkiraan R-square dengan menggunakan *SmarPLS 4*.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian *Goodness of Fit*

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.431	0.416
Kinerja Karyawan	0.393	0.367

Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, menunjukkan nilai R^2 (R-square) untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,431 atau 43,1%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Kompensasi sebesar 43,1%. Sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Nilai R^2 untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,393 atau 39,3%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel ini dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Kompensasi sebesar 39,3% sedangkan sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Pada tabel 4.8 dibawah menunjukkan pengaruh substantif dari konsepsi endogen yang dipengaruhi oleh konsepsi eksogen melalui nilai F^2 . Besarnya pengaruh substantif diklasifikasikan menjadi 3, yaitu 0,02; 0,15; dan 0,35 secara berurutan masuk dalam kategori pengaruh kecil, medium, dan besar (Setiawan 2023).

Tabel 4.8
Hasil Pengujian F-Square

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi
Kepuasan Kerja		0.010		
Kinerja Karyawan				
Kompensasi	0.585	0.036		
Motivasi	0.079	0.549		

Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2

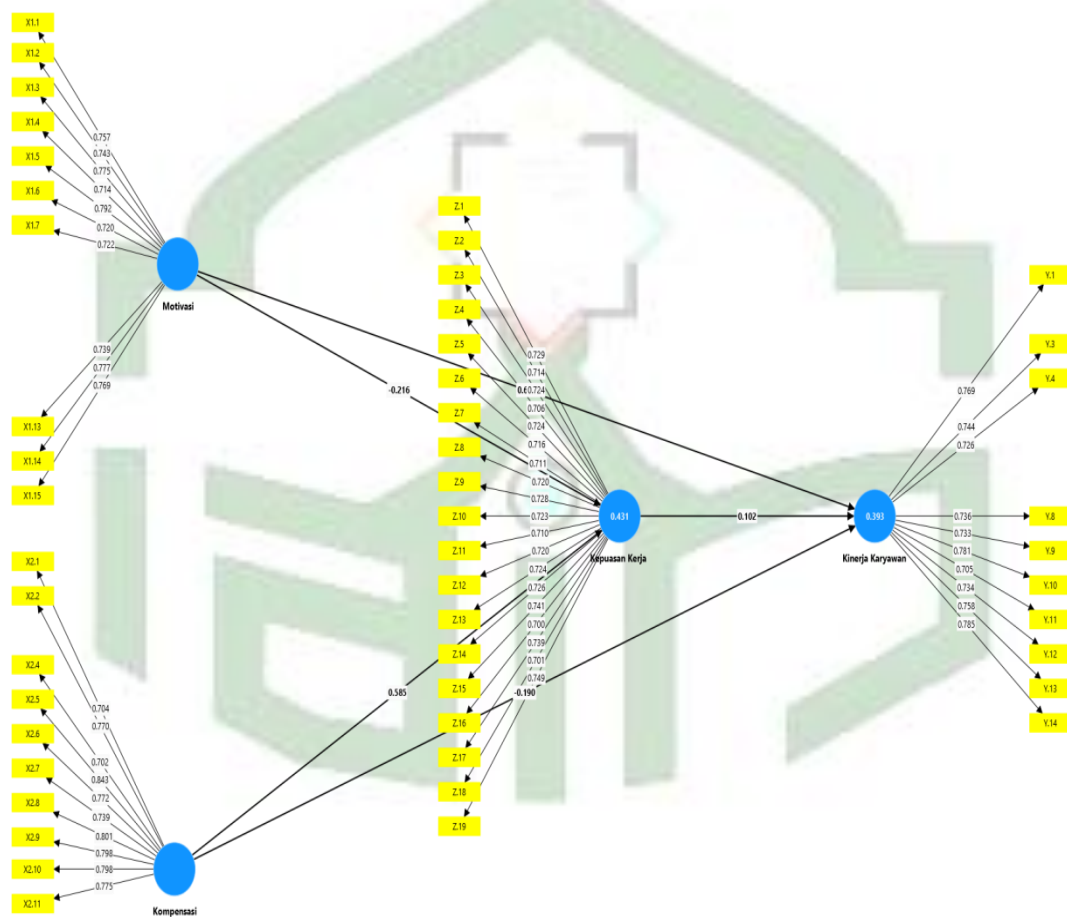
Pengaruh substantif yang besar terjadi pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai (0,585), Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai (0,549). Sedangkan pengaruh substantif kecil terjadi pada hubungan variabel motivasi dengan kepuasan kerja dengan nilai (0,079) dan variabel kompensasi dengan kinerja karyawan dengan nilai (0,036). Dan tidak ada pengaruh substantif yang terjadi pada hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai (0,010).

4.2.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural berfungsi untuk menjelaskan antara

variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji t. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada *output patch coefficients* dan *indirect effect*. Berikut penjelasan lengkap mengenai pengujian hipotesis.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Hipotesis



Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2

Berikut adalah hasil signifikansi pengaruh secara langsung dari tabel *path coefficients (direct effect)*:

Tabel 4.9
Path Coefficients (Direct Effect)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.102	0.112	0.134	0.760	0.447
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.585	0.600	0.084	6.951	0.000
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	-0.190	-0.197	0.131	1.448	0.148
Motivasi -> Kepuasan Kerja	-0.216	-0.215	0.095	2.272	0.023
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.609	0.621	0.097	6.282	0.000

Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2

Pengujian secara statistik pada setiap hubungan yang dihipotesiskan menggunakan PLS dilakukan dengan cara simulasi, yakni dengan melakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Berikut merupakan hasil analisis PLS dengan metode *bootstrapping*:

1) Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{\text{statistik}} 0,760 < t_{\text{tabel}} 1,66$ dan $p_{\text{values}} 0,447 > 0,05$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{\text{statistik}} 6,951 > t_{\text{tabel}} 1,66$ dan $p_{\text{values}} 0,000 < 0,05$,

maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

3) Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{\text{statistik}} 1.448 < t_{\text{tabel}} 1,66$ dan $p_{\text{values}} 0.148 > 0,05$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4) Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{\text{statistik}} 2.272 > t_{\text{tabel}} 1,66$ dan $p_{\text{values}} 0.023 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap terhadap kepuasan kerja.

5) Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{\text{statistik}} 6.282 > t_{\text{tabel}} 1,66$ dan $p_{\text{values}} 0.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis *Direct effect*, berikut adalah hasil pengujian signifikansi secara keseluruhan yang diperoleh dari tabel *Spesific Indirect Effect*:

Tabel 4.10
Spesific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompensasi -> Kepuasan Kerja ->	0.060	0.069	0.087	0.687	0.492

Kinerja Karyawan					
Motivasi -> Keuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.022	-0.025	0.033	0.657	0.511

Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2

1) Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{\text{statistik}} 0.687 < t_{\text{tabel}} 1,66$ dan $p_{\text{values}} 0.492 > 0,05$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2) Motivasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{\text{statistik}} 0.657 < t_{\text{tabel}} 1,66$ dan $p_{\text{values}} 0.511 > 0,05$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank 9 Jambi Dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh

Dari paparan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh, yang mana hipotesis (H_1) diterima dan hipotesis (H_{01}) ditolak. Oleh karena itu dinyatakan motivasi telah mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam motivasi yang dimiliki karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh sudah cukup sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi dalam melakukan pekerjaan termasuk penting karena tanpa motivasi yang tinggi kemampuan dan keterampilan menjadi kurang berarti. Jika salah satu karyawan memiliki sifat yang ingin bekerja dengan giat, sudah pastinya karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Inmaculada Beltrán-Martín and Juan Carlos Bou-Llusar (2018). dan Ismatilla Mardanov (2020). Yang memiliki hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank 9 Jambi Dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh

Dari paparan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh, yang mana hipotesis (H_2) ditolak dan hipotesis (H_{02}) diterima. Oleh karena itu dinyatakan kompensasi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi baik langsung atau tidak langsung yang diterima dirasa kurang sehingga kinerja yang dihasilkan juga kurang maksimal. Terdapat karyawan yang ingin mendapatkan pujian dari sesama rekan kerja ketika dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun yang

terjadi dalam tempat kerja rekan kerjanya tidak tau menahu tentang hasil yang telah ia kerjakan, hal ini mungkin disebabkan karena setiap karyawan bekerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Karyawan yang telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik mendapatkan apresiasi dan pujian langsung dari atasan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Idris, Adi, Soetjipto, dan Supriyanto (2020) mendapatkan hasil dari penelitiannya bahwa Kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank 9 jambi Dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh

Dari paparan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh, yang mana hipotesis (H_3) diterima dan hipotesis (H_{03}) ditolak. Oleh karena itu dinyatakan motivasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diperoleh, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Untuk itu, perusahaan dituntut agar selalu memberikan serta memfasilitasi karyawan untuk mengembangkan karir dan kompetensinya. Setidaknya karyawan akan merasakan kebahagiaan ketika karir yang dia inginkan tercapai. Kemudian ketika tingkat

kompetensi meningkat, karyawan akan mudah dalam mengerjakan tugas dan tidak merasa bahwa tugas dalam pekerjaan membebani dirinya.

Hasil serupa ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Ayubi dan Setiawan (2019) serta Heryenzus dan Laia (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4.3.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank 9 Jambi Dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh

Dari paparan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh, yang mana hipotesis (H_4) diterima dan hipotesis (H_{04}) ditolak . Oleh karena itu dinyatakan kompensasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin banyak kompensasi yang diperoleh, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan, karena karyawan akan merasa dihargai atas tingkat pemberian kompensasi (kompensasi langsung maupun tidak langsung).

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rangkuti dan Ernanda (2020) dalam penelitiannya ditemukan bahwa kompensasi memiliki

pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Ashary (2022) bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja.

4.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank 9 Jambi Dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh

Dari paparan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh, yang mana hipotesis (H_5) ditolak dan hipotesis (H_{05}) diterima. Oleh karena itu dinyatakan kepuasan kerja tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pada Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh masih belum terpenuhi sepenuhnya, sehingga tidak terjadinya peningkatan dalam kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang kurang membuat karyawan tidak mempunyai pandangan yang baik mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan menyelesaikan pekerjaannya hanya karena tuntutan dari perusahaan namun bukan benar-benar dari kepuasan kerja diri sendiri.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung Gita Subakti (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank 9 Jambi Dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh

Berdasarkan data pada Tabel 4.7, pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci, yang mana hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan di Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh adalah negatif atau tidak ada pengaruh, sehingga hipotesis (H_6) ditolak dan hipotesis (H_{06}) diterima, yang berarti bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci.

Hasil serupa ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Fajar Rahmawati (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan motivasi dengan kinerja karyawan.

4.3.7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank 9 Jambi Dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh

Berdasarkan data pada Tabel 4.7, pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci, yang mana hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja

karyawan di Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci adalah negatif atau tidak ada pengaruh, sehingga hipotesis (H_7) ditolak dan hipotesis (H_{07}) diterima, yang berarti bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank 9 jambi dan Bank kerinci.

Hasil serupa ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Fajar Rahmawati (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian secara kuantitatif yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran dari penelitian ini. Kesimpulan dan saran dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

- 1) Dari paparan hasil uji penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh. Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam motivasi yang dimiliki karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh sudah cukup sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.
- 2) Dari paparan hasil uji penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh. Hasil ini mengindikasikan terdapat karyawan yang ingin mendapatkan pujian dari sesama rekan kerja ketika dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Dari paparan hasil uji penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh. Hasil ini mengindikasikan

bahwa semakin tinggi motivasi yang diperoleh, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

- 4) Dari paparan hasil uji penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh. Oleh karena itu dinyatakan kompensasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin banyak kompensasi yang diperoleh, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.
- 5) Dari paparan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh. Oleh karena itu dinyatakan kepuasan kerja tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pada Bank 9 Jambi dan bank Kerinci KCP Sungai Penuh masih belum terpenuhi sepenuhnya, sehingga tidak terjadinya peningkatan dalam kinerja karyawan.
- 6) Hasil menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh adalah negatif atau tidak ada pengaruh, maka hipotesis (H6) ditolak dan hipotesis (H06) diterima, yang berarti bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank 9 jambi dan Bank kerinci.
- 7) Hasil menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan

kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci adalah negatif atau tidak ada pengaruh, maka hipotesis (H7) ditolak dan hipotesis (H07) diterima, yang berarti bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci.

5.2. Saran

- 1) Bagi Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh
 - a) Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh, harus meninjau kembali perihal kompensasi (gaji, insentif, dan bonus) yang diberikan kepada karyawan. Hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang merasa kurang terhadap kebijakan pemberian kompensasi.
 - b) Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci perlu menambah karyawan penerima kesempatan dalam pelatihan atau fasilitas yang menunjang terkait pekerjaan sesuai bidangnya. Hal ini perlu dilakukan agar semakin banyak karyawan yang merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya masing-masing sehingga didapatkan kinerja karyawan yang mengalami peningkatan.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya agar menambah variabel bebas lain yang masih mempunyai kaitan, dan tidak terdapat dalam penelitian ini, sehingga akan diperoleh hasil yang lebih yang lebih variatif dan akurat.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

- 1) Jumlah responden yang hanya 76 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
- 2) Objek penelitian hanya di fokuskan pada Bank 9 Jambi dan Bank Kerinci yang mana hanya dua Bank dari banyaknya Bank-Bank lain yang juga dapat diteliti mengenai motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja.
- 3) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adli, R. (2015). *Pelaksanaan Program Sapi Hibah Di Desa Teluk Merbau Kecamatan Dayun Kabupaten Siak Menurut Ekonomi Islam* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Agustina, Sintha Dewi dan Adriani, Zulfina. (2022). “Analisis Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt. BPR Tanggo Rajo Perseroda Di Kuala Tungkal”. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)* | Vol. 11 No. 03.
- Anoraga, P. (2004). *manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arif, Syamsul., Zainudin, dan Hamid, Abdul. (2019). “*Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City*”. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)* |Vol. 2 No. 4
- Artana, Putu Yuwanda dan Mujiat, Ni Wayan. (2022). “(Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk.)”. *E-Jurnal Manajemen* | Vol. 11 No. 4
- Aryana, I Gusti Lanang Putu., Yuesti, Anik., dan Ela, Hamzah., (2019). “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Makassar”. *Journal of Management* | Vol. 2, No. 1
- Ashary, Oktavianto Wahyu. (2022). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interveningpada Karyawan Goodfellas Barbershop”. *Jurnal Ilmu Manajemen* | Volume 1 Nomor 2
- Atika, S. P., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. mustika Ratu Cabang bandung. *SOSIOHUMANITAS*, 19(1).
- Ayubi, Ryan dan Setiawan, Margono. (2019). “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Group Sam 2 Bank MANDIRI”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya* | Vol. 7, No.2

- Bustami Yuserizal, & Eka Putra. (2020). Implementasi Manajemen Pelayanan Syariah Terhadap Kepuasan Nasabah di Bank Jambi Cabang Sungai Penuh. *Al-Fiddoh Islamic Bank Journal*. Vol. 1 No. 1. 13-29.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218).
- Dhitab, A., & Yovie, E. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 153-160.
- Dwianto, A.S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL. *JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 2(2). 209-223.
- Erfianti Ditya. (2022). Analisis Pelayanan Bank 9 Jambi Syariah Kota Jambi Menggunakan Metode *Importance Performance Analysis* (IPA). *Najaha Iqtishod Journal of Islamic Economic and Finance*. Vol. 3, No. 2, 77-86.
- Fahmi, A., Siswanto, A., Farid, M., Arijulmanan, & Abdurrahman. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Farida, U., Zainal, H., & Aslinda, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Square Konsep, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: BP-Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. dan Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan

- Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*. 3(1). 1-12.
- Hadi, M. W. S. (2022). *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro Tahun 2022* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Hasan, Iqbal. (2002). *"Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya"*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Heryenzus dan Laia, Restui. (2018). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Batam". *JIM UPB / Vol 6 No.2*
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Husni, Mubarak. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Carefastindo (Outsourcing) Cleaning Service Di Citimall Sampit. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan)*. 5(1). 65-80.
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735.
- Janah, N. F. (2017). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Margin Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Kurniawan, H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmiah*. 3(3). 312-321.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 28-35.
- Librayanti, N. M. D., & Mahartayasa, M. (2018). Kewenangan Lembaga Penjamin Simpanan dalam Likuidasi Bank. *ojs. unud. ac. id/index.php/kerthasemaya/article/view/8270/0*, diakses pada, 1.

- Maharani. (2017). *The Effect of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behaviout Mediated by Job Saisfaction and Organizational Comitment. International Journal of Economic Research*. 14 (3): 205-218. *Manajemen*, Volume 7 No. 2
- Mappamiring 2020. “Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Volume 10 No. 2*
- Maringka, I. N, dkk. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 5, No 2.
- Martono, Nanang. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif* . Jakarta : Rajawali Press.
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 1-21.
- Maslow, A.H. (1954). Motivation and Personality. In *Harper & Row. Inc.* Harper & Row. Inc. <https://doi.org/10.1037/12225-003>.
- Mathis, Robert L dan John H, Jackson. (2006). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Salemba Empat
- Narwadan, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 399-412.
- Naylah, M. (2010). *Pengaruh struktur pasar terhadap kinerja industri perbankan Indonesia* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).
- Novianto, D., & Yuniati, T. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(6).
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Pradhina, A. (2015). *PENGARUH MOTIVASI PERSEPSI, PEMBELAJARAN DAN SIKAP TERHADAP MINAT PEMBELIAN TELEPON SELULER JENIS SMARTPHONE (PENELITIAN PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Priyono dan Marnis. (2008). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Surabaya: Zifatama Publisher
- Putra, Dori HP. (2023). Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kredit Bermasalah Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Pembangunan Kerinci. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Managemen*. Vol. 3 No. 2.
- Putri, Azela Dwi. (2022). Pelayanan *Customer Service* Dalam Meningkatkan Kepuasan Nasabah PT. BPR Pembangunan Kerinci. *JAN Maha*. Vol. 4 No. 7.
- Rahmawati, F. (2016). *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Riduwan. (2012). *Dasar-dasar Statistika. Cetakankesepuluh*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juvani. (2011). “*Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. (2005). “*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*”. PT. Grafindo Persada : Jakarta.
- Sanusi, A., Sulaiman, F., Andrysyah, A., Husna, A., & Rianda, S. (2019). *The Effect of Implementation Electronic Performance Management (MKE) on Employee Achievement of PT. Indonesia Port I Belawan Branch*. <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288639>.
- Sembiring, S. (2000). *Hukum Perbankan*. Mandar Maju.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819.
- Solimun. (2012). *Permodelan Persamaan Struktural Generalized Structured Component Analysis*. Program Studika: Universitas Brawijaya
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review*, 4(2), 596-606.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukidi dan Farid. (2016). “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Daya Saing Manajemen Sumber Daya Manusia/* Volume 18 No. 2
- Supriyanto, Achmad Sani & Vivin Maharani E. (2019). *“Riset Manajemen SDM*. Malang: Inteligencia Media
- Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajerial*, 9(1), 1-9.
- Susantriana, Dewi. (2020). Pengaruh Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja Dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kayu Alam Makmur Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 15, No. 2, Hlm. 20-33.
- Syarifuddin, H. (2020). *Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Nasabah Memilih Tabungan Batara iB BTN Syariah Parepare* (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).
- Wahyuni, E. N. (2009). Motivasi dalam pembelajaran.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(8).
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, Feni dan Cahyono, Hendry. (2018). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo”. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*. Volume 4 Nomor 1.
- Yanti, F. (2021). *Implementasi Akad Murabahah Pada Pembiayaan Mikro 3 di BNI Syariah KC. Parepare* (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).
- Yuliana Rahmi. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BCA Syariah Semarang). *Jurnal STIE SEMARANG*. Vol 8. No 3.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Hasil Pengolahan Data Yang Tidak Valid (Yang Dibuang)

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi
X1.1				0.765
X1.10				0.718
X1.11				0.692
X1.12				0.708
X1.13				0.734
X1.14				0.754
X1.15				0.733
X1.2				0.718
X1.3				0.745
X1.4				0.720
X1.5				0.734
X1.6				0.736
X1.7				0.731
X1.8				0.707
X1.9				0.692
X2.1			0.754	
X2.10			0.741	
X2.11			0.738	
X2.12			0.706	
X2.13			0.662	
X2.14			0.694	
X2.15			0.680	
X2.16			0.664	
X2.17			0.685	
X2.18			0.679	
X2.2			0.766	
X2.3			0.717	
X2.4			0.725	
X2.5			0.770	
X2.6			0.725	
X2.7			0.734	
X2.8			0.738	
X2.9			0.741	
Y.1		0.737		
Y.10		0.762		
Y.11		0.723		
Y.12		0.731		
Y.13		0.746		
Y.14		0.759		
Y.15		0.687		
Y.2		0.705		
Y.3		0.737		
Y.4		0.727		
Y.5		0.694		
Y.6		0.688		
Y.7		0.675		
Y.8		0.713		
Y.9		0.715		
Z.1	0.733			
Z.10	0.716			
Z.11	0.704			
Z.12	0.720			
Z.13	0.729			
Z.14	0.724			
Z.15	0.738			
Z.16	0.704			
Z.17	0.745			
Z.18	0.705			
Z.19	0.750			
Z.2	0.711			
Z.3	0.725			
Z.4	0.708			
Z.5	0.726			
Z.6	0.713			
Z.7	0.708			
Z.8	0.721			
Z.9	0.723			

Convergent Validity (Outer Loadings)
 Pengujian pertama terdapat data yang tidak valid sebanyak 12 data
 Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi
X1.1				0.761
X1.10				0.713
X1.12				0.701
X1.13				0.730
X1.14				0.756
X1.15				0.740
X1.2				0.728
X1.3				0.756
X1.4				0.725
X1.5				0.750
X1.6				0.730
X1.7				0.728
X1.8				0.699
X2.1			0.722	
X2.10			0.791	
X2.11			0.772	
X2.12			0.681	
X2.2			0.776	
X2.3			0.667	
X2.4			0.707	
X2.5			0.824	
X2.6			0.765	
X2.7			0.741	
X2.8			0.783	
X2.9			0.784	
Y.1		0.765		
Y.10		0.776		
Y.11		0.707		
Y.12		0.727		
Y.13		0.768		
Y.14		0.780		
Y.2		0.671		
Y.3		0.742		
Y.4		0.725		
Y.8		0.731		
Y.9		0.727		
Z.1	0.732			
Z.10	0.720			
Z.11	0.709			
Z.12	0.721			
Z.13	0.727			
Z.14	0.725			
Z.15	0.740			
Z.16	0.701			
Z.17	0.740			
Z.18	0.702			
Z.19	0.750			
Z.2	0.713			
Z.3	0.725			
Z.4	0.706			
Z.5	0.726			
Z.6	0.715			
Z.7	0.709			
Z.8	0.719			
Z.9	0.725			

Convergent Validity (Outer Loadings)
 Pengujian kedua terdapat data yang tidak valid sebanyak 4 data
 Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi
X1.1				0.760
X1.10				0.709
X1.12				0.695
X1.13				0.736
X1.14				0.753
X1.15				0.742
X1.2				0.730
X1.3				0.763
X1.4				0.729
X1.5				0.758
X1.6				0.727
X1.7				0.726
X2.1			0.704	
X2.10			0.798	
X2.11			0.775	
X2.2			0.770	
X2.4			0.702	
X2.5			0.843	
X2.6			0.772	
X2.7			0.739	
X2.8			0.801	
X2.9			0.798	
Y.1		0.764		
Y.10		0.777		
Y.11		0.703		
Y.12		0.735		
Y.13		0.761		
Y.14		0.787		
Y.3		0.746		
Y.4		0.726		
Y.8		0.737		
Y.9		0.735		
Z.1	0.729			
Z.10	0.723			
Z.11	0.710			
Z.12	0.721			
Z.13	0.725			
Z.14	0.726			
Z.15	0.741			
Z.16	0.701			
Z.17	0.738			
Z.18	0.702			
Z.19	0.749			
Z.2	0.714			
Z.3	0.723			
Z.4	0.706			
Z.5	0.725			
Z.6	0.716			
Z.7	0.710			
Z.8	0.720			
Z.9	0.728			

Convergent Validity (Outer Loadings)

Pengujian ketiga terdapat data yang tidak valid sebanyak 1 data

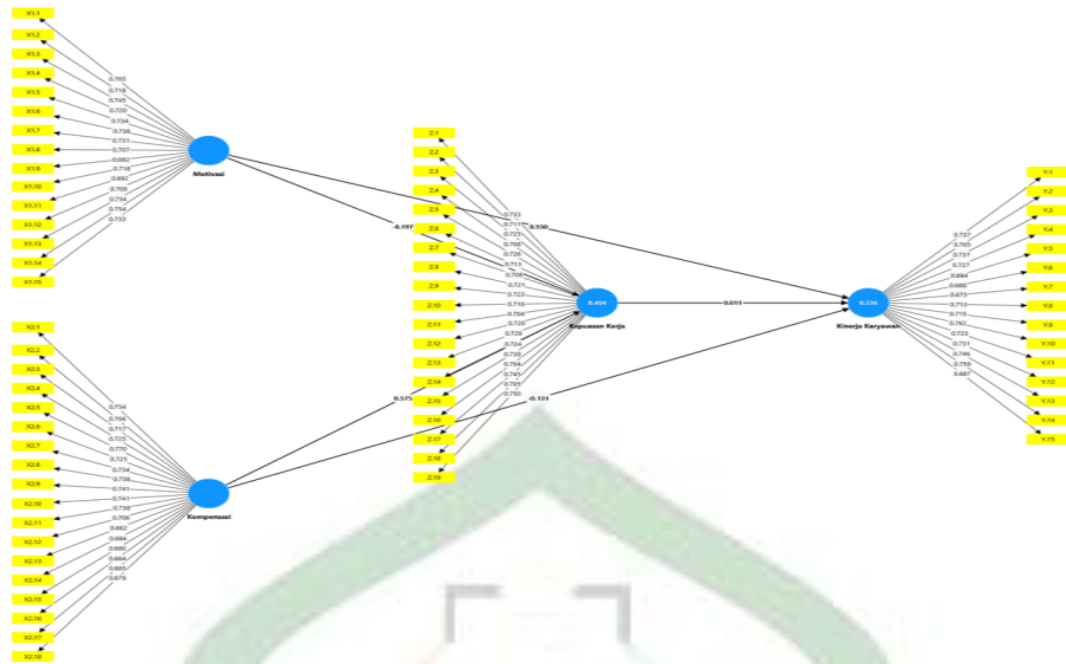
Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi
X1.1				0.764
X1.10				0.673
X1.13				0.737
X1.14				0.766
X1.15				0.754
X1.2				0.742
X1.3				0.777
X1.4				0.719
X1.5				0.772
X1.6				0.722
X1.7				0.729
X2.1			0.704	
X2.10			0.798	
X2.11			0.775	
X2.2			0.770	
X2.4			0.702	
X2.5			0.843	
X2.6			0.772	
X2.7			0.739	
X2.8			0.801	
X2.9			0.798	
Y.1		0.766		
Y.10		0.779		
Y.11		0.703		
Y.12		0.734		
Y.13		0.760		
Y.14		0.787		
Y.3		0.745		
Y.4		0.726		
Y.8		0.736		
Y.9		0.734		
Z.1	0.729			
Z.10	0.723			
Z.11	0.710			
Z.12	0.721			
Z.13	0.725			
Z.14	0.726			
Z.15	0.741			
Z.16	0.701			
Z.17	0.739			
Z.18	0.702			
Z.19	0.749			
Z.2	0.714			
Z.3	0.723			
Z.4	0.706			
Z.5	0.725			
Z.6	0.716			
Z.7	0.711			
Z.8	0.720			
Z.9	0.728			

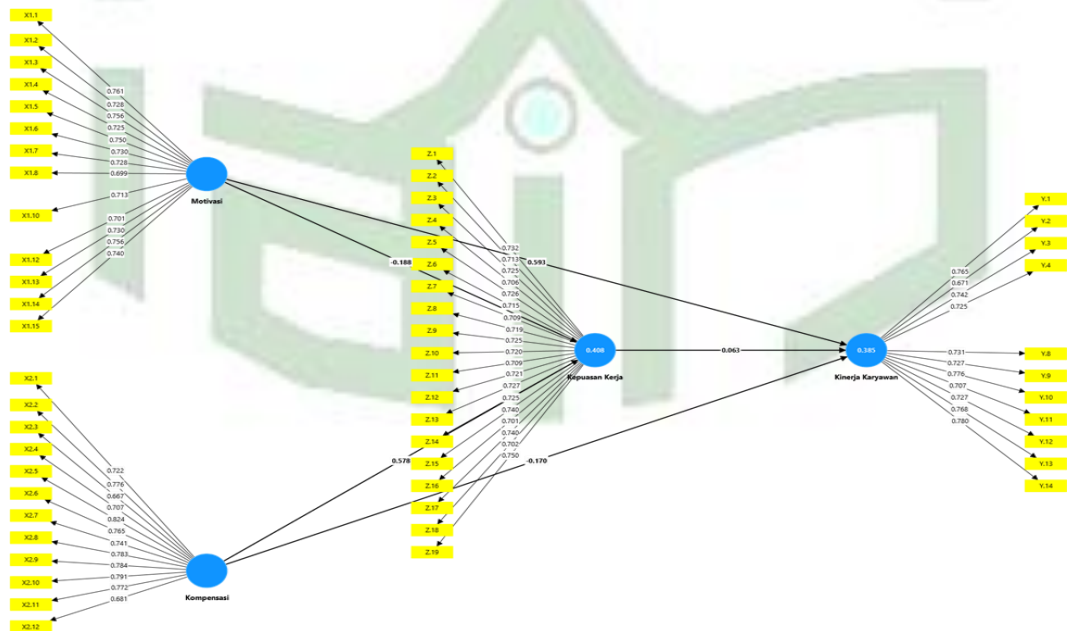
Convergent Validity (Outer Loadings)

Pengujian keempat terdapat data yang tidak valid sebanyak 1 data

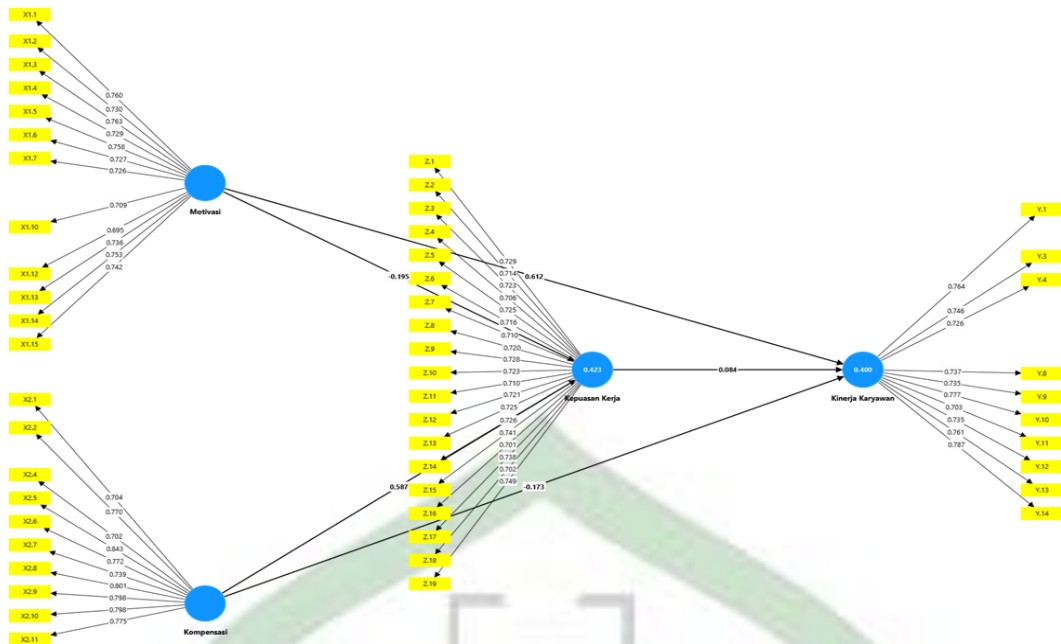
Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2



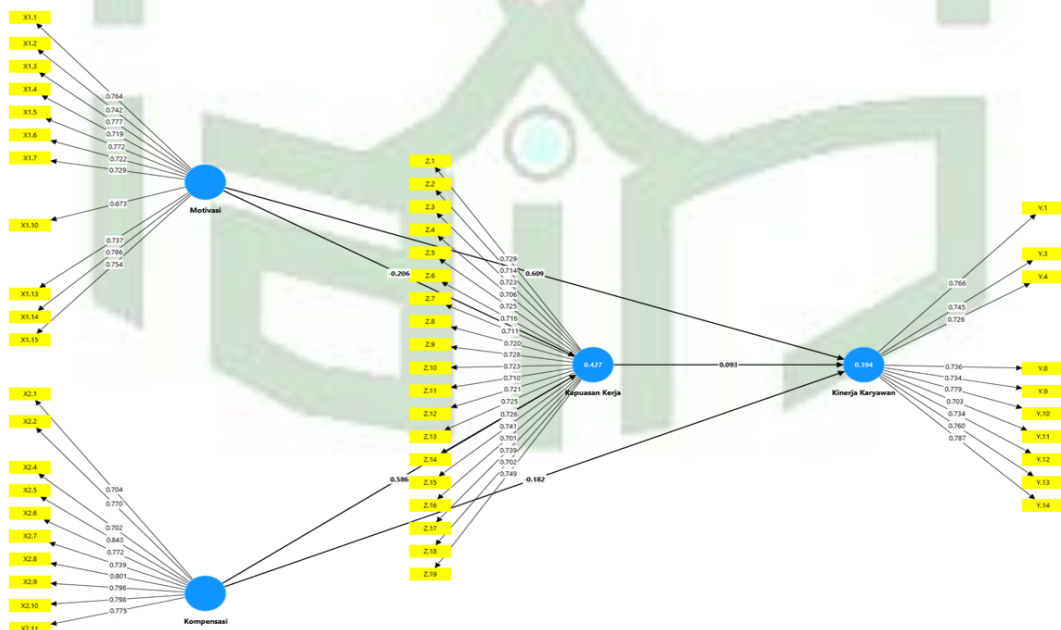
Model Struktural (*Inner Model*)
 Pengujian pertama terdapat data yang tidak valid sebanyak 12 data
 Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2



Model Struktural (*Inner Model*)
 Pengujian kedua terdapat data yang tidak valid sebanyak 4 data
 Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2



Model Struktural (Inner Model)
 Pengujian ketiga terdapat data yang tidak valid sebanyak 1 data
 Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2



Model Struktural (Inner Model)
 Pengujian keempat terdapat data yang tidak valid sebanyak 1 data
 Sumber: Hasil olah data SmarPLS v.4.1.0.2

Data Variabel Kepuasan Kerja (Z)

NO	VARIABEL KEPUASAN KERJA																			JUMLAH
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	Z19	
1	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	90
3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	85
4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	89
6	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	88
7	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	76
8	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	5	4	4	3	3	2	3	3	3	60
9	1	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	1	2	2	3	56
10	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	68
11	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	2	5	4	2	75
12	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	2	4	3	4	4	3	5	4	2	69
13	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	86
14	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	3	3	70
15	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	77
16	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	85
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	2	75
18	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	89
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	84
20	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	79
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	84
22	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	86
23	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	85
24	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	64
25	4	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	81
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	93
27	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	84
28	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	84
29	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	84
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
31	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	1	4	4	3	61
32	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	86
33	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	84
34	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	85
35	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	87
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	71
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	73
38	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	63
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	74
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76
41	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	87
42	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	2	4	4	3	2	1	4	3	3	56
43	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	1	3	3	3	58
44	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	89
45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	79
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	79
47	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	79
48	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	85
49	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	2	4	4	1	3	3	3	64
50	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	1	3	3	3	72
51	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	5	4	3	3	1	3	3	3	58
52	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	1	4	4	3	2	2	4	3	3	54
53	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	87
54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	76
55	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	74
56	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	64
57	5	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	60
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	92
59	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	85
60	5	4	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	83
61	1	3	2	4	3	3	1	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	52
62	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	70
63	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	89
64	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	78
65	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	71
66	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	92
67	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	87
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
69	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	87
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
71	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	84
72	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	83
73	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	89
74	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	88
75	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	89
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	93

Data variabel kompensasi (X2)

NO	VARIABEL KOMPENSASI																		JUMLAH
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	
1	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	81
2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	86
3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	83
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	86
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	84
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	75
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	67
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	66
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	69
11	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	76
12	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	80
13	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	83
14	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	68
15	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	84
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	72
17	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	67
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	78
19	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	78
20	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	81
21	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	81
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	83
23	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	77
24	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	55
25	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	74
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	85
27	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	81
28	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	83
29	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	71
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
31	3	4	2	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	48
32	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	79
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	2	68
34	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	82
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	81
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	78
37	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	76
38	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	59
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	78
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
42	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	55
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	76
44	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	79
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	88
46	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	70
47	5	4	3	5	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	2	4	2	70
48	4	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	67
49	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	2	4	4	5	74
50	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	5	68
51	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	82
52	3	2	4	3	1	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	52
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
54	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	80
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	68
56	4	3	4	3	2	4	1	3	4	4	4	2	1	1	4	3	1	3	51
57	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	84
58	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	87
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
60	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	66
61	4	3	4	5	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	5	5	5	5	61
62	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
64	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	69
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
66	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	87
67	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	84
68	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
69	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	72
70	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	71
71	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	86
72	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
73	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	87
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	87	
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	88
76	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	58

Lampiran 3 : Quesioner Penelitian

Varibel kinerja karyawan (Y)

No	Deskripsi	STS	TS	N	S	SS
a	Kualitas					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar					
2	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
b	Kuantitas					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan					
4	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
c	Ketetapan waktu					
5	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					
6	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
7	Saya memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya untuk menghasilkan pekerjaan yang baik					
d	Efektivitas					
8	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya					
9	Saya dapat berprestasi dalam pekerjaan saya					
e	Kemandirian					
10	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang saya miliki					
11	Saya memberikan perhatian khusus kepada pekerjaan yang sulit					
12	Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri					
f	Komitmen Kerja					
13	Saya bekerja sesuai dengan tujuan, visi dan misi dari perusahaan					
14	Saya bekerja sesuai dengan SOP perusahaan					

15	Saya bekerja dengan baik karena ingin memajukan perusahaan					
----	--	--	--	--	--	--

Varibel kepuasan kerja (Z)

No	Deskriptif	STS	TS	N	S	SS
a	Balas Jasa Yang Adil					
1	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul					
2	Perusahaan tempat saya bekerja sudah memiliki kebijakan yang baik					
3	Saya merasa puas dengan gaji dan bonus yang saya terima					
b	Penempatan Yang Tepat Sesuai Dengan Keahlian					
4	Saya merasa puas dengan penempatan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya					
5	Pekerjaan saya merupakan pekerjaan yang saya harapkan					
6	Saya merasa puas dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan karir di bidang keahlian saya					
c	Berat-Ringannya Pekerjaan					
7	Saya puas dengan ringannya pekerjaan saya					
8	Saya puas dengan kesesuaian pekerjaan yang saya terima					
d	Suasana Dan Lingkungan Pekerjaan					
9	Saya merasakan suasana kekeluargaan yang kental di lingkungan kerja					
10	Hubungan antara atasan dengan karyawan berjalan dengan baik					
11	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena suasa lingkungan kerja jauh dari kebisingan					
e	Peralatan Yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan					
12	Peralatan kerja ditempat kerja saya sudah modern					
13	Kelengkapan peralatan kerja di tempat kerja saya sudah baik					
f	Sikap Pimpinan Dalam					

	Kepemimpinannya					
14	Atasan memberikan saya kritik yang positif dan membangun					
15	Saya mendapat perhatian yang baik dari atasan					
16	Atasan saya memperlakukan seluruh karyawan dengan sama					
g	Sifat Pekerjaan Monoton Atau Tidak					
17	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya yang bervariasi (tidak monoton)					
18	Kegiatan di luar dapat menghilangkan kejenuhan dalam bekerja					
19	Saya merasa pekerjaan saya adalah pekerjaan yang menyenangkan					

Variabel motivasi (X1)

No	Deskripsi	STS	TS	N	S	SS
a	Kebutuhan Fisik					
1	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
2	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat					
3	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup					
b	Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan					
4	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman.					
5	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja					
6	Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan					
c	Kebutuhan Sosial					
7	Saya memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan bersahabat					
8	Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan (ulang tahun)					
9	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja terpenuhi					

d	Kebutuhan Akan Penghargaan					
10	Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi					
11	Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi					
12	Perusahaan memberikan jaminan nama baik untuk karyawan					
e	Kebutuhan Perwujudan Diri					
13	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
14	Saya selalu berusaha meningkatkan kompetensi/keahlian saya dalam bekerja					
15	Saya menyukai pekerjaan yang selalu menantang kemampuan diri saya					


Variabel kompensasi (X2)

No	Deskripsi	STS	TS	N	S	SS
a	Gaji (salary)					
1	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu					
2	Saya menerima gaji pokok tetap setiap bulan					
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan					
b	Insentif					
4	Perusahaan memberikan insentif agar karyawan mau bekerja dengan baik					
5	Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku					
c	Bonus					
6	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang telah bekerja melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan					
7	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan karena memperoleh nasabah melebihi target					
8	Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan					
d	Upah					

9	Upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki					
10	Upah yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang					
11	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan lamanya bekerja.					
e	Premi					
12	Tarif premi yang diterapkan sesuai dg manfaat yang diperoleh					
13	Tarif premi yg diberikan sesuai dg fasilitas yg didapatkan					
f	Pengobatan					
14	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.					
15	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
g	Asuransi					
16	Perusahaan memberikan fasilitas berupa asuransi					
17	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					
18	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga					

Lampiran 4 : Permohonan Izin Penelitian dan Surat Keterangan Izin Penelitian

Permohonan izin penelitian di Bank 9 Jambi KCP Sungai Penuh


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jalan Polita IV Sungai Penuh Telp: 0748 – 21065 Faks: 0748 – 22114
 Kode Pos: 37112 Website: www.iainkerinci.ac.id e-mail : info@iainkerinci.ac.id

Nomor : In.31/D.1.4/PP.00.9/156.71/2024 Sungai Penuh, 18 Maret 2024
 Sifat : Penting
 Lampiran : Satu rangkap proposal
 Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth. **Pimpinan Bank Jambi Cabang Sungai Penuh**
 Di -
 Sungai Penuh

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan tugas akhir (penulisan skripsi) mahasiswa Program Strata Satu (S1) Institut Agama Islam Negeri Kerinci:


Nama : **NETI ESNIYA**
 NIM : 2010401064
 Jurusan : Perbankan Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul Proposal : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Interveningnya di Bank Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh
 Skripsi :
 Lokasi dan lama Penelitian : Bank Jambi Cabang Sungai Penuh dan PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci (Bank Kerinci), dengan lama penelitian 3 (tiga) bulan sejak diterbitkannya surat izin.

Yang bersangkutan memerlukan data yang berhubungan dengan judul skripsi diatas. Guna mendapatkan data yang dimaksud mohon kiranya dapat diterbitkan izin penelitian.

Demikian atas perhatian dan kerjasama yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

a.n. DEKAN,
**WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK
 DAN KELEMBAGAAN**


H. SAMSUL BAHRY, H, Lc., M.A.
NIP. 19691222 200112 1 002

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kerinci;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Permohonan izin penelitian di Bank Kerinci KCP Sungai Penuh



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Alamat: Jalan Pelita IV Sungai Penuh Telp: 0748 – 21065 Faks: 0748 – 22114
 Kode Pos: 37112 Website: www.iainkerinci.ac.id e-mail : info@iainkerinci.ac.id

Nomor : In.31/D.1.4/PP.00.9/156.71.A/2024 Sungai Penuh, 18 Maret 2024
 Sifat : Penting
 Lampiran : Satu rangkap proposal
 Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth. **Pimpinan PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci**
(Bank Kerinci)

Di -
 Sungai Penuh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan tugas akhir (penulisan skripsi) mahasiswa Program Strata Satu (S1) Institut Agama Islam Negeri Kerinci:

Nama : **NETI ESNIYA**
 NIM : 2010401064
 Jurusan : Perbankan Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul Proposal : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Interveningnya di Bank Jambi dan Bank Kerinci KCP Sungai Penuh
 Skripsi
 Lokasi dan lama Penelitian : Bank Jambi Cabang Sungai Penuh dan PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci (Bank Kerinci), dengan lama penelitian 3 (tiga) bulan sejak diterbitkannya surat izin.

Yang bersangkutan memerlukan data yang berhubungan dengan judul skripsi diatas. Guna mendapatkan data yang dimaksud mohon kiranya dapat diterbitkan izin penelitian.

Demikian atas perhatian dan kerjasama yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. DEKAN,
WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK
DAN KELEMBAGAAN

H. SAMSUL BAHRY, H, Lc., M.A.
 NIP. 19691222 200112 1 002

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kerinci;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Surat keterangan izin penelitian dari Bank 9 Jambi KCP Sungai Penuh

BANK 9 JAMBI

SURAT KETERANGAN
No. 149 .05/SPN.Ops

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Emban Karya Jaya, SE
Jabatan : Plh Pimpinan PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi
Cabang Sungai Penuh

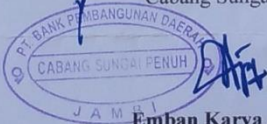
Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Neti Esniya
NIM : 2010 4010 64
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kerinci
Studi Kasus : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Interveningnya di Bank 9 Jambi & Bank Kerinci KCP Sungai Penuh

Adalah benar bahwa yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian di Bank Jambi Kantor Cabang Sungai Penuh pada tanggal 20 Mei 2024. ✓

Demikian dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungai Penuh, 20 Mei 2024
PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi
Cabang Sungai Penuh



Emban Karya Jaya, SE
Plh. Pimpinan Cabang

Kantor Cabang Sungai Penuh
Jl. RA. Kartini No. 2 Sungai Penuh Telp: (0748) 21783, 21716, 21785 fax: (0748) 23131, email: bjspn030@yahoo.com

Kantor Fungsional RSU Mayjend H.A Thalib
Jl. Jend. Basuki Rahmad No. 01 Sungai Penuh 37152

Kantor Fungsional Jujun
Jl. Raya Jujun, Kec. Keliling Danau, Kerinci

Surat keterangan izin penelitian dari Bank Kerinci KCP Sungai Penuh

 **PT. BANK PEREKONOMIAN RAKYAT
PEMBANGUNAN KERINCI**

SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN
Nomor : SR.052/BPR-PK/UM/03-2024


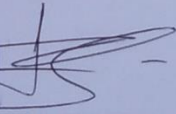
Yang bertanda tangan dibawah ini Direksi PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci, berdasarkan surat izin penelitian saudara dari Institut Agama Islam Negeri Kerinci Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Nomor: In.31/D.1/4/PP.00.9/156.71.A/2024 memberi izin penelitian kepada :

Nama : **NETI ESNIYA**
NIM : 2010401064
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi & Bisnis Islam
Judul : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable Interveningnya di Bank Jambi dan PT. Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci.


Untuk melakukan penelitian/pengumpulan data di PT. BPR Pembangunan Kerinci dengan judul penelitian 'Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable Interveningnya di Bank Jambi dan PT. Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci'.

Demikian surat keterangan izin penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Sungai Penuh, 28 Maret 2024

 **PT. BPR PEMBANGUNAN KERINCI**

ADE ADRIANSYAH, SH, CRBD
Direktur Utama

Kantor Pusat : Jl. RE Marthadinata No. 09 Kota Sungai Penuh Provinsi Jambi
Kantor Cabang : Jl. Raya Kersik Tuo No. 10 Kayu Aro - Kerinci - Kantor Kas Sungai Penuh : Jl. Jend. M. Yamin No. 73 Kota Sungai Penuh - Kantor Kas Seleman : Jl. Raya Pasar Sore Seleman No. 10 - Kerinci


BPR
BANK PERKREDITAN RAKYAT

Lampiran 5 : Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian

Penelitian (pengambilan data) di Bank 9 Jambi KCP Sungai Penuh



Penelitian (pengambilan data) di Bank Kerinci KCP Sungai Penuh



DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS



Nama	Neti Esnifa
Tempat/ Tanggal Lahir	Pondok Pulau Sangkar/ 14 Juni 2003
NIM	2010401064
Jurusan	Perbankan Syariah
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Kelamin	Perempuan
Pekerjaan	Mahasiswa
Alamat	Desa Baru Semerah, Dusun Tanjung Berisi, Rt. 03, Kec. Tanah Cokok, Kab. Kerinci
Riwayat Pendidikan	1) SD.N 205/III Pondok (2008-2013) 2) SD.N 96/III Bunga Tanjung (2013-2014) 3) MTs.N 3 Kerinci (2014-2017) 4) MAN I Kerinci (2017-2020) 5) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci (2020-Sekarang)