



SKRIPSI

ANALISIS MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Industri Mebel di Jepara)

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1
Untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

Ananda Nur Safitri

20810067

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ananda Nur Safitri

NPM : 20810067

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Industri Mebel di Jepara)”** yang saya buat ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Studi Manajemen atau pada progra lainnya.

Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawaban sepenuhnya berada di tangan saya.

Semarang, 12 Agustus 2024



Ananda Nur Safitri

PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Draft Skripsi yang berjudul:

**ANALISIS MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**
(Studi Kasus Pada Industri Mebel di Jepara)

Disusun Oleh:
Ananda Nur Saftri
NPM. 20810067

Telah menyelesaikan Bimbingan Skripsi

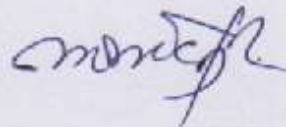
Pembimbing I



Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P

NPP 146501457

Pembimbing II



Noni Setyorini, S.E., M.Sc.

NPP 169001508

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Ananda Nur Saftri

NPM : 20810067

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : ANALISIS MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada Industri Mebel di Jepara)

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji:

Tanggal : 12 Agustus 2024

Dewan Penguji

| | | |
|-------------|--|--|
| Penguji I | <u>Dr.Ir.Efriyani Sumastuti, M.P.</u> NPP.146501457 |  (.....) |
| Penguji II | <u>Noni Setyorini, S.E., M.Sc.</u> NPP. 169001508 |  (.....) |
| Penguji III | <u>Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E., M.M.</u> NPP. 138301402 |  (.....) |

PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul:
**ANALISIS MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**
(Studi Kasus Pada Industri Mebel di Jepara)

Disusun Oleh:
Ananda Nur Safitri
NPM. 20810067

Telah dipertahankan dengan Dewan Penguji Skripsi
Pada tanggal
dan dinyatakan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.

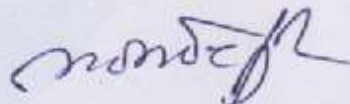
Pembimbing I



Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P

NPP 146501457

Pembimbing II



Noni Setyorini, S.E., M.Sc.

NPP 169001508

Mengetahui

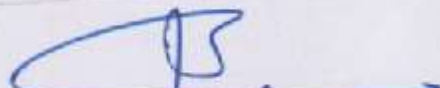
Dekan



Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M.

NPP 187901540

Ketua Program Studi



Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M.

NPP 219001572

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Orang tua di rumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu.

Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya.

-Ananda.N.S-

PERSEMBAHAN

1. Almameter Universitas PGRI Semarang
2. Orang tua saya tercinta Ibu Rubiatun pintu surgaku dan Bapak Kunarto panutanku serta Mbah Uti yang sangat menyanyangiku seperti anak kandungnya sendiri
3. Kepada saudara kandungku, Revalina Chintya Bella, Cindy Mutyara Rahmadini, Azzahra Delisha Rahma. Terima kasih yang selalu memberikan doa dan dorongan semangat hingga bisa ditahap saat ini. Semoga selalu diberkahi dan diberikan kesehatan.
4. Kepada teman-teman Prodi Manajemen, serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan nasehat serta doa yang selalu diberikan kepada penulis selama ini.
5. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri Ananda Nur Safitri, terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini.

ABSTRACT

The important role of employees in the furniture industry in Jepara cannot be ignored. They have a vital role in producing and producing high quality furniture products that Jepara is proud of. The role of the furniture industry in Jepara in the local economy is very important. Apart from providing employment for thousands of employees, this industry also has a positive impact on other sectors such as transportation, logistics and trade. The aim of this research is to examine and analyze work motivation, compensation and work discipline on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. The population used in this research were employees in 7 furniture industries in Jepara. This research is a quantitative study with a sample of 98 employees in 7 furniture industries in Jepara who have worked for 1 year. This research uses the Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) method with the SmartPLS application version 3.2.9 to analyze the data. Based on the research results, it was found that the work motivation variable had an effect on satisfaction ($0.003 < 0.10$), the compensation variable had no effect on job satisfaction ($0.691 > 0.10$), the work discipline variable had an effect on job satisfaction ($0.098 < 0.10$), the job satisfaction variable has no effect on employee performance ($0.107 > 0.10$), the work motivation variable has no effect on employee performance ($0.994 > 0.10$), the compensation variable has no effect on employee performance ($0.077 < 0.10$), the work discipline variable has no effect has an effect on employee performance ($0.266 > 0.10$), work motivation variables have no effect on employee performance which is mediated by job satisfaction ($1.149 > 0.10$), compensation variables have no effect on employee performance which is mediated by job satisfaction ($0.690 > 0, 10$), that the work discipline variable has no effect on employee performance which is mediated by job satisfaction ($0.257 > 0.10$).

Keywords: *Work motivation, compensation, work discipline, job satisfaction, employee performance.*

ABSTRAK

Peran penting karyawan di industri mebel di Jepara tidak dapat diabaikan. Mereka memiliki peran vital dalam memproduksi dan menghasilkan produk mebel berkualitas tinggi yang menjadi kebanggaan Jepara. Peran industri mebel di Jepara dalam perekonomian lokal sangat penting. Selain memberikan lapangan kerja bagi ribuan karyawan, industri ini juga memberikan dampak positif pada sektor lain seperti transportasi, logistik, dan perdagangan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada 7 industri mebel di Jepara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 98 karyawan pada 7 industri mebel di Jepara yang telah bekerja selama 1 tahun masa kerja. Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan aplikasi *SmartPLS* versi 3.2.9 untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan ($0,003 < 0,10$), variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja ($0,691 > 0,10$), variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ($0,098 < 0,10$), variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($0,107 > 0,10$), variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($0,994 > 0,10$), variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($0,077 < 0,10$), variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($0,266 > 0,10$), variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja ($1,149 > 0,10$), variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja ($0,690 > 0,10$), bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja ($0,257 > 0,10$).

Kata Kunci : Motivasi kerja, Kompensasi, Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur atas rahmat dan keberkahan dari Allah SWT yang telah memudahkan segala urusan hamba-NYA, atas taufik dan hidayah-NYA peneliti dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi dengan judul “**ANALISIS MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** (Studi Kasus Pada Industri Mebel di Jepara)” skripsi ini adalah bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M). Dalam mengerjakan dan menyelesaikan proposal skripsi ini, peneliti banyak dibantu oleh berbagai pihak. Tidak lupa pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu, diantaranya:

1. Dr. Sri Suciati, M.Hum. selaku Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.
3. Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.
4. Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P. selaku dosen pembimbing I yang selama proses penyusunan Skripsi ini telah memberikan komentar, saran, kritik dan koreksi dengan penuh perhatian sejak awal penyusunan proposal hingga selesainya Skripsi ini.
5. Noni Setyorini, S.E., M.Sc. selaku dosen pembimbing II dan wali dosen yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan, memberikan motivasi dan koreksi dengan penuh perhatian sejak awal penyusunan proposal hingga selesainya Skripsi ini.
6. Seluruh Bapak Dan Ibu Dosen/Karyawan UPGRIS yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.
7. Orang tua saya tercinta Ibu Rubiatun pintu surgaku dan Bapak Kunarto panutanku serta Mbah Uti yang sangat menyanyangiku seperti anak

kandungnya sendiri, tiga orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Serta keluarga besar peneliti. Terima kasih atas doa, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil oleh penulis, serta tanpa lelah mendengar keluh kesah penulis hingga di titik ini. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan di dunia serta tempat terbaik di akhirat kelak, karena telah menjadi figur orangtua terbaik bagi penulis.

8. Kepada saudara kandungku, Revalina Chintya Bella, Cindy Mutyara Rahmadini, Azzahra Delisha Rahma. Terima kasih yang selalu memberikan doa dan dorongan semangat hingga bisa ditahap saat ini. Semoga selalu diberkahi dan diberikan kesehatan.
9. Kepada teman-teman Prodi Manajemen, serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan nasehat serta doa yang selalu diberikan kepada penulis selama ini.
10. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri Ananda Nur Safitri, terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Ananda. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan tugas akhir ini. Oleh karena itu kritik dan saran masih penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir ini. Penulis juga berharap semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat untuk para pembaca. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih bagi para dosen, dan semua orang yang telah membantu atas selesainya tugas akhir ini, dan tidak lupa peneliti selalu berharap semoga hasil dari tugas akhir ini dapat bermanfaat dalam pengembangan pada Prodi Manajemen.

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | ii |
| PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI | iv |
| PENGESAHAN SKRIPSI | v |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | vi |
| <i>ABSTRACT</i> | vii |
| ABSTRAK | viii |
| KATA PENGANTAR..... | ix |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB 1 | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Masalah Penelitian | 9 |
| 1.3. Pertanyaan Penelitian | 10 |
| 1.4. Tujuan Penelitian..... | 11 |
| 1.5. Manfaat Penelitian..... | 12 |
| 1.5.1. Manfaat Teoritis | 12 |
| 1.5.2. Manfaat Praktis | 13 |
| 1.6. Sistematika Proposal Skripsi | 14 |
| BAB II..... | 16 |
| LANDASAN TEORI | 16 |
| 2.1. Kinerja Karyawan..... | 16 |
| 2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan | 16 |
| 2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan..... | 19 |
| 2.2. Motivasi Kerja | 21 |
| 2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja..... | 21 |

| | | |
|---------|---|----|
| 2.2.2. | Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 22 |
| 2.2.3. | Indikator Motivasi Kerja..... | 24 |
| 2.3. | Kompensasi | 25 |
| 2.3.1. | Pengertian Kompensasi..... | 25 |
| 2.3.2. | Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi..... | 26 |
| 2.3.3. | Indikator Kompensasi | 28 |
| 2.4. | Disiplin Kerja | 29 |
| 2.4.1. | Pengertian Disiplin Kerja..... | 29 |
| 2.4.2. | Macam-macam Disiplin Kerja | 30 |
| 2.4.3. | Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 30 |
| 2.4.4. | Indikator Disiplin Kerja | 32 |
| 2.5. | Kepuasan Kerja | 33 |
| 2.5.1. | Pengertian Kepuasan Kerja..... | 33 |
| 2.5.2. | Faktor-faktor Kepuasan Kerja..... | 34 |
| 2.5.3. | Indikator Kepuasan Kerja | 35 |
| 2.6. | Kajian Penelitian Terdahulu | 36 |
| 2.7. | Pengaruh Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis | 41 |
| 2.7.1. | Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja | 42 |
| 2.7.2. | Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja | 43 |
| 2.7.3. | Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja | 44 |
| 2.7.4. | Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan | 45 |
| 2.7.5. | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan | 46 |
| 2.7.6. | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan | 47 |
| 2.7.7. | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan | 49 |
| 2.7.8. | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja..... | 50 |
| 2.7.9. | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja..... | 52 |
| 2.7.10. | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja..... | 53 |
| 2.8. | Model Empiris Penelitian..... | 54 |
| 2.9. | Hipotesis Penelitian | 56 |
| BAB III | | 58 |

| | |
|--|----|
| METODE PENELITIAN..... | 58 |
| 3.1. Desain Penelitian..... | 58 |
| 3.2. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel..... | 58 |
| 3.2.1. Populasi..... | 58 |
| 3.2.2. Sampel..... | 59 |
| 3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel..... | 60 |
| 3.2.4. Definisi Operasional..... | 61 |
| 3.3. Teknik Pengumpulan Data..... | 63 |
| 3.3.1. Angket (Kuesioner)..... | 63 |
| 3.4. Teknik Analisis Data..... | 64 |
| 3.5. Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian..... | 66 |
| 3.5.1. Model Pengukuran atau Outer Model..... | 66 |
| 3.5.2. Model Struktural atau Inner Model..... | 68 |
| 3.5.3. Uji Hipotesis..... | 70 |
| 3.5.4. Uji Pengaruh Langsung..... | 70 |
| 3.5.5. Mediation Analysis Procedure..... | 72 |
| BAB IV..... | 73 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 73 |
| 4.1. Deskripsi Pengumpulan Data di Lapangan..... | 73 |
| 4.2. Deskripsi Umum Objek/Tempat Penelitian..... | 73 |
| 4.2.1. Sejarah Industri Mebel di Jepara..... | 73 |
| 4.3. Deskripsi Karakteristik Responden..... | 75 |
| 4.3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 75 |
| 4.3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 76 |
| 4.3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 77 |
| 4.3.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 78 |
| 4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 79 |
| 4.4.1. Uji Validitas..... | 79 |
| 4.4.2. Uji Reliabilitas..... | 83 |
| 4.5. Hasil Analisis Data Struktural (<i>Inner Model</i>)..... | 84 |
| 4.5.1. Uji <i>Goodness of fit model</i> | 85 |
| 4.5.2. Uji <i>R-square</i> | 86 |

| | | |
|----------------|--|-----|
| 4.5.3. | Uji <i>F-square</i> | 87 |
| 4.5.4. | Uji <i>Path Coefficient</i> | 88 |
| 4.6. | Hasil Pengujian Hipotesis | 91 |
| 4.7. | Pembahasan | 92 |
| 4.7.1. | Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 92 |
| 4.7.2. | Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 93 |
| 4.7.3. | Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 94 |
| 4.7.4. | Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara. | 94 |
| 4.7.5. | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara. | 95 |
| 4.7.6. | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara. | 96 |
| 4.7.7. | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara. | 97 |
| 4.7.8. | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 97 |
| 4.7.9. | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 98 |
| 4.7.10. | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 99 |
| BAB V | | 102 |
| PENUTUP | | 102 |
| 5.1. | Simpulan..... | 102 |
| 5.2. | Saran..... | 105 |
| 5.2.1. | Bagi 7 Industri Mebel di Jepara | 105 |
| 5.2.2. | Bagi Peneliti selanjutnya..... | 106 |
| 5.2.3. | Bagi Akademisi | 106 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 108 |
| LAMPIRAN | | 113 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Karyawan Berdasarkan 6 Industri Mebel di Jepara 2023 | 2 |
| Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada 6 Industri Mebel di Jepara..... | 3 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 35 |
| Tabel 3.1 Data Karyawan Berdasarkan 7 Industri MebelDi Jepara 2023 | 58 |
| Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> | 63 |
| Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner | 72 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 75 |
| Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 75 |
| Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Usia..... | 76 |
| Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden..... | 77 |
| Tabel 4.6 Outer Loading | 78 |
| Tabel 4.7 Hasil Evaluasi <i>Outer Loadings</i> | 80 |
| Tabel 4.8 Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)..... | 81 |
| Tabel 4.9 Nilai <i>Fornell-Larcker Criterion</i> | 82 |
| Tabel 4.10 Nilai Cronbach`s Alpha dan Composite Reliability | 83 |
| Tabel 4.11 Pengukuran <i>Goodness Of Fit Model</i> | 84 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Goodness Of Fit Model | 84 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji R-Square | 85 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji <i>F-Square</i> | 86 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji P-Values | 87 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji P-Values | 88 |
| Tabel 4.17 Hasil Analisis Jalur..... | 89 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Model Empiris..... | 54 |
| Gambar 3.1 Mediation Analysis Prosedure | 71 |
| Gambar 4.1 Inner Model (Hasil Analisis Data Struktural) | 83 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------------------------|-----|
| Kuesioner Penelitian | 114 |
| Variabel Kepuasan Kerja..... | 122 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Industri mebel di Jepara merupakan salah satu sektor industri yang memiliki peran penting dalam perekonomian lokal. Industri mebel di Jepara telah lama dikenal sebagai salah satu pusat produksi mebel berkualitas tinggi. Sejak berabad-abad yang lalu, Jepara telah menjadi pusat kerajinan kayu yang terkenal, menghasilkan berbagai jenis mebel yang indah dan tahan lama. Industri ini telah menjadi salah satu sektor terbesar dalam perekonomian lokal, memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi daerah dan penciptaan lapangan kerja.

Peran penting karyawan di industri mebel di Jepara tidak dapat diabaikan. Mereka memiliki peran vital dalam memproduksi dan menghasilkan produk mebel berkualitas tinggi yang menjadi kebanggaan Jepara. Karyawan di industri mebel di Jepara terlibat dalam berbagai tahap produksi, mulai dari pemilihan bahan baku kayu, pengerjaan, perakitan, hingga finishing dan penyelesaian produk. Setiap tahap ini membutuhkan keahlian dan ketelitian agar menghasilkan produk mebel yang berkualitas tinggi, baik dari segi desain, kekuatan, maupun keindahan.

Peran industri mebel di Jepara dalam perekonomian lokal sangat penting. Selain memberikan lapangan kerja bagi ribuan karyawan, industri ini juga memberikan dampak positif pada sektor lain seperti transportasi,

logistik, dan perdagangan. Pertumbuhan industri mebel juga mendorong perkembangan kawasan industri, peningkatan infrastruktur, dan peningkatan pendapatan masyarakat setempat. Industri mebel di Jepara juga menjadi daya tarik wisata dengan adanya pusat-pusat kerajinan dan toko-toko mebel yang menarik wisatawan dari dalam dan luar negeri. Pada penelitian ini peneliti hanya meneliti 7 industri mebel di Jepara. Berikut daftar jumlah karyawan berdasarkan 7 industri mebel di Jepara.

Tabel 1.1
Data Karyawan Berdasarkan 7 Industri Mebel
di Jepara 2023

| No | Nama Industri Mebel | Jumlah Karyawan |
|--------|-----------------------------|-----------------|
| 1. | Suudi Mebel | 22 |
| 2. | Silfia Mebel | 13 |
| 3. | Putra Jati Kembar Furniture | 12 |
| 4. | Lamtoro Gung | 13 |
| 5. | Sagara Jati | 10 |
| 6. | CV Padma Indoraya | 31 |
| 7. | UD. Kayu Living | 29 |
| Jumlah | | 130 |

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pra-survey terhadap karyawan pada industri mebel di Jepara. Pra-survei adalah langkah awal dalam proses penelitian survei yang dirancang untuk mengidentifikasi dan mengatasi potensi masalah dalam instrumen survei, seperti kesalahan dalam perumusan pertanyaan atau pemahaman responden terhadap instrumen survei tersebut.

Menurut Dillman, Smyth, & Christian (2014), pra-survei adalah "metode yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari instrumen survei sebelum diterapkan secara luas." Pra-survei membantu

memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan akan dimengerti dengan benar oleh responden dan akan memberikan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti juga memberikan kuesioner kepada karyawan industri mebel di Jepara, yang dapat ditemukan pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada 6
Industri Mebel di Jepara

| Item | Pernyataan | Jumlah Pra-Survey | Setuju | Persen | Tidak Setuju | Persen |
|------|---|-------------------|--------|--------|--------------|--------|
| 1. | Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah | 35 | 16 | 5.33% | 19 | 6.33% |
| 2. | Saya puas dengan kesesuaian pekerjaan yang saya terima dengan keinginan/kemauan saya | 35 | 28 | 9.33% | 7 | 2.33% |
| 3. | Saya puas dengan kesesuaian tugas pekerjaan saya saat ini dengan keahlian dan pengalaman saya | 35 | 23 | 7.67% | 12 | 4% |
| 4. | Saya puas dengan gaji yang diterima setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan | 35 | 29 | 9.67% | 6 | 2% |
| 5. | Saya puas dengan uang lembur yang diberikan sesuai dengan jam lembur saya | 35 | 22 | 7.33% | 13 | 4.33% |

Sumber : (Hasil pra-survey kuesioner kepuasan kerja dan kinerja karyawan terhadap industri mebel di Jepara, 2023)

Pra-survei memungkinkan peneliti menguji kejelasan, pemahaman, dan relevansi pertanyaan survei. Umpan balik ini dapat digunakan untuk menyempurnakan kata-kata, struktur, dan alur pertanyaan, serta memastikan pertanyaan tersebut memperoleh informasi yang diinginkan dari responden.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti dengan 130 responden pada karyawan di 7 industri mebel di Jepara menunjukkan bahwa ada permasalahan mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan dari hasil pra-survey di item 1 permasalahan yang paling banyak dirasakan oleh karyawan data 6,33% tidak setuju dan 5,33% memilih setuju dengan item tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah. Item ke 2 2,33% karyawan memilih tidak setuju dan 9,33% memilih setuju menunjukkan bahwa mereka tidak puas dengan kesesuaian pekerjaan yang diterima dengan keinginan/kemauan karyawan. Item ke 3 data 4% karyawan memilih tidak setuju dan 7,67% memilih setuju menunjukkan bahwa mereka tidak memiliki rasa puas dengan kesesuaian tugas pekerjaan mereka saat ini dengan keahlian dan pengalaman karyawan. Item ke 4 tidak terlalu beresiko ada permasalahan tersebut sebab beberapa karyawan memilih setuju dengan pernyataan tersebut dengan 2% memilih tidak setuju dan 9,67% memilih setuju menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan sebagai karyawan pada industri mebel di Jepara. Item ke 5 menunjukkan bahwa terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja yaitu karyawan merasa bahwa tidak

puas dengan uang lembur yang diberikan karena tidak sesuai dengan jam lembur kerja mereka sebagai karyawan industri mebel di Jepara yang dapat dilihat melalui pengisian kuesioner bahwa 4,33% karyawan memilih tidak setuju dan 7,33% memilih setuju dengan pernyataan tersebut.

Menurut Sinambela, dkk (2011), kinerja karyawan merujuk pada kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Kinerja ini memiliki peran penting dalam mengukur sejauh mana kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Rivai dan Basri (2005) juga menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan melibatkan proses pengukuran yang fokus pada teknik-teknik penilaian. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan kriteria yang jelas dan terukur sebagai panduan dalam melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini merupakan langkah yang digunakan untuk mengintegrasikan berbagai jenis pekerjaan dengan menggunakan proses formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan dan perbandingan dengan pekerjaan lainnya. Hasil dari penilaian kinerja ini digunakan sebagai dasar yang adil dalam menentukan upah yang diberikan kepada karyawan.

Dalam industri mebel di Jepara, motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai aspek, seperti keinginan untuk menghasilkan mebel berkualitas tinggi, mencapai kepuasan kerja yang maksimal, dan mendapatkan pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan. Ketika

karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat dan kreativitas yang tinggi.

Menurut Mangkunegara (2009), motivasi kerja merupakan alasan yang mendorong karyawan untuk melewati situasi kerja di perusahaan. Motivasi adalah kekuatan yang memindahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka juga berperan penting dalam mencapai kinerja maksimal. Motivasi adalah dorongan yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Hasibuan (2012) juga menyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan semangat kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berpartisipasi dalam upaya mencapai kepuasan. Perusahaan memiliki tanggung jawab penting untuk terus memotivasi karyawan dengan memperhatikan kepentingan mereka, guna menjaga stabilitas organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain motivasi kerja, faktor kompensasi juga memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan di industri mebel di Jepara. Karyawan yang menerima kompensasi yang adil dan memadai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Kompensasi dalam industri mebel dapat meliputi gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya yang disesuaikan dengan tingkat kontribusi dan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka dalam organisasi (Hendrico, 2014). Remunerasi, atau segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan

mereka juga menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja (Handoko, 2002). Kompensasi ini sangat penting bagi karyawan, karena jumlah kompensasi yang diterima mencerminkan tingkat kinerja mereka di antara rekan kerja (Rivai, 2009). Jika karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang mereka terima, maka dampaknya akan sangat negatif bagi organisasi. Masalah kompensasi kepuasa kerja karyawan (Siagian, 2007). Menurut Rizana (2020), upaya untuk memberikan kompensasi yang memadai dan memberdayakan karyawan akan memastikan bahwa mereka dapat sepenuhnya fokus pada tugas-tugas yang diberikan. Ketika kebahagiaan karyawan tercapai, maka kepuasan kerja juga akan meningkat dan loyalitas kerja akan semakin tinggi. Hal ini akan menciptakan aparatur pemerintah yang bersih, kompeten, eisien, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja yang baik juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri mebel di Jepara. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan kerja, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan sikap profesional dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih efisien dan produktif dalam melaksanakan tugas mereka. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan positif antara tingkat disiplin karyawan dan kinerja mereka. Karyawan yang disiplin cenderung mencapai target kinerja dan berkontribusi positif pada tujuan organisasi/instansi. Disiplin menjadi kunci untuk mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaan. Ketika karyawan memiliki tingkat

disiplin tinggi, mereka mampu mengelola waktu dengan baik, melaksanakan tugas dengan teliti, dan mencapai target yang ditetapkan (Doe, 2019). Disiplin menjadi dasar kesuksesan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Smith, 2018). Kinerja individu dan kinerja organisasi/instansi sangat terkait dengan tingkat disiplin karyawan. Disiplin membantu menciptakan budaya kerja yang efisien dan produktif (Johnson, 2017). Disiplin juga merupakan salah satu karakteristik kunci dari karyawan yang sukses. Karyawan yang disiplin memiliki kehadiran yang baik, bekerja dengan kualitas tinggi, dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan mereka (Chen, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sugiono et.al (2021), ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rachmaniah, Rafika (2022) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Rifa`I Muhamad et.al (2021) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Windayanti (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian dengan Syahidin et.al (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja berperan sebagai variabel independen dan variabel dependen. Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh

karyawan memiliki pengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka menganggap pekerjaan tersebut menyenangkan.

Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya dan memainkan peran krusial dalam mencapai kinerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan secara maksimal (Rachmaniah & Rafika, 2022). Kepuasan kerja adalah evaluasi yang mencerminkan perasaan dan sikap seseorang terhadap tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan mereka dalam bekerja (Rivai & Sagal, 2011). Topik kepuasan kerja menjadi sangat menarik dan penting karena memiliki manfaat yang signifikan bagi individu, industri, dan masyarakat secara umum (Sutrisno, 2016). Karyawan dapat mengalami perasaan senang atau tidak senang dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka (Bangun, 2012).

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada industri mebel di Jepara, termasuk motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja keseluruhan perusahaan.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan yang telah dijelaskan diatas, maka dikembangkan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara?

8. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara?
9. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara?
10. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara
8. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja dapat memediasi motivasai kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara
9. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara
10. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1.5.1. Manfaat Teoritis

1. Diharapkan penelitian ini sebagai upaya pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis yang dipelajari di perkuliahan serta dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi peneliti yang sedang mencari informasi tentang motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada industri mebel di Jepara.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau wawasan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada industri mebel di Jepara.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang manajemen SDM dalam hal meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen SDM dalam konteks motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi syarat guna mendapatkan gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Dari penelitian ini, peneliti mendapatkan kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta lebih memahami teori-teori yang didapat selama proses perkuliahan dalam bidang yang diteliti.

2. Bagi Pegawai Instansi

Peneliti berharap hasil tulisan ini akan membuat perusahaan menyadari betapa pentingnya mempertimbangkan motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja untuk industri mebel di Jepara agar mereka lebih bisa meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian yang ditulis oleh peneliti diharapkan dapat digunakan sebagai sumber untuk mendorong peneliti lain untuk melakukan hal yang sama dan dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian yang lebih luas.

1.6. Sistematika Proposal Skripsi

Sistematika pada penulisan ini bertujuan sebagai pedoman peneliti, sehingga mempermudah dalam memahami isi penelitian. Adapun sistematika penulisan ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini mendeskripsikan tentang latar belakang dan masalah yang akan diteliti. Kemudian di simpulkan menjadi sebuah rumusan masalah. Selanjutnya, akan dapat digunakan untuk membuat tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang penjabaran mengenai teori penelitian, kajian penelitian terdahulu, pengaruh antar variabel dan pengembangan hipotesis penelitian serta mengembangkan model empiris penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik dan instrument pengumpulan data, validitas dan reabilitas dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini mendeskripsikan tentang objek penelitian, pengelolaan data serta hasil analisis yang membahas analisis motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan

kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada industri mebel di Jepara).

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang membahas mengenai kesimpulan terhadap penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian dan saran yang diberikan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

Landasan teori ini menguraikan variabel-variabel penelitian yang mencakup motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia. Masing-masing variabel dalam penelitian ini menguraikan tentang definisi, indikator, penelitian terdahulu serta hipotesis. Kemudian hipotesis-hipotesis akan membentuk suatu model penelitian.

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yang berasal dari kata Inggris "*performan-ce*" adalah tolak ukur bagi karyawan dalam melaksanakan semua tugas yang ditargetkan kepada mereka. Oleh karena itu, penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi sangat penting. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Metteson, *performance the desired results of behavior* (kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku). Artinya, kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil unjuk kerja mereka dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Fattah 2014: 11).

Kinerja menurut Ainsworth, Smith, dan Millership dapat diartikan sebagai hasil akhir dari interaksi antara orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan produk atau jasa, baik yang dapat dilihat secara langsung maupun yang kurang terlihat. Evaluasi terhadap kinerja

dilakukan berdasarkan sejauh mana interaksi ini menghasilkan tingkat dan mutu yang diinginkan, dengan biaya yang telah disepakati. Jika hasilnya memuaskan kinerja akan dinilai baik atau bahkan luar biasa. Namun, jika hasilnya mengecewakan, apapun alasannya, kinerja akan dinilai buruk atau menurun. Pendapat ini menekankan bahwa kinerja seorang karyawan adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi atau instansi (Fattah 2014: 11).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang kemudian dinilai untuk menentukan sejauh mana karyawan tersebut baik atau buruk dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Efektifitas dan efisiensi

Berdasarkan konteks kinerja organisasi, kinerja diukur berdasarkan sejauh mana organisasi tersebut efektif dan efisien. Efektivitas mengacu pada kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan efisien mengacu pada kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut dengan cara yang memuaskan. Berdasarkan hal ini, efektivitas dan

efisiensi menjadi faktor penting dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Berdasarkan organisasi yang efektif, otoritas dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan jelas tanpa adanya tumpang tindih tugas. Setiap karyawan dalam organisasi mengetahui hak dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kejelasan mengenai otoritas dan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap orang dapat fokus pada tugas dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara efisiensi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin merupakan gambaran tentang sejauh mana karyawan menghormati aturan dan kebijakan perusahaan. Ketidak disiplin karyawan dalam organisasi, baik dari pihak atasan maupun bawahan dapat berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi. Kinerja organisasi akan mencapai hasil yang optimal jika kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang melibatkan kemampuan berpikir dan kreativitas untuk menghasilkan ide-ide yang terkait dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif karyawan dalam organisasi

merupakan motivasi untuk mencapai kemajuan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernadine dalam (Tampi, 2014) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat diperhatikan sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas mengacu pada tingkat kesempurnaan hasil aktivitas yang dilakukan, baik dalam hal mencapai standar penampilan yang ideal maupun mencapai tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Dengan kata lain, kualitas menunjukkan sejauh mana aktivitas tersebut dapat memenuhi standar yang diinginkan dan tujuan yang ditetapkan.

2. Kuantitas

Mengacu pada jumlah yang dihasilkan dalam bentuk unit atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan. Dengan kata lain, kuantitas mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menghasilkan output dalam jumlah yang diharapkan atau menyelesaikan sejumlah aktivitas sesuai dengan target yang ditentukan.

3. Ketepatan waktu

Mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan suatu aktivitas sesuai dengan waktu yang diinginkan, dengan memperhatikan koordinasi antara hasil output yang di hasilkan dan

optimalisasi penggunaan waktu untuk aktivitas lainnya. Ketepatan waktu mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya tepat pada waktunya.

4. Efektivitas

Mengacu pada tingkat penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut. Dengan kata lain, efektivitas menunjukkan sejauh mana organisasi dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang menguntungkan dan meminimalkan potensi kerugian.

5. Kemandirian

Pada tingkat kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya tanpa harus meminta bantuan atau bimbingan dari karyawan. Dalam hal ini, seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa perlu campur tangan atau pengawasan langsung dari atasan, dengan tujuan menghindari hasil yang merugikan. Kemandirian menunjukkan sejauh mana seorang karyawan dapat mandiri dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009) motivasi pada dasarnya dimulai dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi dapat dijelaskan sebagai keadaan atau energi yang mendorong seorang karyawan untuk berkoordinasi atau berkonsentrasi dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan memiliki sikap spiritual yang positif terhadap situasi kerja, motivasi kerja mereka meningkat sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang terbaik. Dalam pandangan Usman (2000) motivasi adalah proses yang mengaktifkan perilaku atau motif perilaku untuk memenuhi kebutuh, mencapai tujuan atau kondisi tertentu, serta mendorong individu untuk melakukan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tersebut.

Motivasi memberikan dorongan kepada seseorang untuk membangkitkan semangat kerja, membuat mereka bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terlibat sepenuhnya dalam segala upaya untuk mencapai kesejahteraan. Penelitian ini mengacu pada teori bahwa motivasi adalah faktor yang memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terlibat sepenuhnya dalam segala usaha untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013)

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2012) terdapat tujuh faktor motivasi, di antaranya adalah :

1. Promosi

Promosi merujuk pada kemajuan seorang karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih baik. Kemajuan ini dapat terlihat dari tanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih tinggi, keterampilan yang lebih baik, serta peningkatan upah atau tambahan penghasilan.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan langkah awal dalam pengembangan profesional seseorang, di mana kinerja mereka dalam menjalankan tugas yang saat ini dipercayakan kepada mereka menjadi kunci utama. Tanpa mencapai prestasi kerja yang memuaskan, menjadi sulit bagi seorang karyawan untuk dianggap sebagai calon yang potensial untuk mendapatkan promosi dari atasan mereka.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pengembangan karir merupakan tanggung jawab pribadi setiap karyawan. Ada banyak peluang yang dapat dimanfaatkan oleh setiap karyawan untuk mengembangkan diri mereka lebih lanjut. Dalam proses ini, berbagai pihak seperti eksekutif, supervisor langsung, kenalan, dan ahli pengembangan sumber

daya manusia turut berperan sebagai pendukung dalam mencapai tujuan karir tersebut.

4. Penghargaan

Kami memberikan motivasi kepada karyawan melalui penghargaan atas prestasi yang mereka raih, pujian atas pengetahuan khusus yang dimiliki, dan sebagainya. Hal ini memiliki peran penting dalam membangkitkan semangat kerja karyawan. Penghargaan tersebut juga menjadi bentuk ungkapan rasa syukur terhadap kontribusi mereka serta memperkuat pemahaman akan kebutuhan dan keinginan manusia untuk mengatasi tantangan yang dihadapi.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan bentuk balasan atas kompensasi yang mereka terima. Sementara perusahaan memiliki harapan terhadap karyawan, karyawan juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi yang memadai dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan bidang tanggung jawab masing-masing.

6. Pengakuan

Mengakui keterampilan dan keahlian karyawan di tempat kerja adalah bagian dari komitmen perusahaan. Pengakuan ini merupakan bentuk penghargaan yang seharusnya diberikan oleh

perusahaan kepada karyawan yang memiliki keterampilan khusus dan mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Melalui pengakuan ini, kinerja karyawan yang memiliki keunggulan di bidangnya akan semakin meningkat.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan agar melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan lebih antusias. Keberhasilan tersebut minimal dapat memberikan rasa bangga dan tanggung jawab kepada karyawan atas pekerjaannya.

2.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Maslow (2010) terdapat lima dimensi yang diikuti oleh masing-masing indikatornya, yaitu :

1. Kebutuhan keamanan : Terdiri dari tiga indikator penelitian, yaitu jaminan keamanan lingkungan kerja, pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan perlindungan terhadap risiko pekerjaan. Dalam konteks keamanan secara psikologis, terdapat tiga indikator penelitian lainnya, yaitu penyediaan ruang kerja, penyediaan sarana kerja, dan penyediaan fasilitas kerja.
2. Kebutuhan penghargaan dijabarkan menjadi tiga indikator, yaitu insentif, penghargaan dari pimpinan, dan penghargaan dari instansi terkait. Secara khusus, indikator yang paling dominan dalam penelitian ini adalah insentif.

3. Kebutuhan berkelompok dijabarkan menjadi tiga indikator, yaitu hubungan antar sesama karyawan, dukungan dari sesama karyawan, dan hubungan karyawan dengan unit kerja terkait. Namun, indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan antar sesama karyawan.

2.3. Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Marwansyah (2014) kompensasi merujuk pada imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Imbalan ini dapat berupa kompensasi finansial atau non-finansial, baik secara langsung maupun tidak langsung. Konsep ini menyoroti bahwa reward dapat berupa bonus atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan. Pandangan lain yang dikemukakan oleh Dassles (2007) menyatakan bahwa kompensasi karyawan mencakup berbagai bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Menurut Hendrico (2014) kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Kompensasi juga merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan (Handoko, 2002). Selain itu, Rivai (2009) juga menyatakan

bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Penelitian ini mengacu pada teori Marwansyah (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi haruslah adil dan wajar, dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung dalam bentuk finansial atau non-moneter, sebagai imbalan kepada karyawan atas kontribusi jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Faktor pemerintahan

Peraturan pemerintahan terkait standar upah minimum, pajak penghasilan, harga komoditas, biaya transportasi, inflasi, dan pengaturan valuasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Perusahaan dan karyawan melakukan penawaran bersama dalam menentukan kompensasi yang adil

Berdasarkan proses ini, perusahaan berupaya untuk menegosiasikan jumlah upah yang harus dibayarkan kepada karyawan mereka. Penentuan kompensasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama ketika perusahaan memperkerjakan karyawan dengan keahlian khusus yang sangat dibutuhkan.

3. Standar dan biaya hidup karyawan

Berdasarkan kebijakan kompensasi, penting untuk mempertimbangkan hal ini agar kebutuhan dasar karyawan terpenuhi. Ketika karyawan merasa aman dengan memenuhi standar kebutuhan mereka sendiri dan keluarga, mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja kerja, dan ada hubungan positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran pebandingan upah

Kebijakan kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti ukuran perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan senioritas karyawan. Ketika membandingkan tingkat upah karyawan, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor ini. Misalnya, karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi atau masa kerja yang lebih lama mungkin berhak mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi. Selain itu, ukuran perusahaan juga dapat memengaruhi tingkat upah yang ditawarkan.

5. Permintaan dan persediaan

Berdasarkan menentukan kebijakan kompensasi karyawan, penting untuk mempertimbangkan tingkat permintaan dan penawaran di pasar. Hal ini berarti bahwa kondisi pasar saat itu

harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah bagi para pekerja.

6. Kemampuan perusahaan untuk membayar karyawan

Berdasarkan menentukan kebijakan kompensasi karyawan, penting untuk mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar karyawan. Artinya, kebijakan kompensasi yang ditetapkan tidak boleh melebihi kemampuan finansial perusahaan untuk menanggungnya.

2.3.3. Indikator Kompensasi

Menurut Patton (2009) dalam memberikan kompensasi, perlu dilakukan dengan mempertimbangkan indikator-indikator berikut :

1. Kesesuaian dengan harapan

Artinya, kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan peraturan pemerintah. Dalam hal ini, pemerintah menetapkan persyaratan minimum untuk pemberian kompensasi. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan atau konsisten dengan kesepakatan perundingan bersama.

2. Keadilan

Keadilan dalam memberikan hadiah adalah memastikan bahwa semua orang menerima hadiah yang sama, berdasarkan kinerja dan keterampilan mereka.

3. Kelayakan

Dalam hal ini berarti bahwa perusahaan memberikan kompensasi yang lebih tinggi ketika mereka menghasilkan keuntungan.

2.4. Disiplin Kerja

2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam tindakan dan perilaku individu, kelompok, atau masyarakat yang melibatkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan, etika, norma, dan aturan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2010) kedisiplinan merupakan fungsi operasional keenam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedisiplinan memiliki peran yang sangat penting dalam MSDM karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat mereka capai. Tanpa adanya kedisiplinan karyawan yang baik organisasi perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal.

Keith Davis dalam (Kurniasari, 2014) menyatakan bahwa *“Discipline is management action to enforce organization standards”*. Dalam konteks ini, disiplin kerja dapat diinterpretasikan sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar-standar organisasi.

2.4.2. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011) dalam (Pratama, 2017) terdapat tiga bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif adalah upaya untuk mendorong karyawan agar mau mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif adalah bentuk disiplin kerja yang bertujuan untuk mengarahkan karyawan agar mematuhi peraturan dan pedoman yang berlaku di perusahaan. Melalui disiplin korektif, dilakukan upaya untuk menyatukan karyawan dengan peraturan dan memastikan agar mereka tetap mematuhi peraturan tersebut.
3. Disiplin progresif adalah suatu tindakan yang memberikan sanksi yang semakin berat terhadap pelanggaran yang terjadi secara berulang. Dengan disiplin progresif, tindakan hukuman akan meningkatkan seiring dengan berulangnya pelanggaran yang dilakukan.

2.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam (Pratama, 2017) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Karyawan akan cenderung mematuhi peraturan yang berlaku jika mereka merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan.

2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Memiliki pengaruh signifikan, setiap karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menunjukkan disiplin dalam dirinya sendiri, baik melalui ucapan, perbuatan, maupun sikapnya. Karyawan akan mengamati apakah pimpinan mematuhi aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan atau justru melakukan tindakan yang merugikan aturan tersebut.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang jelas dan pasti sebagai acuan

Dalam perusahaan tidak dapat diabaikan, pembinaan disiplin tidak akan efektif jika tidak ada aturan tertulis yang dapat dijadikan pegangan oleh semua pihak.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Menjadi faktor penting dalam menjaga disiplin. Ketika ada karyawan yang melanggar aturan, pimpinan perlu memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Hal yang penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Melalui pengawasan, pimpinan dapat memberikan arahan kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Perhatian kepada karyawan

Memiliki peran penting dalam menjaga kedisiplinan. Dengan memberikan perhatian yang cukup kepada karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung tegaknya kedisiplinan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung kedisiplinan

Hal ini juga penting dengan menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan mendukung disiplin, perusahaan dapat memperkuat budaya disiplin di dalam perusahaan.

2.4.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010) terdapat indikator disiplin kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan : Dalam menjalankan tugasnya, karyawan diharapkan untuk mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Penggunaan waktu dengan efektif : Merupakan hal penting dalam lingkungan kerja, waktu bekerja yang diberikan perusahaan sebaiknya dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap individu untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas : Merupakan hal penting dalam menjalankan tugas di lingkungan kerja. Ketika

individu dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi : Merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau semakin rendah tingkat absensi karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.5. Kepuasan Kerja

2.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2008) menggambarkan tugas sebagai sebuah lukisan bab dari kehidupan seseorang yang mengakhiri dengan penghargaan karakteristik. Seseorang memasukkan bab kehidupan menyimpan bagian menyenangkan dari tugas yang berat dalam hal ini, seseorang yang tidak puas menyimpan klise bab hidup ini. Sebuah definisi tambahan diusulkan oleh Hasibuan (2012) kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan dan emosional dari mencintai apa yang mereka lakukan. Konsep ini jelas dalam etos kerja, disiplin kerja, dan prestasi. Kepuasan kerja dinikmati di tempat kerja, di luar, di dalam tanpa pekerjaan.

Namun, menurut Rivai & Sagala (2013) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai ukuran perasaan seseorang yang senang atau tidak

senang, puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka. Robbins (2008) menjelaskan teori kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Penelitian ini mendukung definisi ini.

2.5.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Banyak hal yang telah diteliti untuk menentukan apakah seseorang puas dengan pekerjaannya. Sutrisno (2011) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Faktor Psikologi :

Adalah komponen yang bertautan psikis karyawan, termasuk minat, ketentraman bagian dalam bekerja, gerakan terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial :

Faktor-faktor yang berkaitan dengan interaksi sosial antara rekan kerja, manajer, dan karyawan dari berbagai jenis pekerjaan.

3. Faktor Fisil :

Adalah komponen yang terus menerus yang mencakup badan area peranan dan badan karyawan, ragam pekerjaan, otoritas waktu kerja dan istirahat, instrumen peranan, kondisi ruangan, suhu udara, kesegaran karyawan, usia, dll

4. Faktor keuangan:

Adalah hal-hal yang berkaitan dengan keamanan dan kesejahteraan karyawan, seperti sistem gaji dan upah, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang tersedia, promosi, dan lainnya.

2.5.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2016) terdapat tiga dimensi yang digunakan sebagai ukuran kepuasan kerja karyawan, dan setiap dimensi tersebut memiliki indikator yang spesifik yakni :

1. Kesesuaian pekerjaan, yang terdiri dari dua indikator yang spesifik. Salah satu adalah respon terhadap situasi kerja, yang terdiri dari dua indikator penelitian yaitu pekerjaan yang menantang dan kesesuaian pekerjaan. Dalam hal ini, penelitian tersebut mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja karyawan dapat diukur melalui sejauh mana karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka menantang dan sesuai dengan kemampuan dan minat mereka.
2. Gaji atau upah menjadi faktor penting yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana hasil dari pekerjaan mencapai atau melebihi harapan yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan kompensasi finansial yang mereka terima.
3. Kondisi kerja menjadi faktor yang dijadikan acuan untuk mengevaluasi sejauh mana perhatian atau sikap karyawan terhadap

pekerjaan yang mereka lakukan. Kondisi kerja dapat mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja, fasilitas, dukungan tim, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan.

2.6. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh para peneliti dengan tujuan untuk membandingkan dan menemukan inspirasi baru bagi penelitian selanjutnya. Selain itu, studi sebelumnya juga membantu penelitian dalam memposisikan dan menunjukkan orisinalitasnya. Pada bagian ini, peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sudah terpublikasikan maupun yang belum terpublikasikan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| Judul Artikel | Sumber Penelitian | Variabel Penelitian | Teknik Analisis | Temuan |
|--|--|--|------------------------|--|
| PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PT. WIBEE INDOEDU NUSANTARA (PUSTAKA) | Sugiono, Edi Efendi, Sugito Al-Afgani, Jamaluddin (2021) | Variabel bebas : - Motivasi kerja - Kompetensi - Kompensasi Variabel terikat : - Kinerja karyawan Variabel intervening : - Kepuasan kerja | Analisis deskriptif | 1. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan nyata terhadap kepuasan karyawan. 2. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan nyata terhadap kepuasan karyawan. |

| | | | |
|-------------------|----|--|---|
| LEBAH) JAKARTA | DI | | <p>3. Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan nyata terhadap kepuasan karyawan.</p> <p>4. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5. Motivasi kerja terbukti tidak berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan.</p> <p>7. Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan.</p> <p>8. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</p> <p>9. Kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</p> <p>10. Kompetensi</p> |
|-------------------|----|--|---|

| | | | | |
|---|---------------------------|--|---|---|
| | | | | terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. |
| Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening | Rachmaniah, Rafika (2022) | Variabel bebas : - Disiplin kerja - Motivasi kerja Variabel terikat : - Kinerja karyawan Variabel intervening : - Kepuasan kerja | Regresi partial (<i>Partial Least Sqyare/PLS</i>) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja 5. Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. 6. Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. 7. Terdapat pengaruh positif |

| | | | | |
|---|------------------------------------|--|----------------|--|
| | | | | signifikan antara motivasi kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. |
| KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING | Rifa'I, Muhamad et.all (2021) | Variabel bebas : - Kompensasi - Motivasi kerja Variabel terikat : - Kinerja karyawan Variabel intervening : - Kepuasan kerja | Analisis jalur | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 6. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. 7. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. |
| PENGARUH KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA | Oki, Yanto, Tirton Nefianto (2023) | Variabel bebas : - Kompensasi - Disiplin kerja Variabel terikat : | Analisis jalur | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berdampak positif pada kepuasan kerja. |

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| <p>TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK MAYAPADA INTERNASIONAL</p> | | <p>- Kinerja karyawan Variabel intervening : - Kepuasan kerja</p> | | <ol style="list-style-type: none"> 2. Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja. 3. Kompensasi berdampak pada kinerja karyawan 4. Kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. 5. Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. |
| <p>ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Shopee International Indonesia)</p> | <p>S. Efendi, E. Hardiyanto (2021)</p> | <p>Variabel bebas : - Gaya kepemimpinan - Disiplin kerja - Lingkungan kerja Variabel terikat : - Kinerja karyawan Variabel intervening : - Motivasi</p> | <p>Analisis Struktural Equatin Modeling</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan positif kepada motivasi kerja karyawan. 2. Disiplin kerja karyawan berpengaruh langsung dan positif kepada motivasi kerja karyawan. 3. Lingkungan kerja karyawan berpengaruh langsung dan positif kepada motivasi kerja karyawan. 4. Motivasi kerja karyawan berpengaruh langsung dan positif kepada kinerja karyawan. 5. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan positif kepada |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>kinerja karyawan.</p> <p>6. Disiplin kerja berpengaruh langsung dan positif kepada kinerja karyawan.</p> <p>7. Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif kepada kinerja karyawan.</p> <p>8. Gaya kepemimpinan secara tidak langsung tidak berpengaruh positif melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>9. Disiplin kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh positif melalui motivasi terhadap kinerja karyawan.</p> <p>10. Lingkungan kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh positif melalui motivasi terhadap kinerja karyawan.</p> |
|--|--|--|--|---|

2.7. Pengaruh Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara yang digunakan untuk menjelaskan suatu fakta, namun belum terbukti. Hipotesis dikembangkan sebagai sebuah pernyataan yang berasumsi tentang hubungan antara variabel

yang diteliti dalam penelitian. Dalam konteks pengembangan hipotesis dari penelitian ini, hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

2.7.1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2012) motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan kerjasama untuk bekerja secara efektif dan terpadu dalam upaya mencapai kesejahteraan. Tidak hanya berfokus pada memperhatikan kepentingan karyawan, perusahaan dapat menjaga stabilitas organisasi, meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, dan mengurangi ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab penting dalam menjaga motivasi karyawan tetap tinggi.

Salah satu teori yang menjelaskan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah teori *goal-setting* (Edwin Locke). Teori ini mengatakan bahwa menetapkan tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Ketika individu memiliki tujuan yang spesifik dan dapat diukur, mereka cenderung merasa lebih puas ketika mencapai tujuan tersebut.

Menurut penelitian sebelumnya oleh Juniari et al. (2015) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mubarokah & Yusuf (2020) juga membuktikan adanya

pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima.

H1 : Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

2.7.2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi memiliki peran penting bagi karyawan sebagai individu, karena tingkat kompensasi mencerminkan nilai dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut (Handoko, 2022). Jika karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi yang diterima, hal ini dapat berdampak negatif yang signifikan terhadap instansi. Artinya, kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat berpengaruh jika masalah kompensasi tidak ditangani dengan baik (Siagian, 2007).

Salah satu teori yang menjelaskan tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah teori *Equity* (J. Stacy Adams). Teori ini menekankan pentingnya persepsi adil dalam hubungan antara upaya kerja dan imbalan yang diterima. Ketidakseimbangan antara kontribusi kerja dan kompensasi yang diterima dapat menyebabkan ketidakpuasan. Jika individu merasa bahwa kompensasi mereka tidak sebanding dengan upaya kerja yang mereka berikan, kepuasan kerja mereka dapat terpengaruh negatif.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Ramadhani & Rahardjo (2017) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Saputra (2019) juga menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Urban Pringsewu.

H2 : Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

2.7.3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut teori *dua faktor Herzberg*, disiplin kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus dijunjung tinggi dalam setiap organisasi perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. Moenir (2004:25) menyatakan bahwa disiplin kerja diharapkan menjadi karakteristik setiap individu dalam perusahaan, karena melalui kedisiplinan kerja, tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Setiap karyawan perlu memiliki disiplin kerja di dalam organisasi atau perusahaan, termasuk mematuhi aturan yang telah diterapkan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, serta berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Bachri (2013) dan juga penelitian oleh Nilasari dkk

(2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Lumentut dan Dotulang (2015) menunjukkan hasil yang berbeda. Mereka menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja.

H3 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Kepuasan Kerja.

2.7.4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh individu atau karyawan terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika karyawan merasa bahwa apa yang mereka kerjakan memberikan imbalan yang sesuai dan adil, mereka akan merasakan kepuasan kerja (Kurniasari,2017).

Salah satu teori yang menjelaskan tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori *persepsi keadilan (Organizational Justice Theory)*. Teori ini menekankan pentingnya persepsi karyawan tentang keadilan dalam pengelolaan sumber daya dan pengambilan keputusan di tempat kerja. Jika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil, termasuk dalam hal kompensasi dan penghargaan, mereka akan cenderung lebih puas dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Agar karyawan merasakan kepuasan kerja, perusahaannya disarankan untuk memenuhi kebutuhan personal dalam organisasi, menciptakan rasa aman, memberikan kesempatan untuk meraih

prestasi, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri. Hal ini karena kinerja karyawan yang semakin baik juga akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Virdiansyah (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Rahmawani dan Syahrial (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, penelitian Sugiono, Efendi, dan Al-Afgani (2021) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2.7.5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah faktor yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk bekerja dengan semangat, bekerja sama secara efektif, dan mengintegrasikan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kinerja. Ketika seseorang memiliki motivasi, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Salah satu teori yang menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori *hierarchy of needs* (Abraham Maslow). Teori ini menyatakan bahwa individu memiliki serangkaian

kebutuhan hierarkis yang harus dipenuhi. Mulai dari kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut secara berurutan.

Apabila seseorang berhasil mencapai tujuan, maka akan merasakan kepuasan dan cenderung untuk mengulangnya kembali, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Susitiningrum (2019) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian lain yang dilakukan oleh Sugiono, Efendi, dan Al-Afgani (2021) juga ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2.7.6. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima oleh para karyawan sebagai penghargaan atas prestasi mereka dalam menjalankan tugas (Kadae Nurjaman, 2017). Pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan mereka. Jika kompensasi yang diberikan sebanding dengan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka.

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang memadai dan baik maka, kinerja karyawan cenderung meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan kurang atau tidak memadai, dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Teori yang menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah teori *kebutuhan (Needs Theory)*. Teori ini menyatakan bahwa kompensasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan finansial, keamanan, dan pengakuan. Jika kompensasi memadai, karyawan cenderung merasa puas dan termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik.

Temuan dari penelitian oleh Murty & Hudiwinarsih (2017) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya oleh Dwianti & Purnamasari (2019) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian oleh Arifudin (2019) juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6 : Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

2.7.7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Afandi (2018) tingkat disiplin seseorang mencerminkan sejauh mana tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan. Melalui kedisiplinan tersebut, semangat dan motivasi kerja seseorang dapat ditingkatkan, sehingga membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain faktor kualitas dan dedikasi sumber daya manusia yang tinggi, disiplin karyawan di suatu instansi atau perusahaan memiliki peran yang penting dalam pengembangan instansi atau perusahaan tersebut. Hal ini karena sumber daya akan berkontribusi pada keberhasilan atau kegagalan rencana kerja. Khususnya dalam bidang jasa, jika perusahaan ingin meningkatkan disiplin karyawan, penting untuk mengambil pendekatan yang tepat dan akurat guna memastikan kinerja karyawan yang optimal. Secara umum, kinerja dapat dilihat sebagai keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas. Kinerja yang sangat baik dapat didefinisikan sebagai kinerja yang mematuhi standar atau proses yang telah ditetapkan.

Salah satu teori yang menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori *pengendalian diri (Self-Regulation Theory)*. Teori ini mengemukakan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkaitan erat dengan kemampuan individu untuk mengendalikan diri dan mengatur perilaku mereka. Karyawan yang mampu mengendalikan diri dalam hal menjaga konsistensi,

menghormati tenggat waktu, dan mengikuti prosedur kerja, memiliki potensi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pangarso (2016) ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Temuan ini didukung oleh hasil uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja.

H7 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

2.7.8. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2017) memberikan motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja mereka untuk memenuhi kebutuhan dan mendapatkan kepuasan baik secara materil maupun nonmateril sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Ketika karyawan mendapatkan kepuasan yang semakin memuaskan baik secara materil maupun nonmateril, semangat kerja mereka akan semakin meningkat.

Apabila motivasi yang diperoleh sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dengan hasil kerjanya dan akan meningkatkan kinerjanya. Dalam hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja, terdapat hasil penelitian yang

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Salah satu teori yang menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah teori *keadilan (Equity Theory)*. Edward Lawler dan Stacy Adams mengemukakan teori ini yang menekankan pentingnya persepsi karyawan tentang keadilan dalam lingkungan kerja. Menurut teori ini, motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan jika mereka merasa bahwa kompensasi, pengakuan, dan kesemoatan yang mereka terima adil dan sebandung dengan kontribusi yang mereka berikan. Kepuasan kerja berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Suwardi & Utomo (2017) serta Murti & Srimulyani (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja. Selain itu, hasil penelitian lainnya oleh Rahmawani & Syahrial (2021) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lainnya oleh Dugiono, Efendi & Al-Afgani (2021) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H8 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja.

2.7.9. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja

Kompensasi merupakan faktor penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Memberikan kompensasi secara tepat waktu dapat meningkatkan kepuasan karyawan karena mereka merasa bahwa hak-hak mereka sebagai karyawan telah terpenuhi oleh perusahaan. Menurut Suwatno & Priansa (2017) ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat berdampak negatif, seperti terjadinya pemogokan kerja dan unjuk rasa, yang tentunya tidak diinginkan oleh perusahaan.

Salah satu teori yang menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah teori *pertukaran sosial* (*Social Exchange Theory*). Teori pertukaran sosial yang dikemukakan oleh Peter Blau, melihat hubungan antara karyawan dan perusahaan sebagai pertukaran sosial di mana karyawan memberikan kontribusi kerja dan perusahaan memberikan imbalan, termasuk kompensasi. Kepuasan kerja berperan sebagai mediasi dalam hubungan ini, karena karyawan yang puas dengan imbalan yang mereka terima cenderung berkinerja lebih baik.

Tujuan utama dari kompensasi adalah untuk menjaga, menarik, dan memotivasi karyawan (Octaviane, 2018). Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, hal ini akan memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Komara & Nelliwati (2014) dan Lusiana, Anggraini, & Arina (2015) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja.

H9 : Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja.

2.7.10. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja

Menurut Hasan dalam Udayanto (2015) terdapat beberapa aspek yang digunakan untuk mengevaluasi disiplin kerja karyawan. Aspek-aspek tersebut meliputi kejujuran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan, kehadiran yang konsisten, mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan ketepatan dalam penggunaan bahan dan perlengkapan. Disiplin kerja merupakan alat komunikasi yang digunakan oleh manajer untuk mengajak karyawan mengubah perilaku mereka dan juga sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala).

Salah satu yang menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah teori *perilaku (Behavior Theory)*. Teori perilaku memperhatikan bagaimana perilaku karyawan dipengaruhi oleh konsekuensi yang dihasilkan dari

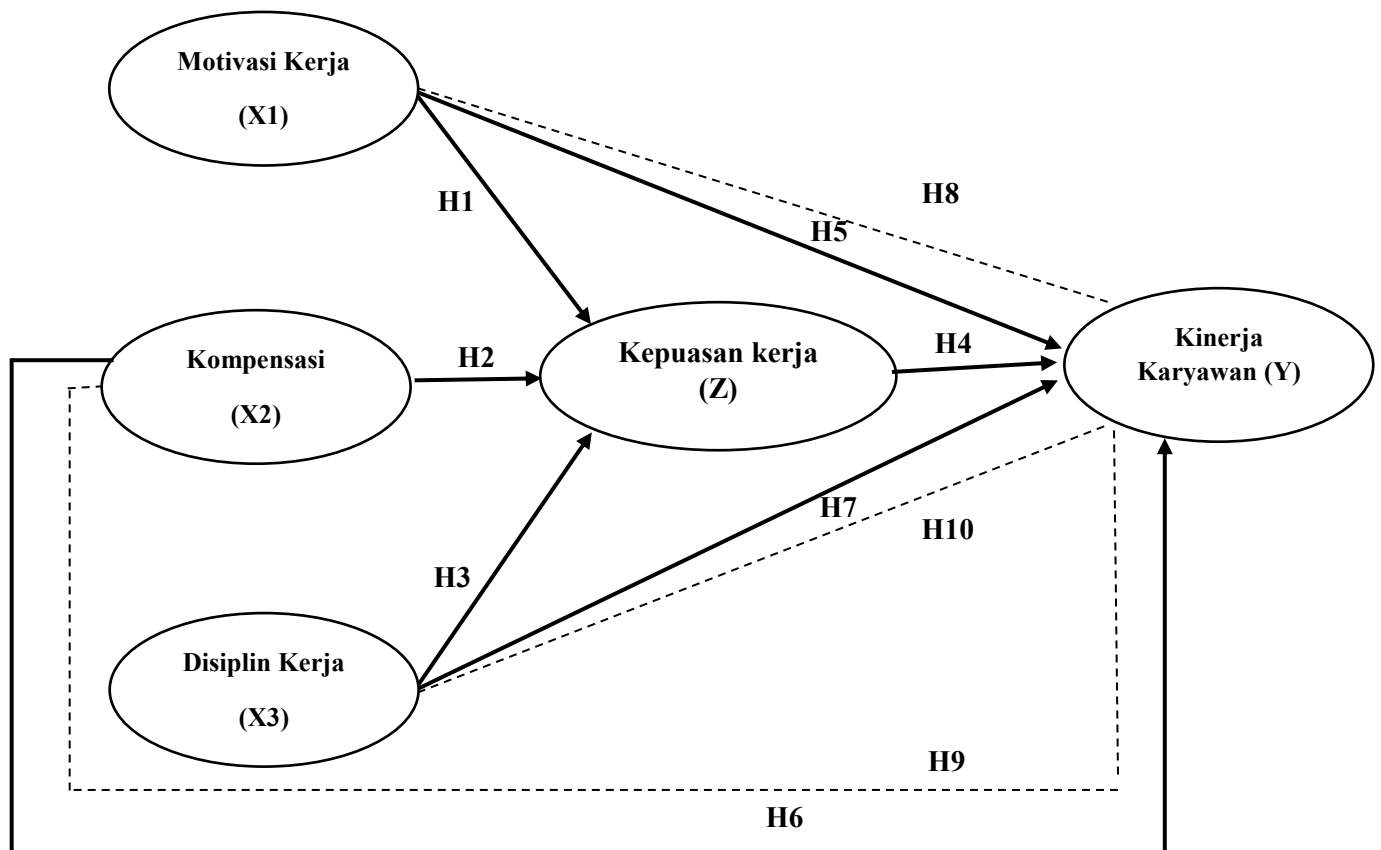
tindakan mereka. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, mereka cenderung mendapatkan hasil positif, termasuk kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja mereka dengan memperkuat perilaku disiplin kerja yang diinginkan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugrahaningsih (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Kota Jakarta.

H10 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja.

2.8. Model Empiris Penelitian

Model Empiris dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening. Penelitian menjadikan motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Ketiga variabel tersebut diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan yang bekerja pada industri mebel di Jepara. Model empiris penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Model Empiris

Keterangan :

- > Pengaruh antar variabel X dan Y secara persial
- - - - -> Pengaruh antar variabel X dan Z yang dimediasi Y secara persial
- Variabel Bebas (Independen) : 1. Motivasi kerja
2. Kompensasi
3. Disiplin kerja
- Variabel Terikat (Dependen) : Kinerja karyawan
- Variabel Intervening : Kepuasan kerja

2.9. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang belum memiliki kekuatan sebagai proposisi atau bukti yang jelas (Umar, 2000). Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian adalah.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara.

H4 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara.

H5 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara.

H6 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara.

H7 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara.

H8 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara.

H9 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara.

H10 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Artinya, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2015).

Menurut Sugiyono (2014) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat *positivisme*. Penelitian ini dilakukan terhadap populasi atau sampel yang representatif. Proses pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menjelaskan Analisis Motivasi Kera, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Industri Mebel di Jepara).

3.2. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di 7 industri mebel di Jepara, dengan total jumlah karyawan sebanyak 130 orang. Berikut adalah daftar jumlah karyawan yang bekerja di masing-masing industri mebel di Jepara :

Tabel 3.1
Data Karyawan Berdasarkan 7 Industri Mebel
Di Jepara 2023

| No | Nama Industri Mebel | Jumlah Karyawan |
|--------|-----------------------------|-----------------|
| 1. | Suudi Mebel | 22 |
| 2. | Silfia Mebel | 13 |
| 3. | Putra Jati Kembar Furniture | 12 |
| 4. | Lamtoro Gung | 13 |
| 5. | Sagara Jati | 10 |
| 6. | CV Padma Indoraya | 31 |
| 7. | UD. Kayu Living | 29 |
| Jumlah | | 130 |

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan menggunakan *teknik probability sampling* dengan metode *random sampling*. Metode *simple random sampling* digunakan untuk memiliki anggota sampel secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti dengan 130 responden pada karyawan di 7 industri mebel di Jepara yang telah bekerja selama minimal 1 tahun masa kerja. Sampel yang dipilih akan digunakan dalam penelitian ini.

3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, proses pengambilan sampel dilakukan dengan memanfaatkan suatu metode atau teknik tertentu.

Probability sampling adalah metode pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Terdapat beberapa jenis *probability sampling* yang umum digunakan (Sugiyono, 2018:81). *Simple random sampling*, dimana anggota sampel diambil secara acak dari populasi tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Dalam metode ini, setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Penelitian akan menggunakan rumus Slovin untuk menghitung jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e² = Tingkat kesalahan yang ditoleransi

Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 130 orang dan tingkat kekeliruan atau kelonggaran sebesar 5% (0,05) yang diambil oleh peneliti, sampel yang akan digunakan untuk mewakili populasi dapat dihitung.

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

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0,0025)}$$

$$n = \frac{130}{1 + 0,325}$$

$$n = \frac{130}{1,325}$$

$$n = 98$$

Berdasarkan perhitungan sampel diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 130 orang responden karyawan Industri Mebel di Jepara.

3.2.4. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merujuk pada cara pandang tentang pengertian atau istilah yang digunakan dalam penelitian. Sementara itu, objek yang menjadi fokus dalam penelitian biasanya disebut variabel. Dalam penelitian ini, terdapat variabel independen (X), variabel intervening (Z) dan variabel dependen (Y).

| No | Nama Variabel | Notasi | Definisi | Indikator |
|----|------------------|--------|--|---|
| 1. | Kinerja Karyawan | Y | Kinerja seorang karyawan adalah hasil atau keluaran (<i>outcomes</i>) dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi atau instansi (Fattah 2014) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Tampi, 2014) |
| 2. | Kepuasan Kerja | Z | Robbins (2008) menggambarkan tugas sebagai sebuah lukisan bab dari kehidupan seseorang yang mengakhiri dengan penghargaan karakteristik. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian pekerjaan 2. Gaji dan upah 3. Kondisi kerja (Luthas, 2016) |
| 3. | Motivasi Kerja | X1 | Motivasi adalah faktor yang memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terlibat sepenuhnya dalam segala usaha untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan keamanan 2. Kebutuhan penghargaan 3. Kebutuhan berkelompok (Maslow, 2010) |
| 4. | Kompensasi | X2 | Marwansyah (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi haruslah adil dan wajar, dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung dalam bentuk finansial atau non-moneter, sebagai imbalan kepada karyawan atas kontribusi jasa mereka dalam | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian dengan harapan 2. Keadilan 3. Kelayakan (Patton, 2009) |

| | | | | |
|----|----------------|----|--|---|
| | | | mencapai tujuan perusahaan. | |
| 5. | Disiplin Kerja | X3 | Hasibuan (2010) kedisiplinan merupakan fungsi operasional keenam dalam (MSDM). Kedisiplinan memiliki peran yang sangat penting dalam MSDM karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat mereka capai. Tanpa adanya kedisiplinan karyawan yang baik organisasi perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu dengan efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi (Melayu S.P Hasibuan, 2010) |

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode atau instrumen yang digunakan oleh seorang peneliti untuk mengungkapkan data yang dibutuhkan dalam penelitian (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.3.1. Angket (Kuesioner)

Angker (Kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2017). Kuesioner berupa daftar pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada objek penelitian untuk mendapatkan jawaban sesuai permintaan.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 130 karyawan yang bekerja di 7 industri mebel di Jepara. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online menggunakan aplikasi “Google Form” dan linknya dibagikan melalui media sosial kepada responden yang memenuhi kriteria sampel yang telah ditentukan.

Dalam menyusun pertanyaan kuesioner, responden diminta untuk memberikan tanda (✓) pada setiap pernyataan. Dalam penelitian ini, digunakan skala likert sebagai alat pengukuran. Skala likert merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk menilai persepsi, pendapat, dan sikap individu atau kelompok terhadap fenomena sosial yang menjadi fokus penelitian (Sugiyono, 2016). Dalam penggunaan skala likert, setiap pernyataan akan memiliki tingkat kepositifan yang berbeda. Skala likert juga memiliki lima kategori pembobotan yang digunakan, yaitu :

Tabel 3.2
Skala Likert

| No | Pendapat | Kode | Skor |
|----|---------------------|------|------|
| 1. | Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |
| 2. | Tidak Setuju | TS | 2 |
| 3. | Kurang Setuju | KS | 3 |
| 4. | Setuju | S | 4 |
| 5. | Sangat Setuju | SS | 5 |

3.4. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software SmartPLS*. PLS

merupakan salah satu metode dalam *Struktural Equation Modeling* (SEM) yang memiliki keunggulan dibandingkan dengan teknik SEM lainnya. Metode ini memberikan tingkat fleksibilitas yang tinggi dalam menghubungkan teori dengan data, serta mampu melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Oleh karena itu, metode ini sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial.

Metode analisis *Partial Least Square* (PLS) memiliki kekuatan yang signifikan karena tidak bergantung pada banyak asumsi. Salah satu keunggulan PLS adalah data tidak perlu mengikuti distribusi normal multivariat, sehingga indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, hingga rasio dapat digunakan dalam model yang sama. Selain itu, PLS juga tidak membutuhkan sampel yang besar untuk analisisnya (Gozali, 2017). Selain digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Oleh karena itu, PLS lebih cocok digunakan dalam penelitian yang berbasis prediksi dan memerlukan konfirmasi teori.

Partial Least Square (PLS) juga memiliki kemampuan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Selain itu, PLS juga dapat melakukan analisis konstruk yang terbentuk dari indikator *reflektif dan formatif*. Kelebihan ini tidak dimiliki oleh SEM berbasis kovarian, karena dapat menghasilkan model yang tidak teridentifikasi. Pemilihan metode *Partial Least Square* (PLS) dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa terdapat 5 variabel laten yang terbentuk dari indikator

reflektif, serta variabel yang diukur dengan pendekatan *reflektif second order factor*. Model *reflektif* mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dengan arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifest (Ghozali, 2017). Oleh karena itu, diperlukan konfirmasi mengenai hubungan antar variabel laten tersebut.

Salah satu pendekatan untuk menganalisis second order factor adalah dengan menggunakan pendekatan *repeated indicators* atau yang juga dikenal sebagai hierarchical component model. Meskipun pendekatan ini melibatkan pengulangan jumlah variabel *manifest* atau indikator, namun pendekatan ini memiliki keuntungan karena model ini dapat diestimasi menggunakan algoritma standar PLS (Ghozali, 2017).

3.5. Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian

3.5.1. Model Pengukuran atau Outer Model

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan konsep yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas diterapkan pada setiap item pertanyaan yang ada dalam setiap variabel. Terdapat beberapa tahap uji validitas yang dilakukan, antara lain melalui uji validitas konvergen, *Average Variance Extracted* (AVE), dan *Discriminat validity* (Ghozali, 2017).

a. *Convergent validity*

Dalam uji validitas ini, validitas item pertanyaan dinilai dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). AVE adalah persentase rata-rata nilai *Variance Extracted* antara item pertanyaan atau indikator dari suatu variabel yang merupakan ringkasan dari indikator konvergen. Metode *Convergent validity* digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel konstruk dengan variabel laten. Uji validitas konvergen digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana sebuah konstruk memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel laten. Dalam uji ini, kita menggunakan dua parameter yaitu *Outer Loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). *Outer Loading* digunakan untuk menilai reliabilitas indikator pengukuran variabel laten. Sementara itu, *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk menentukan apakah setiap item indikator lulus atau tidak. Nilai *Outer Loading* yang $>0,70$ menunjukkan dalam uji validitas dinyatakan lolos. Jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) $>0,50$ maka item dianggap lulus. Dengan menggunakan metode ini, diharapkan bahwa konstruk tersebut akan memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel laten yang terkait.

b. *Discriminant Validity*

Uji validitas ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana dua variabel berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi jika nilai korelasi antara variabel dengan dirinya sendiri lebih tinggi daripada nilai korelasi antara variabel dengan variabel lainnya secara keseluruhan. Selain itu, uji validitas diskriminan juga dapat dilihat dari nilai *cross loading*, yaitu jika nilai *cross loading* setiap item pertanyaan dari suatu variabel ke variabel itu sendiri lebih tinggi daripada nilai korelasi item pertanyaan dengan variabel lainnya (Ghozali, 2017).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membagikan validitas, konsistensi, serta presisi suatu instrumen pengukuran konstruk, dan pengukuran tersebut bisa dilakukan menggunakan nilai reliabilitas alpha dan komposit Cronbach. Suatu pengukuran bisa dikatakan reliabel bila sah adanya. Uji reliabilitas dilihat asal nilai Cronbach's alpha, serta bila nilai hitung sebesar 0,60 maka nilai hasil uji reliabilitas disebut lulus, dan pula ada pada Composite Validity, yaitu nilai hitung 0,70.

3.5.2. Model Struktural atau Inner Model

Inner modal (*inner relation, structural model, dan substantive theory*) digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel

laten berdasarkan pada teori substantif. Dalam mengevaluasi model menggunakan PLS, langkah pertama adalah melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya serupa dengan interpretasi pada analisis regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang signifikan (Ghozali, 2017). Selain melihat nilai *R-square*, model *Partial Least Square* (PLS) juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* yang mengukur relevansi prediksi model konstruktif. *Q-square* memberikan informasi tentang seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan seberapa baik estimasi parameter yang digunakan (Ghozali, 2017).

1. *R-square*

R-square adalah sebuah nilai yang mengindikasikan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang memiliki dampak yang signifikan. Perubahan dalam nilai *R-square* dapat digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan antara beberapa variabel laten eksogen yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten tersebut. Menurut Ghozali (2021), nilai *R-square* ditentukan sebagai 0,75 untuk model kuat, 0,50 untuk model sedang dan 0,25 untuk model lemah.

2. *F-square*

F-square adalah sebuah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel eksternal terhadap variabel akhir. Selain itu, nilai *F-square* dan ukuran efek juga dapat digunakan untuk mengevaluasi model struktural secara keseluruhan. Nilai *F-square* diklasifikasikan dalam tiga kategori, yaitu 0,02 yang dapat diinterpretasikan sebagai prediksi variabel laten dengan pengaruh yang kecil 0,15 yang dapat diinterpretasikan sebagai prediksi variabel laten dengan pengaruh yang sedang dan 0,35 yang dapat diinterpretasikan sebagai prediksi variabel laten dengan pengaruh yang besar. Hal ini membantu dalam memahami hubungan antara variabel prediktor laten dan variabel akhir secara lebih efektif.

3.5.3. Uji Hipotesis

Uji selanjutnya yaitu uji adalah menguji nilai P dengan menggunakan metode bootstrap untuk mengetahui signifikan antara pengaruh variabel. Tingkat akurasi yang tinggi adalah 10% atau 0,10. Jika *P-value* lebih besar dari 0,10 maka hipotesis diterima, jika *P-value* lebih besar dari 0,10 maka hipotesis ditolak.

3.5.4. Uji Pengaruh Langsung

Untuk mengevaluasi hipotesis pengaruh langsung para variabel eksogen terhadap variabel endogen, analisis *direct effect* digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung pada suatu variabel. Berikut adalah persyaratan analisis sebagai berikut :

1. Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya meningkat jika nilai koefisiennya positif, atau jika arahnya sama, nilai variabel terikatnya meningkat atau bertambah. Jika nilai koefisien jalurnya negatif, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berbalik arah, dan jika nilai variabel independen meningkat atau berkurang, nilai variabel dependen juga menurun.

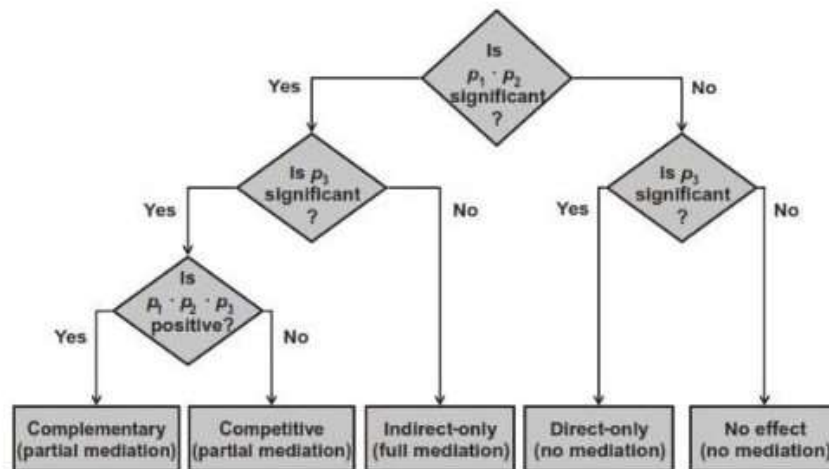
2. Nilai Probabilitas/Signifikansi (*P-Value*)

Apabila nilai *P-value* $<0,10$ maka pengaruh variabel signifikan. Sedangkan nilai *P-value* $>0,10$ maka pengaruh variabel tidak signifikan.

3. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Uji pengaruh tidak langsung mengukur nilai *P-value* untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tidak langsung yang ada antara dua variabel. Jika nilai *P-value* kurang dari 0,10 maka hipotesis diterima, tetapi jika nilainya *P-value* lebih besar dari 0,10 maka hipotesis ditolak. Sebelum menggunakan *bootstrap*, model harus dikarakterisasi untuk validitas dan reliabilitas.

3.5.5. Mediation Analysis Procedure



Gambar 3.1

Mediation Analysis Prosedure

Hair (2021) mencirikan tiga jenis mediasi:

1. Mediasi komplementer: efek tidak langsung dan efek langsung adalah signifikan dan intinya sama arah.
2. Kompetitif mediasi: efek tidak langsung dan efek langsung signifikan tetapi arahnya berlawanan.
3. Mediasi tidak langsung saja: efek tidak langsungnya signifikan, tetapi bukan efek langsungnya.

Selain itu, mereka mengidentifikasi dua jenis non-mediasi:

1. Non-mediasi langsung saja: efek langsungnya signifikan, tapi bukan efek tidak langsungnya memengaruhi.
2. Non-mediasi tanpa efek: baik efek langsung maupun tidak langsung tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Pengumpulan Data di Lapangan

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada industri mebel di Jepara. Indikator pernyataan penelitian ini berasal dari indikator penelitian sebelumnya. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode *online survey* dengan alat bantu *Google Form* untuk menyebarkan tautan kuesioner. Pada tanggal 27 April 2024, tautan *Google Form* disebar secara online melalui media sosial peneliti. Hasil penyebaran data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 98 karyawan pada 7 industri mebel di Jepara yang menjawab.

Tabel 4.1
Hasil Penyebaran Kuesioner

| Keterangan | Jumlah | Presentase (%) |
|------------------------------|---------------|-----------------------|
| Kuesioner yang disebar | 98 | 100% |
| Kuesioner yang kembali | 98 | 100% |
| Kuesioner yang dapat di olah | 98 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

4.2. Deskripsi Umum Objek/Tempat Penelitian

4.2.1. Sejarah Industri Mebel di Jepara

Kota Jepara berada di Provinsi Jawa Tengah, sekitar 90 km ke arah utara dari Semarang atau 30 km ke arah barat dari Kudus. Kota kecil ini selalu dikenal sebagai pusat industri mebel kayu yang

terkenal di seluruh dunia. Dimulai dengan keahlian tukang ukir kayu Jepara, industri mebel Jepara berkembang karena kualitas produk ukiran kayunya yang luar biasa. Para pelaku bisnis mebel kemudian datang ke Jepara dan mengajari orang-orang disana untuk mengembangkan produk ukiran mereka sendiri, yang menjadikan ukiran Jepara unik.

Hal ini mengundang pebisnis mebel dari luar negeri untuk datang ke kota ini dan berbisnis mebel. Proses ekspor mebel Jepara ke Eropa dan Amerika dimulai dengan kedatangan pebisnis mebel dari luar negeri. Pengetahuan tentang proses produksi mebel ditransfer ke masyarakat mebel Jepara oleh para ahli dari Amerika dan Eropa. Produk pertama yang diekspor dari Jepara adalah mebel klasik dan antik yang dipenuhi dengan ukiran.

Seiring dengan itu, industri mebel Jepara terus berkembang dan berkembang semakin luas. Saat ini, para produsen mebel Jepara tidak hanya membuat mebel ukir klasik, tetapi mereka juga membuat mebel dengan model yang berbeda. Mebel klasik, antik, kontemporer, minimalis, taman, dan sebagainya dibuat mebel Jepara. Tidak hanya menggunakan kayu, tetapi juga menggunakan berbagai macam bahan, seperti rotan, plywood, venner, kayu, mdf, dll. Di daerah ini, bahkan dapat dibuat mebel yang terbuat dari logam dan besi.

4.3. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden Karyawan pada 7 mebel di Jepara yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Pernyataan yang diberikan dalam survei terdiri dari dua bagian: pernyataan yang berkaitan dengan identitas responden dan pernyataan yang berkaitan dengan ketiga variabel independen, variabel dependen, dan mediasi.

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, usia, dan pendidikan terakhir akan dijelaskan pada bagian ini. Ddalam penelitian ini, penggolongan responden dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut tentang subjek penelitian. Dengan cara data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode *online survey* dengan alat bantu *Google Form* untuk menyebarkan tautan kuesioner. Pada tanggal 27 April 2024, tautan *Google Form* disebarakan secara online melalui media sosial peneliti. Hasil penyebaran data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 98 karyawan pada 7 industri mebel di Jepara.

4.3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil data yang didapat dari penelitian, disebutkan bahwa responden atau karyawan pada 7 industri mebel di Jepara terdiri dari laki-laki dan perempuan. Hal tersebut dilihat pada Table berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
|----------------------|---------------------|-----------------------|
| Laki-laki | 83 responden | 82,8% |
| Perepuan | 15 responden | 15,2% |
| Total | 98 responden | 98 % |

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa dari 98 responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 83 orang dengan presentase sebesar 82,8%, kemudian yang berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 15 orang dengan presentase sebesar 15,2%. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan 7 industri mebel di Jepara lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan ini berjalan dalam bidang industri sehingga membutuhkan tenaga yang lebih besar untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan laki-laki lebih dibutuhkan dalam perusahaan ini.

4.3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil data yang didapat dari penelitian terhadap 7 mebel di Jepara, disebutkan bahwa responden atau karyawan yang dapat mengisi kuesioner yaitu karyawan dengan ketentuan sudah bekerja minimal 1 tahun. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Presentase |
|---------------------|---------------------|-------------------|
| 1 Tahun | 5 responden | 5,1 % |
| 2 – 5 Tahun | 73 responden | 72,7 % |
| >5 Tahun | 20 responden | 20,2 % |
| Total | 98 responden | 98% |

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa dari 98 responden mempunyai beragam lama bekerja, responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja 2-5 tahun berjumlah 73 responden dengan presentase sebesar 72,7%. Responden yang paling sedikit lama bekerjanya yaitu responden yang bekerja 1 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase sebesar 5,1% hal ini dikarenakan domisili yang ada di Jepara kebanyakan pekerjaannya mebel dan responden yang bekerja lebih dari 5 tahun yaitu 10 responden dengan presentase sebesar 20,2%.

4.3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil data yang didapat dari penelitian, disebutkan bahwa responden atau karyawan yang bekerja di 7 industri mebel di Jepara disebutkan bahwa hasil responden atau karyawan yang mengisi kuesioner yaitu karyawan milenial dengan batas usia 24 – 39 tahun. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Presentase |
|--------------|---------------------|-------------------|
| 19 Tahun | - | - |
| 20-35 Tahun | 41 responden | 40,4% |
| >35 Tahun | 57 responden | 57,6% |
| Total | 98 responden | 98% |

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dari 98 responden yang paling banyak yaitu usia lebih dari 35 tahun terdapat 57 responden dengan presentase 57,6%. Kota Jepara sebagai sentra industri mebel dan salah satu ciri yang telah melekat dengan Jepara adalah predikatnya sebagai Kota Ukir dan banyak

sekali pekerja mebel di Jepara. Sedangkan responden dibawah 35 tahun yaitu usia 20-35 tahun berjumlah 41 responden dengan presentase 40,4% responden yang memiliki usia dibawah 35 tahun diusia tersebut karyawan masih memiliki semangat kerja yang tinggi dan luar biasa. Sedangkan usia 19 tahun kebanyakan diumur tersebut masih menempuh pendidikan dan ada juga yang malas bekerja yang berat yang akhirnya memilih untuk memilih pekerjaan yang lainnya.

4.3.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini disajikan hasil karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir, sebagai berikut :

Tabel 4.5
Pendidikan Terakhir Responden

| Pendidikan | Jumlah | Presentase (%) |
|-------------------|---------------------|-----------------------|
| SD | 23 responden | 23,2% |
| SMP | 27 responden | 27,3% |
| SMA/SMK | 48 responden | 47,5% |
| Total | 98 responden | 98% |

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Pada tabel 4.5 dapat dilihat sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK memiliki presentase 47,5% dari total keseluruhan responden. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 27 responden dengan presentase 27,3%. Pendidikan terakhir dan yang paling sedikit respondennya yaitu pendidikan terakhir SD dengan jumlah 23 responden memiliki presentasi 23,2%. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas yang menjadi responden dari pendidikan terakhir adalah SMA/SMK.

4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1. Uji Validitas

Dalam analisis PLS-SEM, validitas diuji melalui uji validitas konvergen (*Convergent validity*) dan uji validitas diskriminan (*Discriminant Validity*).

1. Validitas Konvergen (*Convergent validity*)

Pengujian validitas konvergen bertujuan untuk mengukur seberapa kuat korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dievaluasi berdasarkan nilai *outer loading*, nilai harus lebih besar dari 0,70, serta *Average Variance Extracted* (AVE) yang harus lebih besar dari 050. Berikut adalah hasil *outer loading* untuk setiap variabel.

Tabel 4.6
Outer Loading

| Variabel | Outer Loading |
|-----------------------|----------------------|
| MK1 <- Motivasi Kerja | 0,709 |
| MK2 <- Motivasi Kerja | 0,317 |
| MK3 <- Motivasi Kerja | 0,551 |
| MK4 <- Motivasi Kerja | 0,465 |
| MK5 <- Motivasi Kerja | 0,696 |
| MK6 <- Motivasi Kerja | 0,613 |
| MK7 <- Motivasi Kerja | 0,722 |
| MK8 <- Motivasi Kerja | 0,764 |
| MK9 <- Motivasi Kerja | 0,749 |
| K1 <- Kompensasi | 0,695 |
| K2 <- Kompensasi | 0,619 |
| K3 <- Kompensasi | 0,757 |
| K4 <- Kompensasi | 0,691 |
| K5 <- Kompensasi | 0,741 |
| K6 <- Kompensasi | 0,535 |
| K7 <- Kompensasi | 0,846 |
| K8 <- Kompensasi | 0,679 |
| K9 <- Kompensasi | 0,864 |

| | |
|-------------------------|-------|
| DK1 <- Disiplin Kerja | 0,612 |
| DK2 <- Disiplin Kerja | 0,661 |
| DK3 <- Disiplin Kerja | 0,448 |
| DK4 <- Disiplin Kerja | 0,694 |
| DK5 <- Disiplin Kerja | 0,776 |
| DK6 <- Disiplin Kerja | 0,778 |
| DK7 <- Disiplin Kerja | 0,469 |
| DK8 <- Disiplin Kerja | 0,517 |
| DK9 <- Disiplin Kerja | 0,632 |
| KKJ1 <- Kepuasan Kerja | 0,771 |
| KKJ2 <- Kepuasan Kerja | 0,842 |
| KKJ3 <- Kepuasan Kerja | 0,796 |
| KKJ4 <- Kepuasan Kerja | 0,831 |
| KKJ5 <- Kepuasan Kerja | 0,833 |
| KKJ6 <- Kepuasan Kerja | 0,813 |
| KKJ7 <- Kepuasan Kerja | 0,650 |
| KKJ8 <- Kepuasan Kerja | 0,813 |
| KKJ9 <- Kepuasan Kerja | 0,739 |
| KK1 <- Kinerja Karyawan | 0,604 |
| KK2 <- Kinerja Karyawan | 0,794 |
| KK3 <- Kinerja Karyawan | 0,667 |
| KK4 <- Kinerja Karyawan | 0,720 |
| KK5 <- Kinerja Karyawan | 0,710 |
| KK6 <- Kinerja Karyawan | 0,706 |
| KK7 <- Kinerja Karyawan | 0,834 |
| KK8 <- Kinerja Karyawan | 0,765 |
| KK9 <- Kinerja Karyawan | 0,221 |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa tidak semua *outer loading* pada setiap indikator melebihi 0,70. Oleh karena itu, indikator-indikator yang memiliki nilai kurang dari 0,70 harus dihilangkan atau di *drop out* untuk meningkatkan keakuratan model konstruksi. Beberapa variabel yang perlu dihilangkan satu per satu antara lain yaitu MK2, MK3, MK4, MK5, MK6, K1, K2, K4, K6, K8, DK1, DK2, DK3, DK4, DK7, DK8, DK9, KKJ7,

KK1, KK3, KK9. Berikut adalah hasil setelah dilakukan penghapusan indikator yang tidak memenuhi syarat :

Tabel 4.7
Hasil Evaluasi *Outer Loadings*

| Variabel | <i>Outer Loading</i> |
|-------------------------|-----------------------------|
| MK1 <- Motivasi Kerja | 0,709 |
| MK7 <- Motivasi Kerja | 0,722 |
| MK8 <- Motivasi Kerja | 0,764 |
| MK9 <- Motivasi Kerja | 0,749 |
| K3 <- Kompensasi | 0,757 |
| K5 <- Kompensasi | 0,741 |
| K7 <- Kompensasi | 0,846 |
| K9 <- Kompensasi | 0,864 |
| DK5 <- Disiplin Kerja | 0,776 |
| DK6 <- Disiplin Kerja | 0,778 |
| KKJ1 <- Kepuasan Kerja | 0,771 |
| KKJ2 <- Kepuasan Kerja | 0,842 |
| KKJ3 <- Kepuasan Kerja | 0,796 |
| KKJ4 <- Kepuasan Kerja | 0,831 |
| KKJ5 <- Kepuasan Kerja | 0,833 |
| KKJ6 <- Kepuasan Kerja | 0,813 |
| KKJ8 <- Kepuasan Kerja | 0,813 |
| KKJ9 <- Kepuasan Kerja | 0,739 |
| KK2 <- Kinerja Karyawan | 0,794 |
| KK4 <- Kinerja Karyawan | 0,720 |
| KK5 <- Kinerja Karyawan | 0,710 |
| KK6 <- Kinerja Karyawan | 0,706 |
| KK7 <- Kinerja Karyawan | 0,834 |
| KK8 <- Kinerja Karyawan | 0,765 |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

Setelah dilakukan perbaikan melalui penghapusan indikator maka diperoleh beberapa hasil yaitu indikator Motivasi Kerja (MK) MK2, MK3, MK4, MK5, MK6, indikator Kompensasi (K) K1, K2, K4, K6, K8, indikator Disiplin Kerja (DK) DK1, DK2, DK3, DK4, DK7, DK8, DK9, indikator

Kepuasan Kerja (KKJ) KKJ7, indikator Kinerja Karyawan (KK) KK1, KK3, KK9.

Selain nilai *outer loadings*, untuk menilai tingkat validitas indikator penting untuk memperhatikan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap variabel.

Tabel 4.8
Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)

| Nilai | Average Variance Extracted (AVE) | Keterangan |
|------------------|----------------------------------|------------|
| Motivasi Kerja | 0.633 | Valid |
| Kompensasi | 0.691 | Valid |
| Disiplin Kerja | 0.827 | Valid |
| Kepuasan Kerja | 0.652 | Valid |
| Kinerja Karyawan | 0.590 | Valid |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

Dari tabel di atas diketahui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap variabel lebih besar dari 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memenuhi standar validasi yang diperlukan dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

2. Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*)

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan seberapa signifikan perbedaan antara konstruk laten dengan konstruk lainnya. Uji validitas diskriminan ini dievaluasi melalui hasil dari kriteria *Fornell-Larcker Criterion* dengan membagikan nilai akar

kuadrat AVE di antara konstruksi. Berikut adalah hasil dari kriteria *Fornell-Larcker Criterion*.

Tabel 4.9
Nilai *Fornell-Larcker Criterion*.

| | Motivasi Kerja | Kompensasi | Disiplin Kerja | Kepuasan Kerja | Kinerja Karyawan |
|------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| Motivasi Kerja | 0.795 | 0.561 | 0.550 | 0.590 | 0.385 |
| Kompensasi | | 0.832 | 0.453 | 0.398 | 0.443 |
| Disiplin Kerja | | | 0.910 | | |
| Kepuasan Kerja | | | 0.508 | 0.808 | |
| Kinerja Karyawan | | | 0.445 | 0.412 | 0.768 |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa nilai akar dari setiap variabel lebih besar daripada korelasi antar variabel laten. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi standar uji validitas diskriminan dan standar uji validitas untuk dilanjutkan pada penelitian selanjutnya.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk menunjukkan tingkat akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu instrument penelitian dalam mengukur konstruksi. Untuk memastikan suatu instrumen reliabel dapat dilihat jika nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60 dan nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,70. Berikut adalah hasil nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Tabel 4.10
Nilai Cronbach`s Alpha dan Composite Reliability

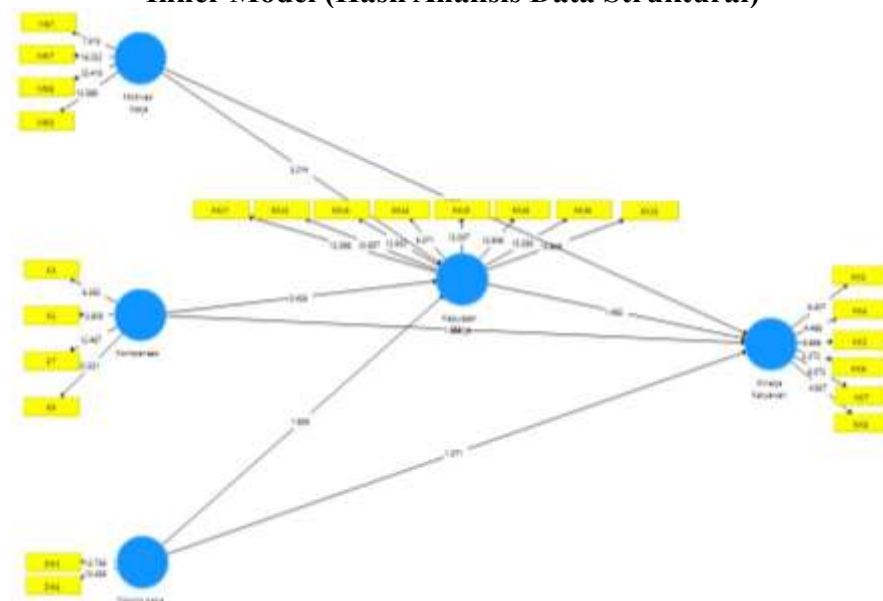
| Nilai | Cronbach`s Alpha | Composite Reliability | Keterangan |
|------------------|------------------|-----------------------|------------|
| Motivasi Kerja | 0,806 | 0,873 | Reliabel |
| Kompensasi | 0,853 | 0,899 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,792 | 0,905 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,924 | 0,937 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,861 | 0,896 | Reliabel |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach`s Alpha* lebih besar dari 0,60 dan nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator masing-masing variabel telah lulus uji reliabilitas dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.5. Hasil Analisis Data Struktural (*Inner Model*)

Gambar 4.1
Inner Model (Hasil Analisis Data Struktural)



Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

4.5.1. Uji *Goodness of fit model*

Uji *Goodness Of Fit model* merupakan uji yang digunakan untuk mengevaluasi kecocokan model atau mengukur kelayakan model dalam penelitian. Berikut ini merupakan ketentuan dalam pengujian *Goodness Of Fit Model*.

Tabel 4.11
Pengukuran *Goodness Of Fit Model*

| Kriteria | Keterangan |
|--------------------|-----------------------------|
| <i>SRMR</i> | <0,10 menunjukkan model fit |
| <i>d_ ULS</i> | <95% menunjukkan model fit |
| <i>d_ G</i> | <95% menunjukkan model fit |
| <i>Chi_ Square</i> | <0,05 menunjukkan model fit |
| <i>NFI</i> | <0,90 menunjukkan model fit |
| <i>Rms_ Theta</i> | <0,12 menunjukkan model fit |

Sumber : Cangur & Ercan 2015

Tabel 4.12
Hasil Uji *Goodness Of Fit Model*

| Kriteria | Hasil | Keterangan |
|--------------------|----------------|-----------------|
| <i>SRMR</i> | 0,093 < 0,10 | Model fit |
| <i>d_ ULS</i> | 2,602 > 95% | Model tidak fit |
| <i>d_ G</i> | 1,498 > 95% | Model tidak fit |
| <i>Chi_ Square</i> | 716,440 > 0,05 | Model tidak fit |
| <i>NFI</i> | 0,612 < 0,90 | Model fit |
| <i>Rms_ Theta</i> | 0,193 > 0,12 | Model tidak fit |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat nilai *SRMR* 0,093 yang menunjukkan kesesuaian model penelitian karena nilainya lebih kecil dari 0,10 kriteria yang digunakan untuk menilai kecocokan model $0.093 < 0,10$ (Model fit). Selain itu, nilai *d_ ULS*, *d_ G*, dan *Chi_ Square* juga tidak menunjukkan kesesuaian model konstruk, berikut nilai *d_ ULS* sebesar $2.602 > 95\%$ (Model tidak fit), nilai *d_ G* sebesar $1.498 > 95\%$ (Model tidak fit), nilai *Chi-*

square sebesar $716.440 > 0,05$ (Model tidak fit), nilai NFI yang digunakan untuk membandingkan model dengan *baseline* memiliki nilai sebesar $0.612 < 0,90$ (Model Fit) menunjukkan bahwa model termasuk dalam marginal fit karena mendekati dengan persyaratan. Selain itu, nilai Rms_Theta sebesar $0.193 > 0,12$ (Model tidak fit) menunjukkan ketidakcocokan antara model dan data sampel penelitian, meskipun nilai NFI yang mencapai 61,2% menunjukkan kekuatan model yang cukup dalam penelitian ini.

4.5.2. Uji *R-square*

R-Square adalah metrik yang digunakan untuk menggambarkan seberapa besar variabel laten eksogen tertentu mempengaruhi variabel laten endogen. Menurut Ghozali (2021) nilai *R-Square* dianggap kuat jika mencapai 0,75, moderat jika 0,50, dan lemah jika 0,25.

Tabel 4.13
Hasil Uji R-Square

| | <i>R-Square</i> |
|------------------|-----------------|
| Kepuasan Kerja | 0.397 |
| Kinerja Karyawan | 0.297 |

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah 0.397. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara variabel motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 39,7 (kategori lemah). Selanjutnya, untuk nilai *R-Square* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,297, dapat disimpulkan bahwa

kekuatan hubungan antara variabel motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap sebesar kinerja karyawan sebesar 29,7% (kategori lemah).

4.5.3. Uji *F-square*

Uji *F-Square* atau ukuran efek digunakan untuk menilai pengaruh relative variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai *F-Square* dibagi menjadi tiga kategori yaitu 0,02 menunjukkan pengaruh lemah, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh yang besar.

Tabel 4.14
Hasil Uji *F-Square*

| | Motivasi Kerja | Kompensasi | Disiplin Kerja | Kepuasan Kerja | Kinerja Karyawan |
|------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| Motivasi Kerja | | | | 0.172 | 0.000 |
| Kompensasi | | | | 0.002 | 0.065 |
| Disiplin Kerja | | | | 0.072 | 0.046 |
| Kepuasan kerja | | | | | 0.031 |
| Kinerja karyawan | | | | | |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.172 (kategori sedang), pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 0.000 (kategori lemah), pengaruh variabel kompensasi terhadap Kepuasan kerja sebesar 0.002 (kategori lemah), pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan 0.065 (kategori besar), pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja 0.072

(kategori besar), pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 0.046 (kategori besar), pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0.031 (kategori besar).

4.5.4. Uji *Path Coefficient*

1. Uji pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Menguji nilai P dengan menggunakan metode bootstrap untuk mengetahui signifikan antara pengaruh variabel. Tingkat akurasi yang tinggi adalah 10% atau 0,10. Jika *P-Value* lebih besar dari 0,10 maka hipotesis diterima, jika nilai *P-Value* lebih besar dari 0,10 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.15
Hhasil Uji P-Values

| Variabel | Original Sample (O) | T-Statistics | P Values |
|------------------------------------|---------------------|--------------|----------|
| Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja | 0.424 | 3.053 | 0.003 |
| Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan | -0.001 | 0.008 | 0.994 |
| Kompensasi -> Kepuasan Kerja | 0.045 | 0.398 | 0.691 |
| Kompensasi -> Kinerja Karyawan | 0.264 | 1.790 | 0.077 |
| Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja | 0.254 | 1.670 | 0.098 |
| Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.229 | 1.118 | 0.266 |
| Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.191 | 1.626 | 0.107 |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai *P-Value* kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.107 (tidak terdapat pengaruh), motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.003 (terdapat pengaruh), motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.994 (tidak dapat pengaruh), kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.691 (tidak dapat pengaruh), kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.077 (terdapat pengaruh), disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.098 (terdapat pengaruh), disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.266 (tidak dapat pengaruh).

2. Uji pengaruh tidak langsung (Indirect Effect)

Uji pengaruh tidak langsung mengukur nilai *P-Value* untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tidak langsung yang ada antara dua variabel. Jika nilai *P-Value* kurang dari 0,10 maka hipotesis diterima, tetapi jika nilainya *P-Value* lebih besar dari 0,10 maka hipotesis ditolak. Sebelumnya menggunakan bootstrap, model harus dikarakterisasi untuk validitas dan reliabilitas.

Tabel 4.16
Hasil Uji P-Values

| Variabel | Original Sample (O) | T Statistics | P Values | Kategori |
|--|---------------------|--------------|----------|--|
| Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.081 | 1.454 | 0.149 | <i>Competitive (Partial mediation)</i> |
| Kompensasi -> Kepuasan | 0.009 | 0.400 | 0.690 | <i>Competitive (Partial)</i> |

| | | | | |
|---|-------|-------|-------|--|
| Kerja -> Kinerja Karyawan | | | | <i>mediation)</i> |
| Disiplin kerja - > Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.049 | 1.139 | 0.257 | <i>Competitive (Partial mediation)</i> |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa nilai *P-Values* motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi melalui kepuasan kerja sebesar 0.149. Dalam hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang bersifat *Competitive (Partial mediation)* yang artinya bahwa efek mediasi tidak langsung dan efek langsung signifikan tetapi arahnya berlawanan. Selanjutnya nilai *P-Values* kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0.690. Dalam hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang bersifat *Competitive (Partial mediation)* yang artinya bahwa efek mediasi tidak langsung dan efek langsung signifikan tetapi arahnya berlawanan. Dan nilai *P-Values* disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0.257. Dalam hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang bersifat *Competitive (Partial mediation)* yang artinya bahwa efek mediasi tidak langsung dan efek langsung signifikan tetapi arahnya berlawanan.

4.6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dengan mempertimbangkan nilai P-Values adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Analisis Jalur

| Hipotesis Penelitian | Pengaruh | T-Statistic | P-Value | Keterangan |
|----------------------|--|-------------|---------|------------------|
| H1 | Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 3.053 | 0.003 | Signifikan |
| H2 | Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 0.398 | 0.691 | Tidak signifikan |
| H3 | Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 1.670 | 0.098 | Signifikan |
| H4 | Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara. | 1.626 | 0.107 | Tidak signifikan |
| H5 | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara. | 0.008 | 0.994 | Tidak signifikan |
| H6 | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara. | 1.790 | 0.077 | Signifikan |
| H7 | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara. | 1.118 | 0.266 | Tidak signifikan |

| | | | | |
|-----|---|-------|-------|------------------|
| H8 | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 1.454 | 0.149 | Tidak signifikan |
| H9 | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 0.400 | 0.690 | Tidak signifikan |
| H10 | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 1.139 | 0.257 | Tidak signifikan |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

4.7. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, pembahasan lebih lanjut dalam penelitian ini mencakup sebagai berikut :

4.7.1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0.003 < 0,10$ yang artinya hipotesis pada penelitian ini diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja menjadi pengaruh karyawan dalam merasakan kepuasan kerjanya di industri mebel tempat mereka bekerja. Sehingga dapat dijelaskan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja

individu, meningkatkan rasa pencapaian, dan memperkuat hubungan positif antara karyawan dan pekerjaan mereka. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Januari et al. (2015) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, dan penelitian lain yang dilakukan oleh Mubarokah & Yusuf (2020) juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

4.7.2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0.691 > 0,10$ yang artinya hipotesis pada penelitian ini ditolak. Sehingga dapat dijelaskan rendahnya kompensasi terhadap karyawan pada industri mebel di Jepara dapat berdampak rendahnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak dihargai melalui kompensasi yang rendah mungkin akan kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan di industri mebel tersebut perlu mempertimbangkan untuk meningkatkan kompensasi karyawan mereka agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ramadhani & Rahardjo (2017) dan Saputra (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.7.3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0.098 < 0,10$ yang artinya hipotesis pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, hal ini cenderung meningkatkan kepuasan kerja mereka. Disiplin kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif, yang pada akhirnya dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan kepada karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Bachri (2013) dan juga penelitian oleh Nilasari dkk (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.7.4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0.107 > 0,10$ yang artinya hipotesis pada penelitian ini ditolak. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah juga kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan rendah, cenderung juga terjadi penurunan dalam kinerja mereka. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin kurang termotivasi, kurang bersemangat, dan kurang fokus dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rahmawani dan Syahrial (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. selain itu, penelitian oleh Sugiono, Efendi, dan Al-Afgani (2021) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0.994 > 0,10$ yang artinya hipotesis pada penelitian ini ditolak. Sehingga dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung, karakteristik pekerjaan yang cenderung rutin, pola pembayaran dan kompensasi yang mungkin kurang fleksibel, kondisi pasar yang kompetitif, dan faktor

individu juga dapat mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Susititiningrum (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, temuan lain yang dilakukan oleh Sugiono, Efendi dan Al-Afgani (2021) juga ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.6. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0.077 < 0,10$ yang artinya hipotesis pada penelitian ini diterima. Sehingga dapat dijelaskan kompensasi yang adil dan memadai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam industri mebel di Jepara. Karyawan cenderung lebih termotivasi, puas dengan pekerjaan mereka, dan berkomitmen pada perusahaan ketika mereka merasa dihargai melalui kompensasi yang layak. Kompensasi yang kompetitif juga membantu perusahaan menarik dan mempertahankan bakat terbaik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dwianti & Purnamasari (2019) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Arifudin (2019) juga menunjukkan bahwa

kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0.266 > 0,10$ yang artinya hipotesis pada penelitian ini ditolak. Hal ini berarti variabel disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan beberapa faktor diantaranya budaya kerja yang tidak mendukung, karakteristik pekerjaan yang tidak membutuhkan disiplin tinggi, kebutuhan akan motivasi lain, kurang adanya pengawasan dari pimpinan kepada bawahannya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Pangarso (2016) ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja, temuan ini didukung oleh hasil uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja.

4.7.8. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $1,149 > 0,10$ yang artinya hipotesis pada penelitian ini ditolak. Hal ini berarti bahwa pengujian efek mediasi pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui

kepuasan kerja karyawan menemukan bahwa tidak ada efek mediasi. Hal ini berarti karyawan menganggap bahwa motivasi kerja pada industri mebel di Jepara tempat mereka bekerja tidak sesuai dengan keinginan karyawan, maka berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang rendah dan juga kinerja karyawan yang rendah. Sehingga dapat dijelaskan bahwa penyebab dikarenakan karakteristik pekerjaan yang cenderung rutin, kurangnya kebutuhan akan kreativitas atau inisiatif tinggi, kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan ketidaksesuaian antara harapan dan realitas kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rahmawani & Syahrial (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu, hasil penelitian lainnya oleh Dugiono, Efendi & AL-Afgani (2021) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

4.7.9. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Value $0,690 > 0,10$ yang artinya hipotesis pada penelitian ini ditolak. Hal ini berarti bahwa pengujian efek mediasi pada kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan menemukan bahwa tidak ada efek mediasi. Hal ini berarti

karyawan menganggap bahwa kompensasi pada industri mebel di Jepara tempat mereka bekerja tidak sesuai dengan keinginan karyawan, maka berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang rendah dan juga kinerja karyawan yang rendah. Sehingga dapat dijelaskan bahwa rendahnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam industri mebel di Jepara dapat disebabkan oleh persepsi karyawan bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan harapan atau kebutuhan mereka. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat mengakibatkan kurangnya motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Komara & Nelliwati (2014) dan Lusiana, Anggraini, & Arina (2015) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Melalui penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara tidak langsung antara kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.7.10. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Value $0,257 > 0,10$ yang artinya hipotesis pada penelitian ini ditolak. Hal ini berarti bahwa pengujian efek

mediasi pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan menemukan bahwa tidak efek mediasi. Hal ini berarti karyawan menganggap bahwa motivasi kerja pada industri mebel di Jepara tempat mereka bekerja tidak sesuai dengan keinginan karyawan, maka berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang rendah dan juga kinerja karyawan yang rendah. Sehingga dapat dijelaskan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang dapat berdampak positif pada kinerja industri mebel secara keseluruhan. Disiplin kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk memenuhi tugas dengan tepat waktu, membangun hubungan kerja yang baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini kemudian berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional, kualitas produk, dan citra merek perusahaan, yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan dan kesuksesan industri mebel di Jepara.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nugrahaningsih (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Kota Jakarta. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dan Wawan (2018) menunjukkan hasil yang berbeda. Mereka menyatakan

bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antar disiplin kerja dan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil analisis dan diskusi yang telah disampaikan sebelumnya, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri mebel di Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil pada penelitian menyatakan bahawa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri mebel di Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya kompensasi terhadap karyawan pada industri mebel di Jepara dapat berdampak rendahnya kepuasan kerja.
3. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka

semakin tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, hal ini cenderung meningkatkan kepuasan kerja mereka.

4. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah, cenderung juga terjadi penurunan dalam kinerja mereka. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin kurang termotivasi, kurang bersemangat, dan kurang fokus dalam menjalankan tugas.
5. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja kurang mendukung, karakteristik pekerjaan yang cenderung rutin, pola pembayaran dan kompensasi yang mungkin kurang fleksibel, kondisi pasar yang kompetitif, dan faktor individu juga dapat mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.
6. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam industri mebel di Jepara.
7. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor diantaranya budaya kerja

yang tidak mendukung, karakteristik pekerjaan yang tidak membutuhkan disiplin tinggi, kebutuhan akan termotivasi lain, kurang adanya pengawasan dari pimpinan kepada bawahannya.

8. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan industri mebel di Jepara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap motivasi kerja pada industri mebel tidak sesuai dengan keinginan karyawan, maka berampak pada kepuasan kerja karyawan yang rendah dan juga kinerja karyawan yang rendah.
9. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan industri mebel di Jepara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap bahwa kompensasi pada industri mebel di epara tempat mereka bekerja tidak sesuai dengan keinginan karyawan, maka berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang rendah dan juga kinerja karyawan yang rendah.
10. Hasil pada penelitian ini menyatakn bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan industri mebel di Jepara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap bahwa motivasi kerja pada industri mebel di Jepara tempat mereka bekerja tidak sesuai dengan

keinginan karyawan, maka berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang rendah dan juga kinerja karyawan yang rendah.

5.2. Saran

5.2.1. Bagi 7 Industri Mebel di Jepara

Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan untuk terus menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja yang baik. Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program motivasi kerja yang ada. Berikan perhatian khusus untuk memahami kebutuhan dan keinginan karyawan, dan sesuaikan program motivasi kerja agar lebih sesuai dengan harapan mereka. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Melakukan komunikasi secara transparan tentang kebijakan kompensasi kepada karyawan untuk mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dorong budaya kerja yang mendorong disiplin dan tanggung jawab. Berikan pelatihan dan pembinaan kepada karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin, dapat diharapkan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

5.2.2. Bagi Peneliti selanjutnya

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk bisa melakukan penambahan dan pengembangan metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara.
2. Penelitian ini diharap dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dengan beberapa kekurangan dalam penelitian ini agar dijadikan perhatian keterbatasan dalam kemampuan meneliti, menganalisa, dan menyampaikan hasil penelitian.
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan variabel-variabel lain seperti insentif, gaya kepemimpinan, dan karakteristik pekerjaan yang belum diteliti pada penelitian ini sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian.
4. Dimasa penelitian mendatang, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel mediasi yang lain seperti pengembangan karyawan, komitmen organisasi untuk menguji loyalitas karyawan atau yang lainnya guna dapat diterapkan pada variabel-variabel dependen yang berbeda.

5.2.3. Bagi Akademisi

Peneliti berharap bahwa penelitian ini akan bermanfaat bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian serupa atau penelitian tambahan tentang topik yang sama. Peneliti juga berharap bahwa topik dan diskusi yang dibahas dalam penelitian ini akan membuat

mahasiswa lebih tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, yang akan menghasilkan temuan yang lebih baik melalui wawancara dan kuesioner yang didistribusikan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi marketing pt. victory international futures kota malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- ALWI, B. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Rosalia Indah Transport Agen Surabaya)* (Doctoral dissertation, Stie Mahardihika Surabaya).
- Andriany, D. (2019, October). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 392-398).
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan feminin, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT leo agung raya, semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 211-224.
- Antoni, R. B., Widayani, A., & Agung, P. W. (2023). Pengaruh Spiritual Leadership, Work Ethics, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Rosalia Indah Tranport Surakarta Smooting, 21(3), 194-204.
- Arif, A., Sukuryadi, S., & Fatimaturrahmi, F. (2019). Pengaruh Ketersediaan Sumber Belajar Di Perpustakaan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ips Terpadu Smp Negeri 1 Praya Barat. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 1(2).
- Astari, M. Z. C. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Pengetahuan Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Survei pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati). *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, 13(3).
- Desthiani, U. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 5(1), 16.

- Fitroh, R., & Suyono, H. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Resiliensi Ego Menggunakan SEM. *Psyche 165 Journal*, 205-201.
- Gerung, C. J., Sepang, J., & Loindong, S. (2017). Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Nissan X-Trail Pada Pt. Wahana Wirawan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 3(1), 1-12.
- Habayahan, A. R., Ritonga, M. N., & Siregar, E. Y. (2021). Analisis sikap belajar siswa selama pandemi covid-19 tingkat SMA di Kecamatan Barus. *JURNAL MathEdu (Mathematic Education Journal)*, 4(1), 107-114.
- Hakim, M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 294079.
- Hardiyana, A., & Nurhadian, A. F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(2), 104-118.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13-22.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13-22.
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(1), 67-76.
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(1), 67-76.
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai "Variabel Antara". *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 162-173.

- Imron, I. (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19-28.
- Iskandar, I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8(2), 224-230.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83-94.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 15(1).
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- LAIYA, N. A. (2021). Hubungan Kualitas Kepemimpinan dan iklim Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Bagian Administrasi SMP se Kota Gorontalo. *Skripsi*, 1(131415037).
- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231-240.
- Lestari, A. I., & Widiandhono, H. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Surya Yudha Kencana Banjarnegara. *Media Ekonomi*, 19(01), 202-211.
- Magdalena, M. (2020, September). Pengaruh Penggunaan Modul Pembelajaran kontekstual Terhadap Hasil Belajar Mata Kuliah Pengantar Akuntansi 2. In *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial* (Vol. 2, No. 1).
- Maulidiyah, Y. A., Indriasari, I., & Kurniawan, B. (2023). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Dijawa Abadi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 76-101.

- Mubaroqah, S. M. S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian kotabima. *Kinerja*, 17(2), 222-226.
- Ni Putu Ayu Patma, D. (2021). *Lingkungan, Disiplin, Kompetensi dan Efeknya Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Pratama Milla Husada Boyolali* (Doctoral dissertation, STIE AUB Surakarta).
- Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, 4(1).
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160.
- Pratama, M. A. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 8(2), 115-135.
- Putra, I. M. E., & Sariyathi, N. K. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeng Laundry Di Kuta, Badung* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.
- Setiawati, H. (2022). *Pengaruh sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidempuan* (Doctoral dissertation, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan).
- Sihombing, S., Sipayung, R., & Tanjung, D. S. (2020). Pengaruh Perhatian Orangtua Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Matematika Di Kelas Iv Sd Negeri 097350 Parbutaran Simalungun. *School Education Journal Pgsd Fip Unimed*, 10(4), 314-322.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pt. wibee indoedu nusantara (pustaka lebah) i Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(1), 718–734.

- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Utari, N., Fadhilah, A., & Gulo, M. C. D. (2022). Kualitas Pelayanan Kantor Desa Gunung Kijang Terhadap Masyarakat Kampung Banjar Baru. *Social Issues Quarterly*, 1(1), 242-254.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).
- YANI, N. K. T. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toya Devasya di Kintamani, Bangli* (Doctoral dissertation, Universitas Ma hasaraswati Denpasar).

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu`alaikum. Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Ananda Nur Safitri. Mahasiswa Universitas PGRI Semarang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen. Dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan jenjang Studi Sarjana (S1) Manajemen Universitas PGRI Semarang, peneliti memohon kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Dalam penelitian ini kuesioner dibuat dengan tujuan untuk meneliti tentang **"ANALISIS MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING"** (Studi Kasus Pada Industri Mebel di Jepara)

Saya berharap jawaban yang saudara/i bersifat jujur dan terbuka, mengingat data yang diperlukan sangat besar. Identitas dan jawaban yang diberikan oleh saudara/i akan dijamin kerahasiannya. Semua informasi dalam penelitian ini akan digunakan sebaik-baiknya untuk kepentingan penelitian dengan memegang prinsip kerahasiaan atas data yang saudara/I berikan.

Terima kasih telah mengisi dengan baik dan sejujur-jujurnya. Atas segala bantuan serta partisipasi yang saduara/i berikan, saya ucapka terima kasih.

Jazakumullah Khairan Katsiran

Wassalamu`alaikum. Wr. Wb

❖ **Identitas Responden**

1. Nama :
2. Nama Industri Mebel :
3. Kecamatan Industri Mebel :
4. Desa Industri Mebel :
5. Jenis Kelamin :
 - 1) Laki – laki
 - 2) Perempuan
6. Lama Bekerja :

- 1) <5 Tahun
 - 2) 5 – 10 Tahun
7. Usia :
- 1) 15 – 25 Tahun
 - 2) >25 Tahun
8. Pendidikan Terakhir :
- 1) SD
 - 2) SMP
 - 3) SMA
 - 4) D3
 - 5) S1

❖ **Petunjuk**

Pilihlah jawaban yang anda anggap paling sesuai menurut anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom jawaban yang disediakan. Keterangan pada kolom jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut :

1 = STS (Sangat Tidak Setuju)

2 = TS (Tidak Setuju)

3 = KS (Kurang Setuju)

4 = S (Setuju)

5 = SS (Sangat Setuju)

KETERANGAN :

KUNING : IKUT LAMPIRAN PERTANYAAN

X : Hapus pertanyaan dalam lampiran

❖ **Pertanyaan Kuesioner****1. Kinerja Karyawan (Y)**

| No | Pertanyaan | Skala Ukur | | | | |
|------------------|--|------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Kualitas | | | | | | |
| 1. | Mebel tempat saya bekerja memiliki kemampuan yang memadai untuk mencapai kualitas yang diinginkan dalam pekerjaan | | | | | |
| 2. | Mebel tempat saya bekerja memiliki evaluasi dan perbaikan yang terus-menerus untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan | | | | | |
| 3. | Mebel tempat saya bekerja memberikan peluang pengembangan dan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan | | | | | |
| Kuantitas | | | | | | |
| 1. | Mebel tempat saya bekerja memiliki sistem pengukuran kinerja yang jelas dan objektif untuk mengevaluasi kuantitas produksi karyawan | | | | | |
| 2. | Mebel tempat saya bekerja memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan untuk mencapai target produksi yang ditetapkan | | | | | |
| 3. | Saya mampu mencapai target | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------|---|--|--|--|--|--|
| | produksi yang ditetapkan | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 1. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan | | | | | |
| 2. | Mebel tempat saya bekerja memiliki sistem manajemen waktu yang efektif untuk memastikan ketepatan waktu dalam proses produksi | | | | | |
| 3. | Mebel tempat saya bekerja sering mengalami keterlambatan dalam pengiriman produk | | | | | |

2. Motivasi Kerja (X1)

| No | Pertanyaan | Skala Ukur | | | | |
|------------------------------|--|------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Kebutuhan Keamanan | | | | | | |
| 1. | Mebel tempat saya bekerja menciptakan kondisi kerja yang aman | | | | | |
| 2. | Mebel tempat saya bekerja memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja | | | | | |
| 3. | Mebel tempat saya bekerja memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan | | | | | |
| Kebutuhan Penghargaan | | | | | | |
| 1. | Mebel tempat saya bekerja sudah memberikan apresiasi atas | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------|---|--|--|--|--|--|
| | prestasi kerja yang tinggi | | | | | |
| 2. | Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja | | | | | |
| 3. | Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya | | | | | |
| Kebutuhan Kelompok | | | | | | |
| 1. | Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja | | | | | |
| 2. | Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya dalam mencapai tujuan Mebel tempat saya bekerja | | | | | |
| 3. | Hubungan interaksi sosial sesama karyawan membantu saya dalam bekerja | | | | | |

3. Kompensasi (X2)

| No | Pertanyaan | Skala Ukur | | | | |
|----------------------------------|---|------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Kesesuaian dengan harapan | | | | | | |
| 1. | Gaji secara keseluruhan sesuai dengan harapan saya | | | | | |
| 2. | Tunjangan Hari Raya dan bonus yang diterima sesuai harapan saya | | | | | |
| 3. | Mebel tempat saya bekerja memberikan jaminan kesehatan untuk karyawannya sesuai | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------|--|--|--|--|--|--|
| | dengan harapan saya | | | | | |
| Keadilan | | | | | | |
| 1. | Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang saya kerjakan | | | | | |
| 2. | Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dan sebanding dengan karyawan lain yang memiliki waktu lembur yang sama | | | | | |
| 3. | Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan yang saya hadapi | | | | | |
| Kelayakan | | | | | | |
| 1. | Gaji yang didapat telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Mebel lainnya | | | | | |
| 2. | Karyawan layak mendapatkan bonus apabila telah menyelesaikan tugas yang diberikan | | | | | |
| 3. | Kompensasi yang diberikan Mebel tempat saya bekerja sesuai dengan kelayakan dalam biaya hidup yang dihadapi sekarang | | | | | |

4. Disiplin Kerja (X3)

| No | Pertanyaan | Skala Ukur | | | | |
|--------------------------------------|---|------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Mematuhi Peraturan Perusahaan | | | | | | |
| 1. | Saya mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan Mebel tempat saya bekerja | | | | | |
| 2. | Karyawan mebel tempat saya bekerja memahami dan mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan | | | | | |
| 3. | Mebel tempat saya bekerja memiliki sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan | | | | | |
| Tanggung Jawab Perkerjaan | | | | | | |
| 1. | Saya bertanggung jawab atas menjaga kebersihan dan kerapian tempat kerja | | | | | |
| 2. | Saya mengikuti prosedur kerja yang telah di tetapkan Mebel tempat saya bekerja | | | | | |
| 3. | Saya secara konsisten mematuhi peraturan keamanan dan keselamatan yang ditetapkan | | | | | |
| Tingkat Absensi | | | | | | |
| 1. | Saya sering terlambat atau pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan | | | | | |
| 2. | Saya sering mengambil curi atau izin tanpa pemberitahuan sebelumnya | | | | | |
| 3. | Mebel tempat saya bekerja | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | memiliki kebijakan yang adil terkait dengan absensi | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

5. Kepuasan kerja (Z)

| No | Pertanyaan | Skala Ukur | | | | |
|-----------------------------|---|------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Kesesuaian Pekerjaan | | | | | | |
| 1. | Saya puas dengan kesesuaian pekerjaan yang saya terima dengan keinginan/kemauan saya | | | | | |
| 2. | Saya puas dengan kesesuaian tugas pekerjaan saya saat ini dengan keahlian dan pengalaman saya | | | | | |
| 3. | Saya senang karena sesuai harapan saya mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini | | | | | |
| Gaji atau Upah | | | | | | |
| 1. | Saya puas dengan gaji yang diterima setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 2. | Saya puas dengan besar dan jenis tunjangan yang diterima karyawan | | | | | |
| 3. | Saya puas dengan uang lembur yang diberikan sesuai dengan jam lembur saya | | | | | |
| Kondisi Kerja | | | | | | |
| 1. | Saya puas dengan kondisi lingkungan kerja saya sekarang | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 2. | Saya puas dengan kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas saya | | | | | | | |
| 3. | Saya puas dengan perlakuan pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap bekerja agar semua karyawan bekerja dengan baik | | | | | | | |

Variabel Kepuasan Kerja

| KK1 | KK2 | KK3 | KK4 | KK5 | KK6 | KK7 | KK8 | KK9 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Variabel Kompensasi Kerja

| K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Variabel Displin Kerja

| DK1 | DK2 | DK3 | DK4 | DK5 | DK6 | DK7 | DK8 | DK9 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |

| Keterangan | Jumlah | Presentase (%) |
|------------------------------|---------------|-----------------------|
| Kuesioner yang disebar | 98 | 100% |
| Kuesioner yang kembali | 98 | 100% |
| Kuesioner yang dapat di olah | 98 | 100% |

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
|----------------------|---------------------|-----------------------|
| Laki-laki | 83 responden | 82,8% |
| Perepuan | 15 responden | 15,2% |
| Total | 98 responden | 98 % |

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Presentase |
|---------------------|---------------------|-------------------|
| 1 Tahun | 5 responden | 5,1 % |
| 2 – 5 Tahun | 73 responden | 72,7 % |
| >5 Tahun | 20 responden | 20,2 % |
| Total | 98 responden | 98% |

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Presentase |
|--------------|---------------------|-------------------|
| 19 Tahun | - | - |
| 20-35 Tahun | 41 responden | 40,4% |
| >35 Tahun | 57 responden | 57,6% |
| Total | 98 responden | 98% |

Tabel 4.5
Pendidikan Terakhir Responden

| Pendidikan | Jumlah | Presentase (%) |
|-------------------|---------------------|-----------------------|
| SD | 23 responden | 23,2% |
| SMP | 27 responden | 27,3% |
| SMA/SMK | 48 responden | 47,5% |
| Total | 98 responden | 98% |

Tabel 4.6
Outer Loading

| Variabel | Outer Loading |
|-----------------------|----------------------|
| MK1 <- Motivasi Kerja | 0,709 |
| MK2 <- Motivasi Kerja | 0,317 |
| MK3 <- Motivasi Kerja | 0,551 |
| MK4 <- Motivasi Kerja | 0,465 |
| MK5 <- Motivasi Kerja | 0,696 |
| MK6 <- Motivasi Kerja | 0,613 |
| MK7 <- Motivasi Kerja | 0,722 |

| | |
|-------------------------|-------|
| MK8 <- Motivasi Kerja | 0,764 |
| MK9 <- Motivasi Kerja | 0,749 |
| K1 <- Kompensasi | 0,695 |
| K2 <- Kompensasi | 0,619 |
| K3 <- Kompensasi | 0,757 |
| K4 <- Kompensasi | 0,691 |
| K5 <- Kompensasi | 0,741 |
| K6 <- Kompensasi | 0,535 |
| K7 <- Kompensasi | 0,846 |
| K8 <- Kompensasi | 0,679 |
| K9 <- Kompensasi | 0,864 |
| DK1 <- Disiplin Kerja | 0,612 |
| DK2 <- Disiplin Kerja | 0,661 |
| DK3 <- Disiplin Kerja | 0,448 |
| DK4 <- Disiplin Kerja | 0,694 |
| DK5 <- Disiplin Kerja | 0,776 |
| DK6 <- Disiplin Kerja | 0,778 |
| DK7 <- Disiplin Kerja | 0,469 |
| DK8 <- Disiplin Kerja | 0,517 |
| DK9 <- Disiplin Kerja | 0,632 |
| KKJ1 <- Kepuasan Kerja | 0,771 |
| KKJ2 <- Kepuasan Kerja | 0,842 |
| KKJ3 <- Kepuasan Kerja | 0,796 |
| KKJ4 <- Kepuasan Kerja | 0,831 |
| KKJ5 <- Kepuasan Kerja | 0,833 |
| KKJ6 <- Kepuasan Kerja | 0,813 |
| KKJ7 <- Kepuasan Kerja | 0,650 |
| KKJ8 <- Kepuasan Kerja | 0,813 |
| KKJ9 <- Kepuasan Kerja | 0,739 |
| KK1 <- Kinerja Karyawan | 0,604 |
| KK2 <- Kinerja Karyawan | 0,794 |
| KK3 <- Kinerja Karyawan | 0,667 |
| KK4 <- Kinerja Karyawan | 0,720 |
| KK5 <- Kinerja Karyawan | 0,710 |
| KK6 <- Kinerja Karyawan | 0,706 |
| KK7 <- Kinerja Karyawan | 0,834 |
| KK8 <- Kinerja Karyawan | 0,765 |
| KK9 <- Kinerja Karyawan | 0,221 |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

Tabel 4.7
Hasil Evaluasi *Outer Loadings*

| Variabel | <i>Outer Loading</i> |
|-----------------------|-----------------------------|
| MK1 <- Motivasi Kerja | 0,709 |
| MK7 <- Motivasi Kerja | 0,722 |

| | |
|-------------------------|-------|
| MK8 <- Motivasi Kerja | 0,764 |
| MK9 <- Motivasi Kerja | 0,749 |
| K3 <- Kompensasi | 0,757 |
| K5 <- Kompensasi | 0,741 |
| K7 <- Kompensasi | 0,846 |
| K9 <- Kompensasi | 0,864 |
| DK5 <- Disiplin Kerja | 0,776 |
| DK6 <- Disiplin Kerja | 0,778 |
| KKJ1 <- Kepuasan Kerja | 0,771 |
| KKJ2 <- Kepuasan Kerja | 0,842 |
| KKJ3 <- Kepuasan Kerja | 0,796 |
| KKJ4 <- Kepuasan Kerja | 0,831 |
| KKJ5 <- Kepuasan Kerja | 0,833 |
| KKJ6 <- Kepuasan Kerja | 0,813 |
| KKJ8 <- Kepuasan Kerja | 0,813 |
| KKJ9 <- Kepuasan Kerja | 0,739 |
| KK2 <- Kinerja Karyawan | 0,794 |
| KK4 <- Kinerja Karyawan | 0,720 |
| KK5 <- Kinerja Karyawan | 0,710 |
| KK6 <- Kinerja Karyawan | 0,706 |
| KK7 <- Kinerja Karyawan | 0,834 |
| KK8 <- Kinerja Karyawan | 0,765 |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

Tabel 4.8
Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)

| Nilai | Average Variance Extracted (AVE) | Keterangan |
|------------------|----------------------------------|------------|
| Motivasi Kerja | 0.633 | Valid |
| Kompensasi | 0.691 | Valid |
| Disiplin Kerja | 0.827 | Valid |
| Kepuasan Kerja | 0.652 | Valid |
| Kinerja Karyawan | 0.590 | Valid |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

Criterion.

Tabel 4.9
Nilai Fornell-Larcker Criterion.

| | Motivasi Kerja | Kompensasi | Disiplin Kerja | Kepuasan Kerja | Kinerja Karyawan |
|----------------|----------------|------------|----------------|----------------|------------------|
| Motivasi Kerja | 0.795 | 0.561 | 0.550 | 0.590 | 0.385 |
| Kompensasi | | 0.832 | 0.453 | 0.398 | 0.443 |

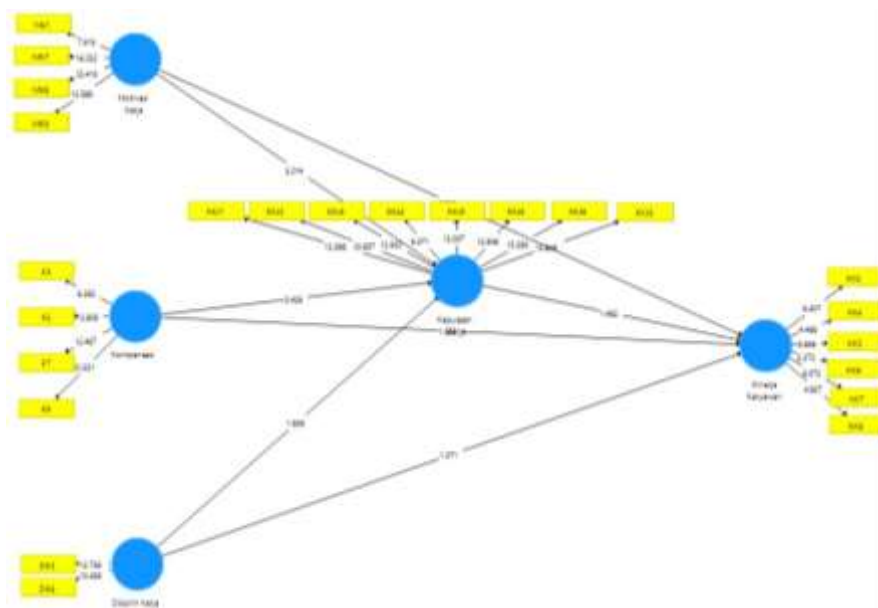
| | | | | | |
|------------------|--|--|-------|-------|-------|
| Disiplin Kerja | | | 0.910 | | |
| Kepuasan Kerja | | | 0.508 | 0.808 | |
| Kinerja Karyawan | | | 0.445 | 0.412 | 0.768 |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

Tabel 4.10
Nilai Cronbach`s Alpha dan Composite Reliability

| Nilai | Cronbach`s Alpha | Composite Reliability | Keterangan |
|------------------|------------------|-----------------------|------------|
| Motivasi Kerja | 0,806 | 0,873 | Reliabel |
| Kompensasi | 0,853 | 0,899 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,792 | 0,905 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,924 | 0,937 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,861 | 0,896 | Reliabel |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)



Tabel 4.11
Pengukuran *Goodness Of Fit Model*

| Kriteria | Keterangan |
|--------------------|-----------------------------|
| <i>SRMR</i> | <0,10 menunjukkan model fit |
| <i>d_ ULS</i> | <95% menunjukkan model fit |
| <i>d_ G</i> | <95% menunjukkan model fit |
| <i>Chi_ Square</i> | <0,05 menunjukkan model fit |
| <i>NFI</i> | <0,90 menunjukkan model fit |
| <i>Rms_ Theta</i> | <0,12 menunjukkan model fit |

Sumber : Cangur & Ercan 2015

Tabel 4.12
Hasil Uji *Goodness Of Fit Model*

| Kriteria | Hasil | Keterangan |
|--------------------|----------------|-----------------|
| <i>SRMR</i> | 0,093 < 0,10 | Model fit |
| <i>d_ ULS</i> | 2,602 > 95% | Model tidak fit |
| <i>d_ G</i> | 1,498 > 95% | Model tidak fit |
| <i>Chi_ Square</i> | 716,440 > 0,05 | Model tidak fit |
| <i>NFI</i> | 0,612 < 0,90 | Model fit |
| <i>Rms_ Theta</i> | 0,193 > 0,12 | Model tidak fit |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

Hasil Uji R-Square

| | <i>R-Square</i> |
|------------------|-----------------|
| Kepuasan Kerja | 0.397 |
| Kinerja Karyawan | 0.297 |

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

Tabel 4.14
Hasil Uji *F-Square*

| | Motivasi Kerja | Kompensasi | Disiplin Kerja | Kepuasan Kerja | Kinerja Karyawan |
|------------------|----------------|------------|----------------|----------------|------------------|
| Motivasi Kerja | | | | 0.172 | 0.000 |
| Kompensasi | | | | 0.002 | 0.065 |
| Disiplin Kerja | | | | 0.072 | 0.046 |
| Kepuasan kerja | | | | | 0.031 |
| Kinerja karyawan | | | | | |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

3. Uji pengaruh langsung (Direct Effect)

Tabel 4.15
Hhasil Uji P-Values

| Variabel | Original Sample (O) | T-Statistics | P Values |
|------------------------------------|---------------------|--------------|----------|
| Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja | 0.424 | 3.053 | 0.003 |
| Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan | -0.001 | 0.008 | 0.994 |
| Kompensasi -> Kepuasan Kerja | 0.045 | 0.398 | 0.691 |
| Kompensasi -> Kinerja Karyawan | 0.264 | 1.790 | 0.077 |
| Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja | 0.254 | 1.670 | 0.098 |
| Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.229 | 1.118 | 0.266 |
| Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.191 | 1.626 | 0.107 |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

4. Uji pengaruh tidak langsung (Indirect Effect)

Tabel 4.16
Hasil Uji P-Values

| Variabel | Original Sample (O) | T Statistics | P Values | Kategori |
|--|---------------------|--------------|----------|--|
| Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.081 | 1.454 | 0.149 | <i>Competitive (Partial mediation)</i> |
| Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.009 | 0.400 | 0.690 | <i>Competitive (Partial mediation)</i> |
| Disiplin kerja - | 0.049 | 1.139 | 0.257 | <i>Competitive</i> |

| | | | | |
|--------------------------------------|--|--|--|---------------------|
| > Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan | | | | (Partial mediation) |
|--------------------------------------|--|--|--|---------------------|

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)

Tabel 4.17
Hasil Analisis Jalur

| Hipotesis Penelitian | Hubungan | T-Statistic | P-Value | Keterangan |
|----------------------|--|-------------|---------|------------------|
| H1 | Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 3.053 | 0.003 | Signifikan |
| H2 | Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 0.398 | 0.691 | Tidak signifikan |
| H3 | Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 1.670 | 0.098 | Signifikan |
| H4 | Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara. | 1.626 | 0.107 | Tidak signifikan |
| H5 | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara. | 0.008 | 0.994 | Tidak signifikan |
| H6 | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara. | 1.790 | 0.077 | Signifikan |
| H7 | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel di Jepara. | 1.118 | 0.266 | Tidak signifikan |
| H8 | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja | 1.454 | 0.149 | Tidak signifikan |

| | | | | |
|-----|---|-------|-------|------------------|
| | karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | | | |
| H9 | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 0.400 | 0.690 | Tidak signifikan |
| H10 | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada industri mebel di Jepara. | 1.139 | 0.257 | Tidak signifikan |

Sumber : Data yang diolah SmartPLS (2024)