

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

a. Profil Umum Obyek Penelitian

PR. Laut Berlin merupakan perusahaan rokok yang dibangun oleh H. Didik Suryadhi pada tanggal 29 Juni 2006 dengan modal awal sebesar Rp. 15.000.000. PR. Laut Berlin bergerak dalam bidang usaha pembuatan rokok kretek sigaret yang telah terdaftar dan memiliki Nomor Pokok Pengusaha Barang Kena Cukai (NPPBKC) dengan nomor 0603.1.3.3918. PR. Laut Berlin juga telah terdaftar sebagai wajib pajak dengan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) 08.842.479.1-506.000.

PR. Laut Berlin terletak di desa Cendono RT. 05, RW. 01, Kecamatan Dawe, Kabupaten Kudus, memiliki 37 karyawan, yang terdiri dari 2 laki-laki dan 35 perempuan. PR. Laut Berlin memasarkan produknya ke daerah Jawa Tengah dan Jawa Barat, untuk kedepannya akan ada perluasan wilayah pemasaran dengan memperkenalkan sampel-sampel yang dimiliki oleh PR. Laut Berlin.¹

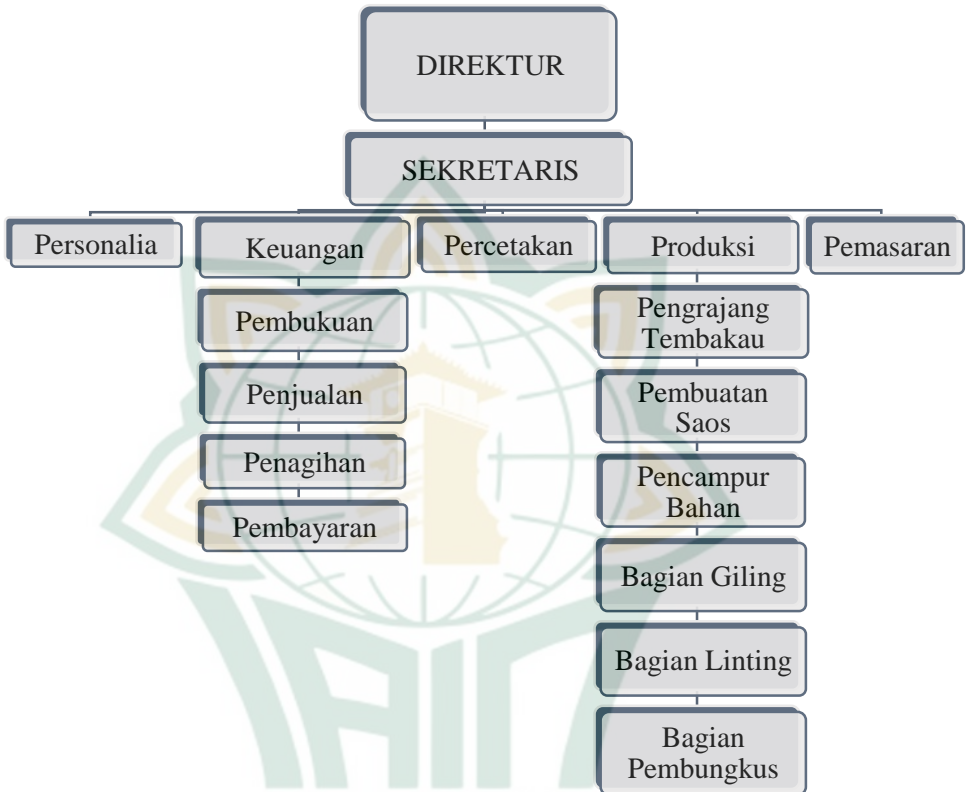
b. Struktur Perusahaan

Struktur PR. Laut Berlin yang digunakan sekarang ini yaitu gabungan *lini* dan *staf* seperti gambar dibawah ini.²

¹ Diana Marthasari, *Profil PR. Laut Berlin* (Kudus: PR. Laut Berlin, 2009), 2-3.

² Diana Marthasari, *Profil PR. Laut Berlin* (Kudus: PR. Laut Berlin, 2009), 40.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PR. Laut Berlin



Sumber: Data PR. Laut Berlin 1

c. Karyawan PR. Laut Berlin

Karyawan merupakan aset paling utama dalam menunjang perusahaan. PR. Laut Berlin mempunyai 37 karyawan yang aktif dalam menjalankan aktivitas perusahaan. PR. Laut Berlin mempunyai karyawan sebagian besar perempuan. Komposisi tersebut berdasarkan pada pertimbangan bahwa hasil kerja karyawan wanita lebih rapi, teliti, dan telaten.³

³ Diana Marthasari, *Profil PR. Laut Berlin* (Kudus: PR. Laut Berlin, 2009), 55-56.

1) **Sistem Pemberian Gaji dan Upah**

PR. Laut Berlin memberikan gaji dan upah sesuai dengan tingkat biaya hidup daerah Kudus dan sekitarnya. Sistem pemberian gaji dan upah dibagi menjadi bulanan dan harian. Sistem kerja yang digunakan yaitu borong untuk karyawan bathil, giling, dan contong dan bulanan untuk marketing dan pemasaran. Sistem kerja borong yaitu gaji yang akan diterima oleh karyawan sesuai dengan hasil pekerjaan yang karyawan kerjakan sedangkan untuk jam kerja ada kesepakatan antara mandor dengan karyawan.

Manajer keuangan menyediakan amplop dan struk gaji dengan jumlah karyawan yang tercatat dalam register bulanan dan diserahkan kebagian akuntansi untuk dibukukan. Juru bayar mengisi amplop sesuai dengan jumlah yang tertera dalam struk gaji dan menyerahkan kepada masing-masing karyawan.

2) **Hari Kerja**

Hari Sabtu – Kamis : Pukul 07.00 WIB – 15.00 WIB

Istirahat : Pukul 12.00 WIB – 13.00 WIB

Hari Jum'at : Libur

3) **Jaminan Sosial**

Untuk kesejahteraan dan kinerja karyawan, PR. Laut Berlin memberikan berbagai jenis tunjangan, yaitu:

a) **Tunjangan Kesehatan**

Tunjangan diberikan ketika karyawan sakit, besarnya tergantung kebijaksanaan pemimpin. PR. Laut Berlin juga memberikan asuransi kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan yang bisa digunakan ketika karyawan sakit.

b) **Tunjangan Bersalin**

Tunjangan bersalin diberikan ketika karyawan perempuan yang sudah bekerja minimum dua tahun.

c) **Tunjangan Hari Raya dan lain-lain**

Tunjangan hari raya diberikan ketika menjelang hari raya Idul Fitri. PR. Laut Berlin juga memberikan tunjangan-tunjangan ketika ada hari-hari besar lainnya.⁴

d. Gambaran Umum Responden

1) Jenis Kelamin Responden

Menurut jenis kelamin responden, terdiri dari dua jenis responden yaitu 94,6% mempunyai jenis kelamin perempuan dan 5,4% mempunyai jenis kelamin laki-laki dengan jumlah total responden 37 responden. Dibawah ini susunan tabel karakteristik responden menurut jenis kelamin.

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	2	5,4%
Perempuan	35	94,6%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data diolah (2022)

2) Umur Responden

Menurut umur responden, dalam penelitian pada PR. Laut Berlin Kudus, terdapat responden yang berumur 31-40 tahun berjumlah 1 responden dengan presentase 2,7%, responden yang berumur 41-50 tahun berjumlah 17 responden dengan presentase 45,9%, jumlah responden yang berumur 51-60 tahun berjumlah 19 responden dengan presentase 51,4% dengan jumlah total responden 37 responden. Dibawah ini susunan tabel karakteristik responden berdasarkan umur:

Tabel 4. 2 Umur Responden

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
31-40 tahun	1	2,7%
41-50 tahun	17	45,9%
51-60 tahun	19	51,4%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data diolah (2022)

⁴ Diana Marthasari, *Profil PR. Laut Berlin* (Kudus: PR. Laut Berlin, 2009), 54.

3) Pendidikan Responden

Menurut pendidikan responden, dalam penelitian pada PR. Laut Berlin Kudus, responden yang berpendidikan SMP/SLTP/MTS berjumlah 23 responden dengan presentase 62,2%, jumlah responden yang berpendidikan SMA/SLTA/MA berjumlah 13 responden dengan presentase 35,1%, jumlah responden yang berpendidikan S1 berjumlah 1 responden dengan presentase 2,7% dengan jumlah total responden 37 responden. Dibawah ini susunan tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4. 3 Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMP/SLTP/MTS	23	62,2%
SMA/SLTA/MA	13	35,1%
S1	1	2,7%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data diolah (2022)

4) Lama Bekerja Responden

Menurut lama bekerja responden, dalam penelitian pada PR. Laut Berlin Kudus, responden yang bekerja selama 3-5 tahun berjumlah 16 responden dengan presentase 43,2%, responden yang bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 21 responden dengan presentase 56,8% dengan jumlah total responden 37 responden. Dibawah ini susunan tabel karakteristik responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
3-5 tahun	16	43,2%
> 5 tahun	21	56,8%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data diolah (2022)

e. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Deskripsi data variabel penelitian memberikan hasil dari analisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin dapat dijelaskan pada tabel berikut:

1) Variabel Motivasi (X1)

Menurut analisis pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin berdasarkan jawaban responden dijelaskan tabel dibawah ini:

Tabel 4. 4 Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi

Item Pertanyaan	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total R	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
P1	16	43,2	12	32,4	7	18,9	2	5,4	0	0
P2	17	46	11	29,7	8	21,6	0	0	1	2,7
P3	22	59,4	9	24,3	5	13,5	1	2,7	0	0
P4	20	54	13	35,1	2	5,4	2	5,4	0	0
P5	10	27	15	40,5	11	29,7	1	2,7	0	0

Sumber: Data primer yang telah diolah (2022)

Menurut tabel diatas, diperoleh simpulan dibawah ini:

- a) Berdasarkan pertanyaan pertama variabel motivasi yaitu perusahaan memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebanyak 43,2%, setuju sebanyak 32,4%, ragu-ragu sebanyak 18,9%, tidak setuju sebanyak 5,4%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa perusahaan memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan.
- b) Berdasarkan item pertanyaan kedua variabel motivasi yaitu perusahaan memberi tahu tentang SOP, memberikan perlindungan asuransi jiwa, dan memberi jaminan kepastian kerja. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebanyak 45,9%, setuju sebanyak 29,7%, ragu-ragu sebanyak 21,6%, tidak setuju sebanyak 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2,7%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa

- perusahaan memberi tahu tentang SOP, memberikan perlindungan asuransi jiwa, dan memberi jaminan kepastian kerja.
- c) Berdasarkan item pertanyaan ketiga variabel motivasi yaitu kinerja meningkat dengan diberi kasih sayang, dicintai, dan dihormati akan keberadaannya. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebanyak 59,4%, setuju sebanyak 24,3%, ragu-ragu sebanyak 13,5%, tidak setuju sebanyak 2,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa kinerja meningkat dengan diberi kasih sayang, dicintai, dan dihormati akan keberadaannya.
- d) Berdasarkan item pertanyaan keempat variabel motivasi yaitu menjadi semangat dengan penghargaan diri dan lingkungan perusahaan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebanyak 54%, setuju sebanyak 35,1%, ragu-ragu sebanyak 5,4%, tidak setuju sebanyak 5,4%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa menjadi semangat dengan penghargaan diri dan lingkungan perusahaan.
- e) Berdasarkan item pertanyaan kelima variabel motivasi Saya merasa kinerja meningkat dengan menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan diri. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebanyak 27%, setuju sebanyak 40,5%, ragu-ragu sebanyak 29,7%, tidak setuju sebanyak 2,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa Saya merasa kinerja meningkat dengan menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan diri.

2) Variabel Kompensasi (X2)

Menurut analisis pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin berdasarkan jawaban responden dijelaskan tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi

Item Pertanyaan	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total R	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
P1	14	37,8	18	48,6	4	10,8	1	2,7	0	0
P2	19	51,3	11	29,7	5	13,5	2	5,4	0	0
P3	23	62,1	11	29,7	2	5,4	1	2,7	0	0
P4	16	43,2	11	29,7	9	24,3	1	2,7	0	0

Sumber: Data primer yang telah diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh simpulan dibawah ini:

- a) Pada item pertanyaan pertama variabel kompensasi yaitu perusahaan memberikan imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan secara teratur. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebesar 37,8%, setuju sebesar 48,6%, ragu-ragu sebesar 10,8%, tidak setuju sebesar 2,7%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa perusahaan memberikan imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan secara teratur.
- b) Pada item pertanyaan kedua variabel kompensasi yaitu perusahaan memberikan imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebesar 51,3%, setuju sebesar 29,7%, ragu-ragu sebesar 13,5%, tidak setuju sebesar 5,4%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa perusahaan memberikan imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- c) Pada item pertanyaan ketiga variabel kompensasi yaitu perusahaan memberikan insentif imbalan yang diberikan langsung kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebesar 62,1%, setuju sebesar 29,7%, ragu-ragu sebesar 13,5%, tidak setuju sebesar 5,4%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa memberikan insentif imbalan yang diberikan langsung kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- d) Pada item pertanyaan keempat variabel kompensasi yaitu perusahaan memberikan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kesepakatan perusahaan untuk semua karyawan agar menaikkan kesejahteraan karyawan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebesar 43,2%, setuju sebesar 29,7%, ragu-ragu sebesar 24,3%, tidak setuju sebesar 2,7%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa perusahaan memberikan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kesepakatan perusahaan untuk semua karyawan agar menaikkan kesejahteraan karyawan.

3) Variabel Kepuasan Kerja

Menurut analisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin berdasarkan jawaban responden dijelaskan tabel dibawah ini:

Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total R	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
P1	21	56,7	10	27	4	10,8	2	5,4	0	0
P2	18	48,6	13	35,1	5	13,5	1	2,7	0	0
P3	22	59,5	10	27	5	13,5	0	0	0	0
P4	22	59,5	8	21,6	5	13,5	2	5,4	0	0

Sumber: Data primer yang telah diolah (2022)

Menurut tabel diatas, diperoleh simpulan dibawah ini:

- a) Pada item pertanyaan pertama variabel kepuasan kerja yaitu tingkat karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan para karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebesar 56,7%, setuju sebesar 27%, ragu-ragu sebesar 10,8%, tidak setuju sebesar 5,4%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa tingkat karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan para karyawan untuk memenuhi kebutuhannya.
- b) Pada item pertanyaan kedua variabel kepuasan kerja yaitu pemenuhan harapan yang menunjukkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebesar 48,6%, setuju sebesar 35,1%, ragu-ragu sebesar 13,5%, tidak setuju sebesar 2,7%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa pemenuhan harapan yang menunjukkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya.
- c) Pada item pertanyaan ketiga variabel kepuasan kerja yaitu hasil dari tanggapan pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja karyawan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebesar 59,5%, setuju sebesar 27%, ragu-ragu sebesar 13,5%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa hasil dari tanggapan pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja karyawan.
- d) Pada item pertanyaan keempat variabel kepuasan kerja yaitu hasil dari perbandingan antara hasil kerja dan pemasukan lebih

menguntungkan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebesar 59,5%, setuju sebesar 21,6%, ragu-ragu sebesar 13,5%, tidak setuju sebesar 5,4%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa hasil dari perbandingan antara hasil kerja dan pemasukan lebih menguntungkan.

4) Variabel Kinerja (Y)

Menurut analisis pengaruh variabel kinerja terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin berdasarkan jawaban responden dijelaskan tabel dibawah ini:

Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total R	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
P1	19	51,3	12	32,4	5	13,5	1	2,7	0	0
P2	18	48,7	10	27	9	24,3	0	0	0	0
P3	15	40,5	13	35,1	5	13,5	4	10,8	0	0
P4	18	48,7	9	24,3	10	27	0	0	0	0
P5	16	43,2	12	32,4	8	21,6	1	2,7	0	0

Sumber: Data primer yang telah diolah (2022)

Menurut tabel diatas, diperoleh simpulan dibawah ini:

- a) Pada item pertanyaan pertama variabel kinerja yaitu memiliki inisiatif untuk melakukan kerja yang produktif. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebesar 51,4%, setuju sebesar 32,4%, ragu-ragu sebesar 13,5%, tidak setuju sebesar 2,7%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa memiliki inisiatif untuk melakukan kerja yang produktif.
- b) Pada item pertanyaan kedua variabel kinerja yaitu kualitas hasil kerja saya sesuai dengan standar perusahaan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebesar 48,7%, setuju sebesar 27%, ragu-ragu sebesar 24,3%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Maka dapat

disimpulkan, responden sangat setuju bahwa kualitas hasil kerja saya sesuai dengan standar perusahaan.

- c) Pada item pertanyaan ketiga variabel kinerja yaitu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebesar 40,5%, setuju sebesar 35,1%, ragu-ragu sebesar 13,5%, tidak setuju sebesar 10,8%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d) Pada item pertanyaan keempat variabel kinerja yaitu jumlah waktu dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebesar 48,7%, setuju sebesar 24,3%, ragu-ragu sebesar 27%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa jumlah waktu dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya sesuai dengan peraturan perusahaan.
- e) Pada item pertanyaan kelima variabel kinerja yaitu memaksimalkan pemasukan dan meminimalkan pengeluaran dan meningkatkan tingkat pendapatan. Tanggapan responden pada pertanyaan ini, yaitu sangat setuju sebesar 43,2%, setuju sebesar 32,4%, ragu-ragu sebesar 21,6%, tidak setuju sebesar 2,7%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Maka dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa memaksimalkan pemasukan dan meminimalkan pengeluaran dan meningkatkan tingkat pendapatan.

2. Analisis Data

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas Instrumen

a) Uji Validitas Instrumen Motivasi

Tabel 4. 8 Uji Validitas Istrumen Motivasi

No	Item	Sig.	r _{table}	Hasil		Keterangan
				Sig.	r _{hitung}	
1	X _{1.1}	0,05	0,324	0,000	0,602	Valid
2	X _{1.2}	0,05	0,324	0,000	0,604	Valid
3	X _{1.3}	0,05	0,324	0,000	0,807	Valid
4	X _{1.4}	0,05	0,324	0,000	0,822	Valid
5	X _{1.5}	0,05	0,324	0,000	0,804	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Menurut variabel motivasi memiliki 5 item pertanyaan. Korelasi setiap item pertanyaan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan ketentuan r_{tabel} sebesar 0,324 yang diperoleh berdasarkan jumlah sampel (N) yang dipakai dalam penelitian yaitu 37 sampel. Sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan instrumen motivasi valid sehingga bisa digunakan sebagai tolak ukur penelitian.

b) Uji Validitas Instrumen Kompensasi

Tabel 4. 9 Uji Validitas Kompensasi

No	Item	Signifikansi	r _{table}	Hasil		Keterangan
				Sig.	r _{hitung}	
1	X _{2.1}	0,05	0,324	0,000	0,654	Valid
2	X _{2.2}	0,05	0,324	0,000	0,818	Valid
3	X _{2.3}	0,05	0,324	0,000	0,642	Valid
4	X _{2.4}	0,05	0,324	0,000	0,821	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Menurut variabel kompensasi memiliki 4 item pertanyaan. Korelasi setiap item pertanyaan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan ketentuan r_{tabel} sebesar 0,324 yang diperoleh dari jumlah sampel (N) yang dipakai

dalam penelitian yaitu 37 sampel. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan instrumen kompensasi valid sehingga bisa digunakan sebagai tolak ukur penelitian.

c) **Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja**

Tabel 4. 10 Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

No	Item	Signifikansi	r_{table}	Hasil		Keterangan
				Sig.	r_{hitung}	
1	X _{3.1}	0,05	0,324	0,000	0,793	Valid
2	X _{3.2}	0,05	0,324	0,000	0,769	Valid
3	X _{3.3}	0,05	0,324	0,000	0,695	Valid
4	X _{3.4}	0,05	0,324	0,000	0,781	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Menurut variabel kepuasan kerja memiliki 4 item pertanyaan. Korelasi setiap item pertanyaan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan ketentuan r_{tabel} sebesar 0,324 yang diperoleh dari jumlah sampel (N) yang dipakai dalam penelitian yaitu 37 sampel. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan instrumen kepuasan kerja valid sehingga bisa digunakan sebagai tolak ukur penelitian.

d) **Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan**

Tabel 4. 11 Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

No	Item	Signifikansi	r_{table}	Hasil		Keterangan
				Sig.	r_{hitung}	
1	Y.1	0,05	0,324	0,000	0,792	Valid
2	Y.2	0,05	0,324	0,000	0,687	Valid
3	Y.3	0,05	0,324	0,000	0,723	Valid
4	Y.4	0,05	0,324	0,000	0,787	Valid
5	Y.5	0,05	0,324	0,000	0,815	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Menurut variabel kinerja memiliki 5 item pertanyaan. Korelasi setiap item pertanyaan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan ketentuan r_{tabel} sebesar 0,324 yang diperoleh dari jumlah sampel (N) yang dipakai dalam penelitian yaitu

37 sampel. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan instrumen kinerja valid sehingga bisa digunakan sebagai tolak ukur penelitian.

2) Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan

No	Indikator Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,768	Reliabel/Diterima
2	Kompensasi	0,722	Reliabel/Diterima
3	Kepuasan Kerja	0,755	Reliabel/Diterima
4	Kinerja Karyawan	0,815	Reliabel/Diterima

Sumber: Data diolah (2022)

Dilihat dari tabel 4.13, nilai Cronbach's Alpha dari variabel motivasi (X₁), variabel kompensasi (X₂), variabel kepuasan kerja (X₃), dan variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,6, dikarenakan nilai koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai dalam tabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel atau diterima.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 13 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance		
	B	Std. Error				Beta		Tolerance
1 (Constant)	2.923	3.785		.772	.446			
motivasi_x1	.297	.149	.283	2.000	.054	.866	1.154	
kompensasi_x2	.087	.279	.063	.311	.758	.416	2.405	
kepuasankerja_x3	.596	.247	.472	2.410	.022	.452	2.212	

a. Dependent Variable: kinerja_y

Sumber: IBM SPSS Statistic 26 (2022)

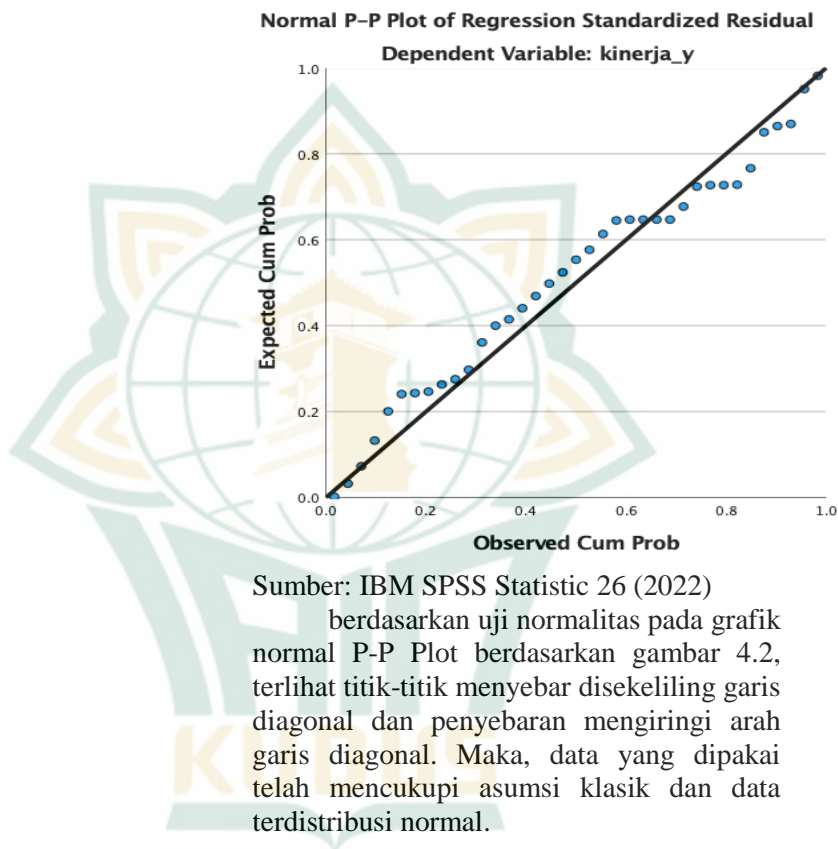
Dilihat dari perhitungan menggunakan IBM SPSS Statistic 26 Regresi Linier Berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,923 + 0,297 X_1 + 0,087 X_2 + 0,596 X_3 + 0,05$$

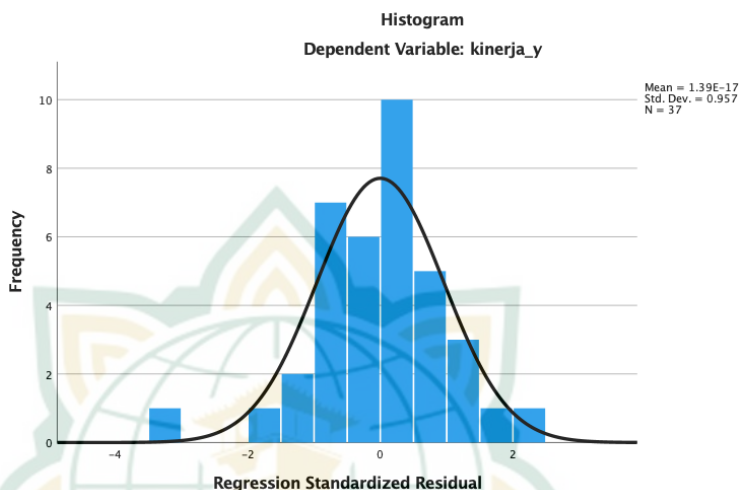
Dari data persamaan diatas, dapat dianalisis dengan keterangan sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisiensi regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,297. Hal ini menunjukkan apabila variabel motivasi (X_1) mengalami kenaikan 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 29,7%. Koefisien bernilai positif antara variabel X_1 dengan variabel Y yang berarti bahwa ketika variabel motivasi (X_1) digunakan secara maksimal maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- 2) Nilai koefisiensi regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,087. Hal ini menunjukkan apabila variabel kompensasi (X_2) mengalami kenaikan 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 8,7%. Koefisien bernilai positif antara variabel X_2 dengan variabel Y yang berarti bahwa ketika variabel kompensasi (X_2) digunakan secara maksimal maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- 3) Nilai koefisiensi regresi variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,596. Hal ini menunjukkan apabila variabel kepuasan kerja (X_3) mengalami kenaikan 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 59,6%. Koefisien bernilai positif antara variabel X_3 dengan variabel Y yang berarti bahwa ketika variabel kepuasan kerja (X_3) digunakan secara maksimal maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

- c. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas Data
 - a) Metode Grafik
 - i. Metode Grafik Normal P-P Plot
- Gambar 4. 2 Grafik Normal P-P Plot**



ii. Metode Grafik Histogram
Gambar 4. 3 Grafik Histogram



Sumber: IBM SPSS Statistic 26 (2022)

Berdasarkan dari uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram terdapat pada gambar 4.3, residual data memperlihatkan kurva normal membentuk lonceng sempurna. Maka, data yang dipakai memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data berdistribusi normal.

2) Uji Multikoloniaritas

Tabel 4. 14 Uji Multikoloniaritas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.923	3.785		.772	.446		
	motivasi_x1	.297	.149	.283	2.000	.054	.866	1.154
	kompensasi_x2	.087	.279	.063	.311	.758	.416	2.405
	kepuasankerja_x3	.596	.247	.472	2.410	.022	.452	2.212

a. Dependent Variable: kinerja_y

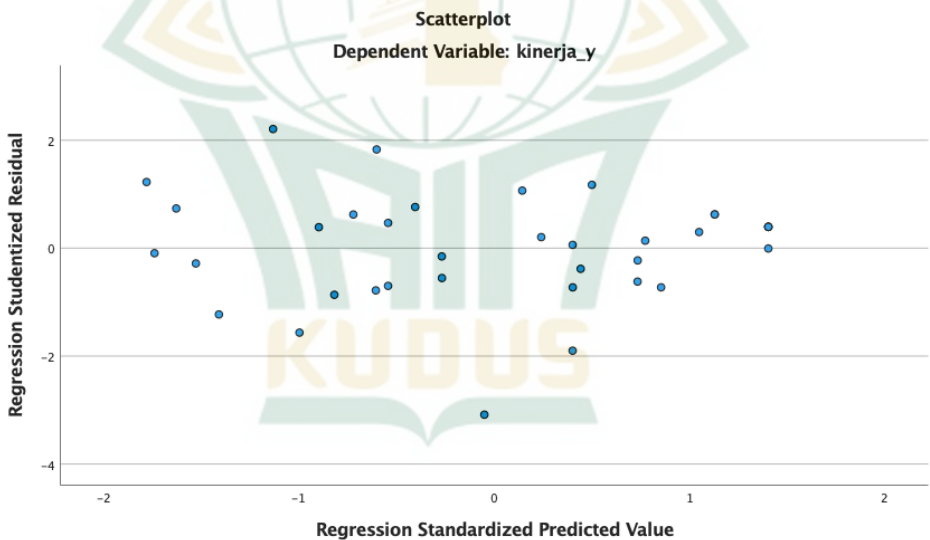
Sumber: IBM SPSS Statistic 26 (2022)

Menurut hasil uji multikoloniaritas, dapat dilihat bahwa variabel motivasi (X_1) menghasilkan nilai *tolerance* 0,866 dan nilai VIF 1.154, variabel kompensasi (X_2) menghasilkan nilai *tolerance* 0,416 dan nilai VIF 2.405, variabel kepuasan kerja (X_3) menghasilkan nilai *tolerance* 0,452 dan nilai VIF 2.212.

Hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 1,0. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas, dan asumsi multikolinieritas terpenuhi.

3) Uji Heteroskedastisitas
 a) Metode Grafik *Scatterplot*

Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas Metode *Scatterplot*



Sumber: IBM SPSS Statistic 26 (2022)

Menurut gambar 4.3 grafik *Scatterplot* melihtakan titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas dapat terpenuhi.

b) Metode Glejser

Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.923	3.785		.772	.446
	motivasi_x1	.297	.149	.283	2.000	.054
	kompensasi_x2	.087	.279	.063	.311	.758
	kepuasankerja_x3	.596	.247	.472	2.410	.222

a. Dependent Variable: kinerja_y

Sumber: IBM SPSS Statistic 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.16 metode Glejser diatas melihatkan nilai signifikansi (sig) variabel motivasi (X_1) sebesar 0,054 > 0,05, nilai signifikansi (sig) (X_2) sebesar 0,758 > 0,05, nilai signifikansi (sig) variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,222 > 0,05. Artinya, bebas dari gejala Heteroskedastisitas.

d. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)

Tabel 4. 16 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	168.890	3	56.297	8.217	<.001 ^b
	Residual	226.083	33	6.851		
	Total	394.973	36			

a. Dependent Variable: kinerja_y
 b. Predictors: (Constant), kepuasankerja_x3, motivasi_x1, kompensasi_x2

Sumber: IBM SPSS Statistic 26 (2022)

Uji F dipakai untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). bersama pengujian yang memakai tingkat signifikan sebesar 0,05 diperoleh F tabel = 2,86. Hasil pengujian statistik yang terdapat F hitung sebesar 8,217

dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menyatakan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,217 > 2,86$) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap kinerja karyawan.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 17 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654 ^a	.428	.376	2.617	1.900
a. Predictors: (Constant), kepuasankerja_x3, motivasi_x1, kompensasi_x2					
b. Dependent Variable: kinerja_y					

Sumber: IBM SPSS Statistic 26 (2022)

Dari tabel 4.17 dihasilkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar (0,376) mempunyai arti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 37,6%. Sedangkan 62,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini, kesimpulannya, koefisien determinasi berpengaruh positif.

f. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 4. 18 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.923	3.785		.772	.446
	motivasi_x1	.297	.149	.283	2.000	.054
	kompensasi_x2	.087	.279	.063	.311	.758
	kepuasankerja_x3	.596	.247	.472	2.410	.022
a. Dependent Variable: kinerja_y						

Sumber: IBM SPSS Statistic 26 (2022)

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan $df = (n - k - 1) = 37 - 3 - 1 = 33$. Diperoleh t tabel = 1,692. Hasil dari pengujian statistik motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,000. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($2,000 > 1,692$) berarti hipotesis (H_1) dalam penelitian pada PR. Laut Berlin diterima. Dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 motivasi secara individual atau parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan $df = (n - k - 1) = 37 - 3 - 1 = 33$. Diperoleh t tabel = 1,692. Hasil dari pengujian statistik kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 0,311. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($0,311 > 1,692$) yang artinya hipotesis (H_2) dalam penelitian ini diterima. Dapat diambil kesimpulan bahwa H_2 kompensasi secara individual atau parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan $df = (n - k - 1) = 37 - 3 - 1 = 33$. Diperoleh t tabel = 1,692. Hasil dari pengujian statistik kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,410. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($2,410 > 1,692$) yang artinya hipotesis (H_3) dalam penelitian ini diterima. Dapat diambil kesimpulan bahwa H_3 kepuasan kerja secara individual atau parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PR. Laut Berlin

Atas dasar analisis data yang didapatkan, dapat dilihat pada PR. Laut Berlin Kudus untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberi motivasi kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anita, bahwa motivasi yaitu suatu anjuran dari diri sendiri sehingga memengaruhi hubungan antara sikap individu pada lingkungannya.⁵ Dengan memberikan motivasi kepada karyawan, karyawan akan bekerja lebih giat untuk mencurahkan kemampuan dan keterampilannya pada tujuan perusahaan.

Mengadakan pengumpulan dan pengamatan hasil kinerja berdasarkan peraturan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan memberikan usaha yang lebih dikarenakan usaha mereka dilihat dan dihargai.⁶ Agar prestasi mencapai tujuan yang diharapkan, karyawan harus didorong oleh kecakapan, keterampilan, dan pengalaman untuk mencukupi kebutuhannya.

Sebagaimana dalam Islam, dituliskan pada sebagian ayat Al-Qur'an tentang motivasi yang mempunyai arti menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Berikut firman Allah tentang motivasi dalam memenuhi kebutuhan manusia (An-Nahl: 112).⁷

⁵ Anita Ike Lestari, Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bpr Surya Yudha Kencana Banjarnegara, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi*, Vol. XIX No 1 (2019): 142.

⁶ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Buku Seru, 2013), 192.

⁷ Yuyu Siti Nurgilang, dkk., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islamdi Btn Syariah Bogor," *Jurnal Nisbah Vol. 4 No. 1 (2018): 55.*

وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِّنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ ۝ ١١٢ (النحل)

Artinya: “Dan Allah telah membuat suatu perumpamaan (dengan) sebuah negeri yang dahulunya aman lagi tenteram, rezeki datang kepadanya melimpah ruah dari segenap tempat, tetapi (penduduk) nya mengingkari nikmat-nikmat Allah, karena itu Allah menimpakan kepada mereka bencana kelaparan dan ketakutan, disebabkan apa yang mereka perbuat.”⁸

Menurut hasil uji Signifikansi Parameter Individual atau Parsial (Uji Statistik t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,000 > 1,692$). Hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi secara individual atau parsial memiliki pengaruh positif terhadap minat transaksi. Maka hipotesis pertama (H_1) Dapat disimpulkan bahwa H_1 motivasi secara individual atau parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Dinyi Farid Imtiyaz dengan judul, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya”⁹ yang menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan dan didukung penelitian Giyanto dengan judul, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayung Bogor (Studi Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayung Bogor)¹⁰ yang menunjukkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

⁸ Syamil Qur'an, *Bukhara (Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah)*, (Bogor: Sygma Exagrafika, 2010), 280.

⁹ Dinyi Farid Imtiyaz, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 9, Nomor 6* (2020), 15.

¹⁰ Giyanto, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayung Bogor (Studi Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayung Bogor, *Majalah Ilmiah Istitut STIAM I Volume XIII, No. 01* (2016), 8.

2. Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PR. Laut Berlin

Berdasarkan analisis data yang diperoleh, dapat dilihat bahwa PR. Laut Berlin Kudus dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberi kompensasi kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini, sepadan dengan teori Wilson yang mengatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka berikan atas kontribusi pada pekerjaan mereka.¹¹ Kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga akan fokus pada pekerjaan mereka. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga harus melalui pertimbangan pemberian kompensasi sehingga tidak ada kesenjangan diantara karyawan.

Dalam Islam, upah harus dibayarkan sedemikian rupa sehingga karyawan bisa mencukupi kebutuhan dari hasil kerjanya, dan telah disampaikan hadits riwayat Bukhari, yang mempunyai arti “Telah memberi cerita untuku Bisyr bin Marhum telah memberi cerita kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma’il bin Umayyah dari Sa’id bin Abi Sa’id dari Abu Hurairah ra. dari Nabi SAW. bersabda: “Allah Ta’ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka, lalu memakan hasil penjualannya (harganya) dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya, namun tidak memberi upahnya” (HR Al-Bukhari).¹²

Menurut hasil uji Signifikansi Parameter Individual atau Parsial (Uji Statistik t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,311 > 1,692$). Hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi secara individual atau parsial memiliki pengaruh positif terhadap minat transaksi. Maka hipotesis kedua (H_2) kompensasi secara individual atau parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

¹¹ Muhamad Ekhsan, dll., “The Impact of Motivation, Work Satisfaction and Compensation on Employee's Productivity in Coal Companies”, *Advances in Intelligent Systems Research*, volume 171 (2019): 142.

¹² Efrita Norman, “Prinsip Kompensasi dalam Perspektif Islam,” *Reslaj Religion Education Social Laa Roiba Journal Volume 3 Nomor 1 (2021)*: 113.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Prayoga Setia Darma yang berjudul, *The Effect of Compensation and Employee Performace*.¹³ kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia. Menurut penelitian Kevin Pang dan Chin-Shan Lu yang berjudul *Organizational Motivation, Employee Job Satisfaction and Organizational Performance (An Empirical Study of Container Shipping Companies in Taiwan)*¹⁴, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam hal variasi keterampilan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PR. Laut Berlin

Dari hasil analisis data yang diperoleh, dapat dilihat bahwa PR. Laut Berlin Kudus dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberi kepuasan kerja kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Morse, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan karyawan dari pekerjaannya dan apa yang karyawan dapatkan.¹⁵ Sehingga kepuasan kerja karyawan harus dipertimbangkan oleh perusahaan dengan seksama dan detail agar karyawan bisa memberi kinerja yang baik untuk perusahaan.

Dalam Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari yaitu pengakuan dari Allah SWT.¹⁶, hal ini dijelaskan dalam Q.S. Alam Nasyah: 7-8¹⁷

¹³ Prayoga Setia Darma, *The Effect of Compensation and Employee Performace, Management and Economics Journal Volume 1, Issue 1 (2017): 75-76.*

¹⁴ Kelvin Pang dan Chin-Shan Lu, "Organizational Motivation, Employee Job Satisfaction and Organizational Performance (An Empirical Study of Container Shipping Companies in Taiwan)", *Maritime Business Review Vol. 3 No. 1 (2018): 50.*

¹⁵ Sukidi dan Farid Wajdi, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 2 (2016): 42*

¹⁶ Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, "Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam," *Li Falah Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam Volume 3, Nomor 1, (2018): 117.*

¹⁷ Syamil Qur'an, Bukhara (Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah), 596.

فَادَا فَرَعْتَ فَأَنْصَبْ ۚ وَآلِي رَبِّكَ فَارْزَعَبْ ۙ
(الشرح)

Artiya: "dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain),"

Dalam ayat Q.S. Alam Nasyah: 7-8, menunjukkan arti bahwa manusia diwajibkan bekerja keras dan bersungguh-sungguh agar prestasi meningkat dan menikmati kerja keras sehingga tidak dianggap sebagai beban dengan bersyukur kepada Allah SWT.¹⁸

Menurut hasil uji Signifikansi Parameter Individual atau Parsial (Uji Statistik t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,410 > 1,692$). Hal tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja secara individual atau parsial memiliki pengaruh positif terhadap minat transaksi. Maka hipotesis ketiga (H_3) kepuasan kerja secara individual atau parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Giyanto dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayung Bogor (Studi Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayung Bogor,¹⁹ kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan. Menurut penelitian Diyni Farid Imtiyaz dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labora Duta Anugrah

¹⁸ Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, "Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam," *Li Falah Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam Volume 3, Nomor 1*, (2018): 118.

¹⁹ Giyanto, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayung Bogor (Studi Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayung Bogor, *Majalah Ilmiah Istitut STIAM I Volume XIII, No. 01* (2016): 9.

Surabaya²⁰, kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan.



²⁰ Dinyi Farid Imtiyaz, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 9, Nomor 6 (2020): 17.*