

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri
Cabang Ahmad Yani Medan)**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh:

TRY CHAIRUNISYAH LUBIS
NPM : 1820030033



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2020**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **TRY CHAIRUNISYAH LUBIS**
NPM : **1820030033**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPENSANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG AHMAD YANI MEDAN)**

Pengesahan Tesis

Medan, 12 November 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

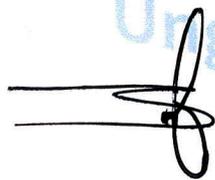

Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si


ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP


Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA
BANK SYARIAH MANDIRI CABANG AHMAD YANI MEDAN)**

TRY CHAIRUNISYAH LUBIS

NPM : 1820030033

Program Studi : Magister Manajemen

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Kamis, Tanggal 12 November 2020”

Panitia Penguji

1. **Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si**
Ketua

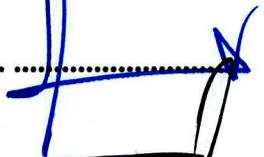
2. **ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si**
Sekretaris

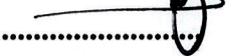
3. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP**
Anggota

4. **Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH**
Anggota

5. **Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si**
Anggota

1.


2.


3.


4.


5.


PERNYATAAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DIMEDIASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ahmad Yani Medan)

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri,
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Februari 2021

Penulis



TRY CHAIRUNISYAH LUBIS

NPM : 1820030033

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ahmad Yani Medan)

**Try Chairunisyah Lubis
Program Studi Magister Manajemen
Email: trychairunisyahlubis20@gmail.com**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ahmad Yani Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Bank Syariah Mandiri Cabang Ahmad Yani Medan. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai di Bank Syariah Mandiri Cabang Ahmad Yani Medan yang berjumlah sebanyak 75 orang. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas Analisis data yang digunakan adalah metode *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0.488 dan *P-Values* 0.000. (2). Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai 0.369 dan *P-Values* 0.000. (3). Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai 0.781 dan *P-Values* 0.000. (4). Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai 0.228 dan *P-Values* 0.000

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The Effect of Compensation on Employee Performance Mediated by Employee Job Satisfaction (Study Case in Bank Syariah Mandiri Branch Ahmad Yani Medan)

**Try Chairunisyah Lubis
Master of Management Study Program
Email: trychairunisyahlubis20@gmail.com**

The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee performance mediated by employee job satisfaction at Bank Syariah Mandiri Ahmad Yani Branch Medan. This study uses a quantitative approach. The study population was all employees who worked at Bank Syariah Mandiri Ahmad Yani Medan Branch. The research sample was all employees at Bank Syariah Mandiri Ahmad Yani Medan, totaling 75 people. This study uses validity and reliability tests. The data analysis used is the Structural Equation Model (SEM) method with the Partial Least Square (PLS) method. The results of this study indicate that: (1) Compensation has a significant positive effect on employee performance with a value of 0.488 and P-Values of 0.000. (2). Job Satisfaction has a significant positive effect on Employee Performance through Employee Job Satisfaction with a value of 0.369 and P-Values of 0.000. (3). Compensation has a significant positive effect on Job Satisfaction with a value of 0.781 and P-Values of 0.000. (4). Compensation has a significant positive effect on Employee Performance through Employee Job Satisfaction with a value of 0. 228 and P-Values of 0.000

Keywords: Employee Performance, Compensation, and Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis masih diberikan kesehatan sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan DiMediasi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ahmad Yani Medan)”**. Shalawat dan salam senantiasa kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi sauri teladan penulis dalam menjalankan kegiatan sehari-hari di kehidupan ini.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan tesis ini, penulis telah banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yang tersayang Ibunda Hj. Zainab Nasution, S.E M.H dan Ayahanda H. Zulkifli Lubis S.H atas segala cinta, nasehat, doa, kasih sayang, dukungan dan semangat kepada penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih kepada kakak pertama saya dr. Ayu Zulhafni Lubis dan kakak kedua saya dr. Ade Hefniaty Lubis
2. Bapak Dr. Agussani, MAP, sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP, sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Syahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi., MH sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr Fajar Pasaribu, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing I dan Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si sebagai Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyusun tesis ini dengan sabar sehingga terwujudnya penulisan tesis ini.
6. Seluruh Staf Pengajar dan seluruh pegawai di biro Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan bantuan kemudahan dan memberikan ilmu kepada penulis.
7. Pemimpin dan seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan yang telah banyak membantu penulis selama penulis melakukan penelitian di Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan.
8. Widya Sari, Anggit Andara, Deyana Mariska, Sarah , Adinda Sari Harhap, Mhd fadlan, Raffi Hartanto, Ridho Damanik, Feni Yul Handika, Rahma Putri Lubis dan Munadiah Istiqomah yang tiada hentinya memberikan masukan serta dukungan kepada saya, terima kasih atas kerja samanya selama ini, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi kerja keras dan perjuangan kita selama ini.

9. Teman-teman kelas B Magister Manajemen terima kasih atas waktu dan pengalamannya ketika duduk di bangku perkuliahan, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi pencapaian kita. Amin

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, tentunya hal ini tidak terlepas dari keterbatasan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan referensi. Penulis memohon kepada Allah SWT dan berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Medan, 12 November 2020
Penulis

TRY CHAIRUNISYAH LUBIS
NPM : 1820030033

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	23
1.3 Pembatasan Masalah.....	23
1.4 Rumusan Masalah.....	24
1.5 Tujuan Penelitian	24
1.6 Manfaat Penelitian	25
BAB II PENDAHULUAN	26
2.1 Landasan Teori	26
2.1.1 Teori Kinerja.....	26
2.1.1.1 Faktor-Faktor Kinerja	26
2.1.1.2 Kemanfaatan Penilaian Kinerja	27
2.1.1.3 Kemanfaatan Penilaian Kerja.....	28
2.1.1.4 Indikator Kinerja	29
2.1.2 Teori Kompensasi.....	31
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	31
2.1.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi.....	32
2.1.2.2 Kemanfaatan Kompensasi.....	34
2.1.1.3 Indikator Kompensasi	34
2.1.3 Teori Kepuasan Kerja.....	37
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	37
2.1.3.2 Faktor –Faktor Kepuasan Kerja	38
2.1.3.3 Peran Penting Kepuasan Kerja.....	40
2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja	41

2.2 Kerangka Berfikir	45
2.3 Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Pendekatan Penelitian	47
3.2 Tempat dan waktu penelitian	47
3.3 Defini operasional variabel.....	49
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	50
3.5 Teknik Analisis Data	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.6 Teknik Analisis Data	54
3.6.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	56
3.6.2 Analisis Model Stuktural (Inner Model)	58
BAB IV	62
4.1 Hasil Penelitian.....	62
4.6.2 Deskripsi Data	62
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden	62
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian	63
BAB V	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

3.1	Rencana Jadwal Penelitian.....	48
3.2	Defini Operasional Variabel Penelitian	49
3.3	Skala Likert.....	52
4.1	Data Identitas Responden	62
4.2	Data Variabel Kompensasi	63
4.3	Data Variabel Kinerja Karyawan.....	64
4.4	Data Variabel Kepuasan Kerja.....	65
4.5	Outer Loading	67
4.6	Hasil Composite Reliability.....	68
4.7	Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	68
4.8	Discriminant Validity.....	69
4.9	Kolinearity	70
4.10	R-Square	71
4.11	F-Square.....	72
4.12	Direct Effect.....	73
4.13	Indirect Effect	74

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Berpikir Penelitian	19
3.1	Model Analisis.....	55
4.1	Permodelan Struktural	66
4.2	Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model	70
4.3	P-Value Inner dan Outer Model	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era modern ini teknologi yang canggih dan semakin berkembang merambah dalam dunia industri. Banyak perusahaan pada saat ini yang memanfaatkan teknologi untuk mempermudah proses produksinya yang dapat menghemat waktu dan biaya sehingga lebih efektif dan efisien. Namun keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dilihat dari seberapa canggihnya teknologi yang dimiliki tetapi juga berdasarkan dari kualitas sumber daya manusia yang tersedia didalamnya. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi yang mendukung tercapainya suatu tujuan.

Pada sektor perbankan, bank-bank menghadapi tantangan yaitu dituntut untuk meningkatkan kualitas karyawannya, agar memiliki keahlian khusus sehingga para karyawan mampu bersaing dengan para kompetitornya. Karyawan bank yang profesional mempunyai peran dan strategis dalam pengelolaan bisnis bank. Oleh karna itu dapat dikatakan bahwa karyawan adalah aset utama bagi sebuah bank. Karyawan yang memiliki kinerja dan disiplin yang tinggi sangat dibutuhkan demi kelangsungan bank.

Sebagai perusahaan yang menyelenggarakan pelayanan publik terutama dalam bidang perbankan, peningkatan kinerja karyawan menjadi sangat penting. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa bagi setiap perusahaan jasa, karyawan merupakan sumber daya utama bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan

operasional perusahaan. Kinerja karyawan merupakan penggerak di dalam perusahaan untuk mencapai hasil yang terbaik.

2.

Keberhasilan sumber daya manusia dalam organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawannya yang terus-menerus meningkat. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, hal. 67).

Adapun menurut (Suparyadi, 2015 hal. 23) Kinerja karyawan merupakan hal penting yang sentral dalam kehidupan organisasi karena sebuah organisasi akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Dengan kata lain karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan organisasi. Kemampuan organisasi dalam memberikan imbalan yang sesuai dan layak bagi para karyawan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi kedepannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kompensasi dan faktor kepuasan kerja.

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan) (Gary Dessler 2009, hal. 82).

Sedangkan menurut (Suparyadi, 2015, hal. 294) kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Sistem pemberian kompensasi yang baik sesuai dengan harapan serta besarnya pengorbanan karyawan kepada organisasi dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk senantiasa memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulyapradana & Hatta (2016), semakin tinggi kinerja karyawan akan mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih besar. Tentu saja kegiatan-kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu dan tujuan dapat dicapai dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah Faktor pemerintah, faktor penawaran bersama, faktor standard hidup, faktor ukuran perbandingan, faktor permintaan dan persediaan, dan faktor kemampuan membayar.

Selain kompensasi, kepuasan karyawan dalam bekerja menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Seseorang yang memperoleh tunjangan kinerja atau timbal balik atas tenaga dan kontribusinya kepada organisasi lebih besar dari apa yang diharapkannya dapat menimbulkan adanya rasa puas bagi karyawan, sehingga ia akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya pada suatu organisasi. Kompensasi menjadi faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi.

Kompensasi merupakan faktor penting dalam organisasi untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Memberikan pandangan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung (Susanto, 2017).

Karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi akan membawa harapan/keinginan kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk kesesuaian antara harapan seseorang dengan kenyataan pekerjaan yang diterimanya sehingga membentuk perasaan yang disebut kepuasan.

Seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan senantiasa terpacu dan memiliki kegairahan dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan dari lembaga itu sendiri. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2012).

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap organisasi karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja karyawan akan terganggu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah psikologis, sosial, fisik, dan financial.

Dilatarbelakangi oleh marak dan tumbuhnya perbankan syariah, serta didasari pula munculnya kebutuhan riil masyarakat pada umumnya untuk

memanfaatkan sistem perbankan syariah, dan didukung komitmen PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk untuk memberikan yang terbaik untuk masyarakat terutama untuk masyarakat yang membutuhkan perbankan syariah.

Pada tahun 2004 Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk mengamantkan untuk pembentuk unit usaha syariah sebagai unit bisnis. Hal ini juga meningkatkan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas layanan kepada seluruh nasabahnya melalui penyediaan alternatif layanan syariah.

Berdasarkan pengamatan pada angket di Bank Syariah Mandiri Cabang Ahmad Yani Medan, diketahui bahwa saat ini bank tersebut sedang menghadapi masalah internal organisasi yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan adanya beberapa indikasi diantaranya adalah rendahnya semangat dan gairah kerja karyawan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang karyawan berikan kepada perusahaan sehingga pembagian gaji pokok tidak beda jauh dengan karyawan kontrak.

Dan tidak meratanya fasilitas yang ada pada bank syariah mandiri cabang ahmad yani yaitu komputer dan meja kerja serta sering terjadinya kesalahan pada jaringan yaitu jaringan eror maupun loding lama. Kurangnya promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawanya, karyawan mengeluh karna Melihat fenomena tersebut diharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat memperjelas penyebab dari permasalahan tersebut dengan melihat faktor-faktor

yang dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara intrinsik maupun secara ekstrinsik.

Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Didalam penelitian ini peneliti hanya meneliti bagian staff saja yaitu:

1. Branch Manager (Kepala Cabang)

Memimpin, mengelola, mengawasi / mengendalikan, mengembangkan kegiatan dan mendayagunakan sarana organisasi Cabang untuk mencapai tingkat serta volume aktivitas pemasaran dan operasional Cabang yang optimal, efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan Cabang Induk, juga mewakili Direksi keluar dan kedalam organisasi yang berhubungan langsung dengan Cabang.

a. Tanggung Jawab Utama

- Menyusun dan memastikan terlaksananya rencana kerja, strategi dan anggaran tahunan Cabang yang telah disetujui Cabang Induk Melaksanakan kegiatan sesuai dengan ketentuan dan SOP yang telah ditetapkan.
- Bersama-sama dengan anggota komite pembiayaan lainnya memutuskan pembiayaan sesuai dengan batas wewenangnya.
- Memastikan tercapainya target sales dan marketing produk yang tersedia di Cabang berikut unit kerja dibawah koordinasinya.
- Memastikan tercapainya target profit yang ditetapkan Cabang Induk.
- Mematuhi semua keputusan pembiayaan.

- Menjalankan tanggung jawab kepatuhan terhadap Undang – Undang dan ketentuan tentang Penerapan Prinsip mengenal nasabah dan tindak pidana pencucian uang di unit kerjanya.
- Melaksanakan pemenuhan Compliance Procedure diunit kerjanya.
- Melaksanakan gerakan Zero Defect termasuk fungsinya ORMIS (SIMRIS) dengan baik (DKP).
- Melaksanakan gerakan GCG serta Code of Conduct oleh seluruh jajaran Cabang dalam upaya menjadikan Cabang / UPS BSM yang sehat (DKP).
- Menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja Cabang / UPS
- Memastikan terlaksananya Standar Layanan nasabah di Cabang
- Memastikan semua kegiatan Cabang / UPS dan unit kerja dibawah koordinasinya dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang dilakukan (internal dan eksternal).
- Melakukan pembinaan karyawan Cabang / UPS untuk meningkatkan integritas, kemampuan dan kompetensi bawahan.
- Memastikan pelaporan (intern dan ekstern) dilakukan secara akurat dan tepat waktu
- Menjamin kerapihan dan keamanan dari dokumentasi yang ada di bawah tanggung jawab kepala Cabang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- Menegaskan kepada seluruh pegawai yang diberi wewenang dan tanggung jawab mengoperasikan computer untuk memelihara,

merawat dan menjaga kerahasiaan passwordnya dan tidak diperkenankan sharing password dengan pegawai lain.

- Menindak lanjuti hasil audit intern/ekstern.
- Memonitor dan memastikan wewenang limit transaksi operasional yang digunakan oleh pegawai dibawah dilakukannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BSM.
- Menggunakan wewenang limit transaksi operasional sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BS

6) *Tanggung Jawab Umum*

- Mengkoordinasikan dan menetapkan rencana kerja tahunan Cabang / UPS, agar selaras dengan visi, misi dan strategi BSM.
- Mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan rencana kerja Cabang / UPS untuk memastikan tercapainya target Cabang / UPS yang telah ditetapkan, secara tepat waktu.
- Memastikan kesesuaian anggaran dengan RKAP tahun berjalan.
- Mengevaluasi penggunaan jasa pihak ketiga.
- Menetapkan kebutuhan dan strategi pengembangan SDI di Cabang/ UPS, untuk memastikan jumlah dan kualifikasi SDI sesuai dengan strategi Bank.
- Meyakini bahwa seluruh transaksi yang dilaksanakan oleh Cabang / UPS telah dilakukan dengan benar.

- Melakukan analisis SWOT terhadap kondisi Cabang / UPS setiap bulan dalam rangka menetapkan posisi Cabang/UPS terhadap posisi pesaing di wilayah kerja setempat.
- Menilai, memutuskan dan melegalisasikan kegiatan non operasional Cabang/UPS antara lain : penilaian pegawai ; membuat rencana promosi pegawai ; rotasi pegawai ; datasering pegawai ; rencana khusus pegawai; anggaran dan sasaran kegiatan kerja (SKK); membuat jadwal cuti pegawai dengan baik sehingga operasional Cabang tetap berjalan dengan lancar.
- Mengkoordinasikan seluruh sarana dan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan disepakati sejalan dengan visi, misi, dan sasaran kegiatan kerja.
- Memberi nasihat atau membantu penyelesaian masalah keluarga pribadi pegawai yang dapat mengganggu kelancaran pekerjaan pegawai yang bersangkutan.

a. Wewenang

- Mendelegasikan beban kerja kepada bawahan
- Mendistribusikan target kepada bawahan
- Memberikan input mengenai pengembangan produk
- Memutuskan pembiayaan sesuai dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku.
- Memberikan teguran lisan/tertulis terhadap pelanggaran.

peraturan

- Mengajukan rekomendasi training pegawai Cabang
- Melakukan penilaian kinerja pegawai Cabang
- Melakukan rotasi jabatan kepada bawahan
- Mengajukan usulan target dan anggaran
- Menyetujui pengeluaran sesuai anggaran, prosedur dan kewenangannya.
- Memberikan kebijakan atas kurs transaksi kepada nasabah tertentu sesuai dengan kewenangan yang telah ditentukan oleh Kantor Pusat.
- Mengusulkan rencana pengembangan jaringan Cabang menjadi cabang penuh atas dasar studi kelayakan.
- Mewakili Bank Syariah Mandiri dalam berhubungan dengan pihak ketiga.
- Mendayagunakan seluruh asset Cabang untuk tercapainya target yang telah ditentukan.
- Menandatangani nota jurnal atau pembukuan lainnya yang berhubungan dengan transaksi di Cabang.
- Pengambilan kebijakan diluar ketentuan setelah memperoleh persetujuan dari Direksi terkait di Kantor Pusat.

2. Junior Consumer Banking Relationship Manajer (JCBRM)

Ditugaskan untuk membantu kepala cabang dalam menangani tugas-tugas khususnya yang menyangkut bidang marketing dan pembiayaan

(kredit). Disamping itu berfungsi juga sebagai supervisi dan pekerjaan lain sesuai dengan ketentuan.

a. *Tanggung Jawab Utama*

- Memastikan kelengkapan persyaratan penandatanganan akad dan pencairan pembiayaan nasabah.
- Memberikan penjelasan kepada nasabah mengenai produk Bank Syariah Mandiri, baik syarat maupun tata cara prosedurnya.
- Melayani pembukaan rekening giro, tabungan dan deposito sesuai permohonan investor dan peraturan BI.
- Melaksanakan pemasaran dan promosi produk dan jasa BSM.
- Memberikan brosur produk dan jasa BSM.
- Memelihara nasabah lama dan mencari nasabah baru yang potensial.
- Mendokumentasikan *current file*.
- Menerbitkan surat peringatan pembayaran kewajiban nasabah
- Membuat pengajuan BI *checking*.
- Membantu pemenuhan dokumen TBO.
- Membuat SP3 atau surat penolakan atas permohonan pembiayaan nasabah yang ditolak.
- Melakukan korespondensi berkaitan dengan pendanaan baik intern dan ekstern
- Menyusun laporan portofolio dan profitability nasabah, baik pembiayaan maupun pendanaan sesuai dengan target cabang.

- Memelihara data profil nasabah
- Menyusun laporan pencapaian target MM, AO, dan FO.

3. Branch Operations Service Manager

Mengelola aktivitas operasional Cabang yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan memastikan tercapainya target bidang operasional Cabang yang telah ditetapkan Cabang Induk.

a. Tanggung Jawab Utama

- Memastikan terkendalinya biaya operasional Cabang dengan efisiensi dan efektif
- Melaksanakan kegiatan sesuai dengan ketentuan dan SOP yang telah ditetapkan
- Memastikan terselenggaranya jasa pelayanan pelanggan yang optimal di kantor Cabang
- Memastikan terlaksananya Standar Layanan Nasabah di Cabang
- Menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja operasional Cabang
- Membangundan memelihara hubungan bisnis yang baik dengan stakeholders
- Memastikan semua kegiatan administrasi dan pelaporan transaksi yang dilaksanakan sesuai peraturan yang berlaku (internal dan eksternal).
- Memastikan penyediaan dan pengolahan data laporan dilakukan secara akurat dan tepat waktu.

- Memastikan kegiatan stock opname dilakukan sesuai dengan rencana
- Melakukan pembinaan karyawan bagian operasional Cabang untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi bawahan
- Menjaga kerapian dan keamanan dari dokumentasi yang ada dibawah tanggung jawab kepala Cabang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- Menegaskan kepada seluruh pegawai yang diberi wewenang dan tanggung jawab mengoperasikan computer untuk memelihara, merawat dan menjaga kerahasiaan passwordnya dan tidak diperkenankan sharing password dengan pegawai lainnya.
- Monitor dan memastikan wewenang limit transaksi operasional sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BSM.

b. Tanggung Jawab Umum

- Membuat rencana kerja mingguan/bulanan bagiannya untuk memastikan kesesuaiannya dengan rencana kerja Cabang.
- Mengkoordinasikan dan menetapkan serta mengevaluasi target kerja seluruh pegawai kerja bawahan langsung, untuk memastikan tercapainya target kerja bagiannya.
- Melakukan supervise terhadap proses pekerjaan dibawah koordinasinya, untuk memastikan seluruh pekerjaan dilaksanakansesuai dengan rencana/ target kerja dan SOP yang berlaku.

- Membuat dan mengkaji pelaksanaan rencana kerja bagiannya untuk memastikan tersedianya data yang akurat dan mutakhir sebagai bahan evaluasi dan pengambilan utusan atasan.
- Mengkaji dan merekomendasikan perbaikan prosedur operasional (SOP) untuk memastikan perbaikan kualitas hasil kerja yang berkesinambungan demi tercapainya efektivitas dan efisiensi.
- Mengusulkan kebutuhan penambahan pegawai dibagiannya sesuai dengan hasil perhitungan *manning analysis* dan kebutuhan bank.
- Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan bawahan agar memenuhi persyaratan minimum jabatan sehingga dapat melakukan pekerjaannya sesuai standard an SOP.
- Mengkaji dan mengusulkan permintaan barang atau peralatan kerja untuk memastikan penggunaan yang paling efektif terhadap seluruh barang dan peralatan kerja.

c. *Wewenang*

1. Mendelegasikan beban kerja kepada bawahan
2. Memberikan persetujuan / penolakan atas transaksi bank sesuai dengan kewenangannya
3. Merekomendasikan pencairan pembiayaan kepada epala Cabang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Memberikan teguran lisan/tertulis terhadap pelanggaran peraturan sesuai ketentuan yang berlaku.
5. Mengajukan rekomendasi training pegawai dibagiannya

6. Melakukan penilaian kinerja pegawai dibagiannya sesuai ketentuan yang berlaku
7. Melakukan rotasi jabatan kepada pegawai dibagiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku
8. Mengajukan usulan anggaran biayaan operasional

4. General Support Staff

Berfungsi sebagai staf atau karyawan bank yang bertugas untuk membantu penyediaan sarana kebutuhankaryawan atau perusahaan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik selain itu bidang umum juga berfungsi sebagai sekretariat.

- Menyusun laporan atas realisasi biaya-biaya yang berhubungan dengan personalia maupun fasilitas kantor
- Mengelola dan membuat laporan penggunaan kas kecil harian sesuai dengan wewenang yang berlaku
- Mengelola pengadaan, pendistribusian serta pemeliharaan sarana dan prasarana kantor
- Bertindak sebagai level pertama untuk mengatasi permasalahan penggunaan teknologi informasi diwilayah cabang terkait
- Memastikan pelaksanaan backup data secara berkala.

5. Customer Service Representatif

Terselenggaranya pemasaran produk dan jasa Bank Syariah Mandiri kepada masyarakat, pembukaan, pemeliharaan atau penutupan rekening

dengan layanan sesuai standar service BSM kepada nasabah maupun investor.

a. Tanggung Jawab Utama

- Melaksanakan kegiatan operasional KC sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dan ketentuan yang telah ditetapkan.
- Memberikan penjelasan kepada nasabah atau investor mengenai produk Bank Syariah Mandiri, baik syarat maupun tatacara prosedurnya.
- Melayani pembukaan/penutupan rekening giro, tabungan dan deposito sesuai permohonan investor atau peraturan BI.
- Meneruskan permohonan nasabah kepada BOSM.
- Melayani permintaan buku cek/bilyet giro, surat referensi bank/surat keterangan bank dan sebagainya.
- Melayani permintaan nasabah untuk melakukan pemblokiran, informasi saldo, laporan kehilangan, mutasi rekening, standing order, atau intruksi pembayaran berjangka lainnya.
- Input data customer Facility
- Melaksanakan pelayanan kepada nasabah sesuai standar layanan BSM
- Melaksanakan pemasaran dan promosi produk dan jasa BSM
- Menyarankan kepada nasabah untuk memanfaatkan produk dan jasa BSM lainnya
- Memberikan brosur produk dan jasa BSM

- Membantu dan mengantar nasabah kepetugas lainnya di KC
- Memelihara nasabah lama dan mencari nasabah baru yang potensial
- Menerima dan membantu menyelesaikan keluhan nasabah.
- Mengadministrasi, mengkode, dan menginput data buku cek / BG.
- Melaksanakan tugas administrasi customer service

b. Tanggung Jawab Umum

- Secara terus menerus berupaya meningkatkan kemampuan pemahaman produk Bank Syariah Mandiri dan tata cara pelayanannya termasuk syarat dari masing-masing produk.
- Melaksanakan pendidikan yang ditugaskan oleh atasan
- Menjaga kebersihan dan keserasian lingkungan kerja
- Mengimplementasikan budaya kerja BSM
- Menjaga kerahasiaan password yang menjadi tanggung jawabnya
- Menjaga sikap sesuai code of conduct BSM
- Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

6. Teller

Melayani kegiatan penyetoran dan penarikan uang tunai (Rupiah dan valuta Asing), pengambilan/penyetoran non tunai dan surat berharga dan kegiatan kas lainnya serta terselenggaranya layanan di bagian kas secara benar, cepat dan sesuai dengan standar service BSM.

a. Tanggung Jawab Utama

- Melaksanakan kegiatan sesuai dengan ketentuan dan SOP yang telah ditetapkan
- Bersama dengan Operation Officer menghitung persediaan uang yang ada pada awal dan akhir membuka dan menutup box teller.
- Melayani penyetoran/penarikan non tunai dengan benar dan cepat sesuai dengan wewenangnya.
- Membuku (posting) mutasi kas secara benar melalui terminalnya.
- Memastikan kesesuaian jumlah penyetoran/penarikan nasabah antara jumlah menurut huruf dan jumlah menurut angka, dan jumlah uang tunai/warkat setoran serta data yang direkam dalam computer Cabang.
- Memastikan kesesuaian tanda tangan nasabah pada bukti penarikan dengan contoh tanda tangan nasabah.
- Menjaga keamanan dan kerahasiaan contoh tanda tangan nasabah.
- Menyerahkan cek/bilyet giro, slip penarikan serta bloter kepada BOSM Teller untuk diperiksa.
- Menyortir dan mempersiapkan bundelan uang tunai yang akan dilabel (diikat dengan kertas vignette BSM).
- Menghitung saldo kas akhir hari dan mencocokkan dengan jumlah fisik saldo uang tunai yang ada yang ada dalam box-nya sendiri.
- Menyediakan uang tunai pada ATM yang berada dibawah kelolaan Cabang.

- Melaksanakan Sign-Of dan Sign On secara tertib pada pagi hari dan setiap akan mengakhiri pekerjaan pada terminal.
- Mencetak mutasi kas pada sore hari melalui T-24 dan mencocokkan dengan tiketnya.
- Membuat laporan penutupan Asuransi Cash In Transit (CIT) dan Cash In Safe (CIS)
- Menggunakan wewenang limit transaksi Operasional sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BSM.

b. Tanggung Jawab Umum

- Secara terus menerus berupaya meningkatkan kemampuan/pemahaman produk Bank Syariah Mandiri dan tatacara pelayanannya termasuk syarat dari masing-masing jenis produk.
- Melaksanakan pendidikan yang ditugaskan oleh atasan.
- Menjaga kebersihan dan keserasian lingkungan kerjanya.
- Mengimplementasikan budaya kerja BSM.
- Menjaga kerahasiaan password yang menjadi tanggungjawabnya.
- Menjaga sikap sesuai Code of Conduct BSM

c. Wewenang

Memproses transaksi tunai dan non tunai sesuai dengan batas kewenangannya.

7. Pelaksana General Support Staff

Terpenuhinya kebutuhan pegawai sesuai kondisi Cabang dan terlaksananya pengembangan karir pegawai sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan pegawai yang bersangkutan.

a. Tanggung Jawab Utama

- Menatausahakan absensi harian pegawai (pagi dan sore hari), cuti tahunan pegawai dan pemberian pinjaman pegawai.
- Mensosialisasikan peraturan perusahaan dan ketentuan bidang ketenaga kerjaan kepada seluruh pegawai Cabang
- Membuat analisa kebutuhan pegawai seluruh unit kerja dikaitkan dengan kondisi usaha telah dibuat secara akurat.
- Membuat laporan personalia cabang ke kantor pusat
- Membuat proofing atas tiket KPR yang berada dalam pengelolaannya, seperti : tiket KPR pajak, KRR Tunjangan Hari Raya, BDD Persekot Gaji, dan berbagai bentuk kontijensi lainnya yang berhubungan dengan personalia setiap akhir bulan dan akhir periode.
- Mengimplementasikan *corporate culture* Bank Syariah Mandiri secara optimal.
- Memberikan masukan kepada atasan untuk perbaikan ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan personalia.
- Terlaksananya pembayaran hak-hak pegawai secara benar dan tepat waktu.

- Kebenaran data laporan kepersonaliaian dan penyampaiannya tepat waktu.
- Tersedianya kebutuhan pegawai yang memadai.
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan
- Menggunakan wewenang limit transaksi operasional sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BSM.

8. *Consumer Sales Executive (CSE)*

Bertugas memproses calon debitur atau permohonan pembiayaan sehingga menjadi Debitur, membina debitur tersebut agar memenuhi kesanggupannya terutama dalam pembayaran kembali pinjamannya serta menyelesaikan kasus atau masalah yang mungkin terjadi.

a. Tanggung Jawab Utama

- Memberikan penjelasan kepada nasabah mengenai produk Bank Syariah Mandiri, baik syarat maupun tata cara prosedurnya.
- Melayani pembukaan rekening giro, tabungan dan deposito sesuai permohonan investor dan peraturan BI.
- Melaksanakan pemasaran dan promosi produk dan jasa BSM.
- Memberikan brosur produk dan jasa BSM.
- Memelihara nasabah lama dan mencari nasabah baru yang potensial.
- Memastikan kelengkapan persyaratan penandatanganan akad dan pencairan pembiayaan nasabah.
- Membuat pengajuan BI *checking*.

- Membantu pemenuhan dokumen TBO.
- Melakukan korespondensi berkaitan dengan pendanaan baik intern dan ekstern
- Menyusun laporan portofolio dan profitability nasabah, baik pembiayaan maupun pendanaan sesuai dengan target cabang.
- Memelihara data profil nasabah

Mengingat pentingnya permasalahan kinerja seperti telah dijelaskan di atas, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan melalui pengamatan langsung pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan sebagai langkah awal untuk melihat bagaimana sesungguhnya kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan dan temuan penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan, khususnya mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan menetapkan judul penelitian “ *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan* “

2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka, dapat di identifikasikan permasalahan yang ada yaitu:

1. Kepuasan kerja karyawan yang dinilai masih rendah, karena tidak meratanya fasilitas yang ada pada perusahaan yaitu komputer dan

meja kerja. Sering terjadinya kesalahan pada jaringan dari pusat yaitu eror maupun loding lama.

2. Kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya sesuai harapan karyawan, penghargaan yang diberikan kepada karyawan kurang merata.
3. Kinerja karyawan yang menurun karna kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang baru bekerja pada perusahaan dan kurang meratanya promosi jabatan yang diberikan perusahaan pada karyawanya.

2.2. Pembatasan Masalah

Banyaknya berbagai masalah yang terdapat pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama, tentu membutuhkan sebuah solusi dalam mengatasi kondisinya melalui berbagai aktivitas salah satunya melalui kegiatan penelitian. Namun disebabkan keterbatasan waktu dan dana, maka peneliti lebih menekankan kegiatan penelitian ini membahas masalah kompensasi, kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai *variable intervening* pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan.

2.3. Rumusan Masalah

Penekanan pada masalah yang diteliti berdasarkan batasan masalah yang telah ditetapkan. Maka diperlukan suatu perumsan masalah yang diimplementasikan dalam bentuk pertanyaan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan ?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan ?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan
4. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja karyawan yang memediasi hubungan terhadap kompensasi dan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan?

2.4. Tujuan Penelitian

Hasil dari penelitian ini tentu dapat memberikan salah satu solusi terhadap permasalahan yang ada pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan. Maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan

4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan dalam memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan.

2.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengembangan konsep, asas ataupun teori-teori manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh kompensasi, terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi para pihak yang berkepentingan langsung dengan hasil penelitian ini.
- b. Memberikan wawasan kepada masyarakat untuk mengetahui lebih lanjut kegiatan jual beli fashion hijab melalui sosial media.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Kinerja

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan.

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut (Fahmi, 2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi mengalami kegagalan.

Menurut (Gultom & Kurniawan, 2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Jatmiko, Dwi, Swasto, Bambang, & Eko, 2015) kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan missal standar, target sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja dari karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*).

Menurut (Sulaiman, Yunus, Mukhlis, & Amri, 2014) faktor kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik. Disisi lain menurut (Zainullah, Suharyanto, Agus, & Sugeng, 2012) kemampuan adalah keberhasilan seseorang atas tugas-tugas yang dilaksanakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Steers (Riani, 2011) yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan atau penjasaran peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya, tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2015, hal:67) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan, secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor faktor kemampuan dan faktor motivasi, kedua faktor ini dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan.

2.1.1.3. Kemanfaatan Penilaian Kerja

Penilaian kinerja merupakan suatu tolak ukur, sejauh mana kinerja yang dilakukan karyawan. Menurut (Purwaningrum & Listyanti, 2014) penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian yang dilaksanakan setiap periode tertentu terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan tersebut.

Sedangkan menurut (Shiddieq & Septyan, 2017) penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Adapun menurut (Evita, Wa, & Atmojo, 2017) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah serangkaian aktivitas evaluasi yang dilakukan secara sistematis mengenai performa seorang karyawan, dengan cara membandingkan antara kinerja actual dengan kinerja standar yang sebelumnya

telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan dengan disertai pemberian umpan balik (*feedback*) dalam rangka pengembangan karyawan.

Dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan cara untuk melihat prestasi kerja karyawan dengan menggunakan pengidentifikasian, pengukuran dan manajemen.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari pekerjaan tertentu yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu dalam perannya melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Disisi lain menurut (Wirawan F. , 2014) indikator kinerja adalah keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, prakarsa, disiplin, kerjasama dan kuantitas pekerjaan.

Mangkunegara (2011, hal: 75) menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui beberapa indicator yang terdiri dari sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Robbins (2006, hal: 260), untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, kualitas kerja bisa diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan dari tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, adalah tingkat aktivitas yang dapat dilihat dari sisi koordinasi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, ialah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (bahan baku, teknologi, uang dan tenaga) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, ialah tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja.

6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Berbagai macam indikator yang ada diatas dapat disimpulkan indikator-indikator kinerja adanya keterampilan kerja, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, bekerja sama, tanggung jawab, kemandirian dan kemampuan memecahkan persoalan.

2.1.2. Teori Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dan salah satu aspek yang sangat sensitif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan tetapi juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif sehingga produktivitas karyawan meningkat.

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut (Hasibuan M., 2012) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dalam bentuk uang kartal

kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Robbins (2001, hal. 91) berpendapat bahwa kompensasi kerja merupakan sejumlah uang yang di terima sebagai balas jasa dari prestasi kerja termasuk juga berbagai macam layanan dan tunjangan dari perusahaan kepada pegawai.

Selanjutnya kompensasi menurut (Bangun, 2012) merupakan faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Kompensasi (*compensation*) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah diberikan (Hanggraeni, 2012)

(Khair, 2017) Mengemukakan kompensasi bermakna membalas apa saja yang sudah diberikan suatu pihak terhadap pihak lain, baik karena loyalitas, kejujuran, dedikasi, kerelaan, keikhlasan, kesediaan, pengabdian maupun jerih payah yang sudah ditunjukkan. (Mangkunegara, 2009) berpendapat bahwa kompensasi merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan dan sebagai bentuk motivasi kepada karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang

mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan perusahaan saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bias dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang.

Menurut (Sutrisno, Manajemen sumber daya manusia , 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku, peranan serikat buruh.

Selanjutnya (Kasmir, 2016) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu, pendidikan, pengalaman, beban kerja dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepangkatan/golongan, prestasi kerja dan pertimbangan lainnya.

Sementara (Sudaryo & Sofiati, 2018) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu, tingkat upah dan gaji yang berlaku, tuntutan serikat buruh, produktivitas, kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji, peraturan perundang-undangan.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu, tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan berlaku, faktor pemerintah, pendidikan, pengalaman, beban kerja, jabatan, jenjang kepangkatan

atau golongan produktivitas, jengjang kepangkatan/golongan, prestasi kerja dan peranan serikat buruh.

2.1.2.3. Kemanfaatan Kompensasi

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat layak untuk bekerja. Dalam jangka pendek, pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan membesar biaya. Namun pada jangka panjang, kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien akibat pemberian kompensasi yang baik dapat mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu.

Menurut (Kasmir, 2016) manfaat kompensasi yaitu, loyalitas karyawan meningkat, komitmen terhadap perusahaan meningkat, motivasi kerja meningkat, semangat kerja meningkat, kinerja karyawan meningkat, konflik kerja dapat dikurangi, memberi rasa aman, memberikan rasa kebanggaan, proses kegiatan perusahaan berjalan lancar.

2.1.2.4. Indikator Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Hasibuan M. S., 2009). Ada beberapa asas yang mendasari program kompensasi perusahaan, yaitu:

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada seluruh karyawan harus sesuai dengan prestasi kerjanya, jenis kerjanya, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan memenuhi internal konsisten

2. Asas layak dan wajar

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yaitu ideal berdasarkan batas upah minimum dari pemerintah setempat dan eksternal konsisten yang berlaku

Menurut (Mangkunegara A. P., Manajemen Sumber Daya Manusia, 2013)

Adapun juga prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi, yaitu:

1. Tingkat bayaran

Tingkat bayaran biasa diberikan tinggi, rendah, atau rata-rata tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya.

2. Struktur pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3. penentu bayaran

Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.

4. metode pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) dan metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5. kontrol pembayaran

Kontrol Pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi gaji, tugas mengontrol pembayaran adalah pengembangan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap, dan meluruskan perubahan standar pembayaran gaji.

Menurut Khair, H (2017) indikator-indikator variabel kompensasi adalah sebagai berikut, yaitu:

1. Gaji

merupakan imbalan atas suatu tanggung jawab pekerjaan, yang umumnya dibayarkan setiap bulan.

2. Tunjangan

tunjangan karyawan merupakan bentuk kompensasi yang sering menjadi daya tarik perusahaan.

3. Insentif

berupa bonus sebagai perangsang atau iming-iming agar karyawan meningkatkan kinerjanya. Misalnya, perusahaan memberikan bonus

kepada karyawannya karena perusahaannya berhasil membukukan laba tahunan.

4. Fasilitas

Kompensasi ini tidak berupa uang, melainkan berwujud kemudahan, kenikmatan, atau natura. Contoh dari kompensasi ini adalah fasilitas mobil perusahaan, parkir khusus, keanggotaan *gym*, tiket liburan, *voucher*, potongan harga produk/layanan dari perusahaan lain dalam satu grup usaha atau korporasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan undang-undang perburuhan yang berlaku tidak boleh sembarangan, dan harus adil serta sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan agar tidak terjadi penurunan kinerja.

2.1.3. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan.

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, Manajemen sumber daya manusia , 2016).

Kepuasan kerja juga merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dirinya sendiri (Mangkunegara A. P., Manajemen Sumber Daya Manusia , 2013).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dicapai, dan sebaliknya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Gilmer dalam buku (Sutrisno, Manajemen sumber daya manusia , 2016) adalah:

1. Kesempatan untuk maju

Ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

Keamanan kerja

- .2. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan trun over.

6. Faktor interinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan dan mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan dengan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dipenuhi menimbulkan rasa puas.

2.1.3.3. Peran Penting Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan kerja sangat penting sebagai aktualisasi diri, karena karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh.

Kepuasan kerja (Sutrisno, Manajemen sumber daya manusia , 2009). Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yaitu: manusia berhak diperlakukan adil dan hormat dengan memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis, kepuasan kerja dapat menciptakan

prilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan, perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2014)

Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan, karena apabila kepuasan kerja tidak terpenuhi, maka akan mengganggu psikologis karyawan yang bisa membuat kinerja menurun.

2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Banyak indikator kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri berperan sebagai parameter atau kriteria kepuasan kepada karyawan.

Indikator-indikator kepuasan kerja adalah: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, pengawasan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Sutrisno, Manajemen sumber daya manusia, 2009). Kepuasan kerja juga dapat diukur pula dengan:

1. Pekerjaan itu sendiri

Mengacu pada bagaimana pekerjaan itu menciptakan tugas yang menantang pada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. *Co-worker*

Kemampuan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, atasan atau lingkungan kerja. Tingkat hubungan dengan rekan kerja dan tingkat dukungan dari rekan kerja dalam situasi kerja dan tingkat dukungan supervisor.

3. upah dan promosi

mengacu pada kesempatan untuk mendapatkan promosi untuk posisi yang lebih tinggi dan kompitabilitas antara jumlah gaji. Upah dan tuntutan pekerjaan.

(Mangkunegara A. P., Manajemen Sumber Daya Manusia, 2013)

Adapun indikator lain yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menurut (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2014):

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7. Kompensasi tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja

Adapun indikator kepuasan kerja yang penulis gunakan yaitu indikator menurut (Anwar et al., 2019) antara lain:

1. Pencapaian nilai, bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual;

2. Pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan;
3. Pemenuhan kebutuhan, bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu memenuhi kebutuhannya;
4. Ketidak sesuaian, yaitu harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, saat harapan lebih besar dari pada yang diterima seseorang tidak akan puas;
5. Keadilan, seseorang akan merasakan puas atau tidak puas tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi
- 7) Komponen watak atau genetik, kepuasan kerja merupakan sifat personal atau genetik, terdapat beberapa rekan kerja tampak puas sedangkan yang lainnya kelihatan selalu tidak puas.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada umumnya berada pada bayaran yang di dapat atau balas jasa yang di dapat dari hasil pekerjaan karyawan tersebut, dan juga perlakuan perusahaan kepada dirinya juga akan mempengaruhi faktor psikologi karyawan tersebut.

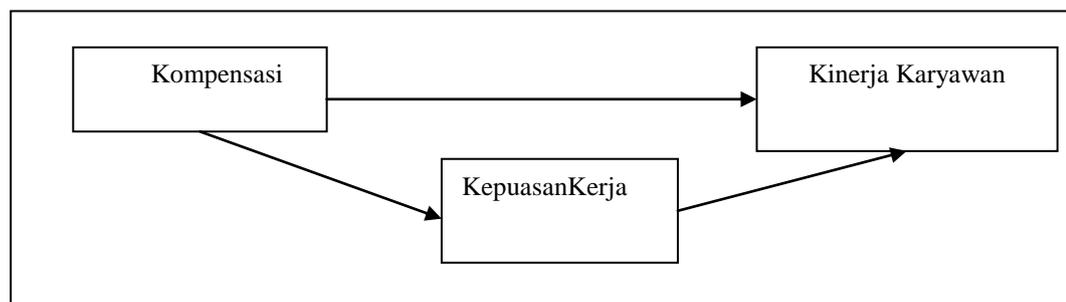
2.2. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir/konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel independen bebas (*independent*

variable) dengan variabel terikat (*dependent variable*) bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Dimana kompensasi sebagai variabel bebas dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Contoh gambar kerangka berpikir:

Hasil penelitian pada (Rizkyani, 2017) pada PT. Telkom Akses Medan. Menunjukkan dalam penelitian ini ditemukan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian

Gambar 2. 1 memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Asumsinya, jika kompensasi tinggi maka kepuasan kerja tinggi, jika kepuasan kerja tinggi maka kinerja juga tinggi. Dengan demikian kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening, yakni variabel yang mediasi/mengantarai hubungan kompensasi dengan kinerja.

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perusahaan pada masalah penelitian dikatan jawaban sementara karena

jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan.
2. Kepuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan.
3. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan
4. Kepuasan kerja yang memediasi hubungan terhadap kompensasi dan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variable (variable bebas dan variable terikat) (Sugiyono, 2016). Pendekatan asosiatif digunakan karena menggunakan dua variable dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antara variable. Dalam pendekatan asosiatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif sering disebut dengan metode tradisional, sebab metode ini cukup lama digunakan dalam hal penelitian. Metode kuantitatif ini dapat diartikan sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif Karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik kemudian dari menarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan bagian untuk mengemukakan secara rinci detail, spesifik, lengkap, dimana penelitian dilakukan. Tempat penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Ahmad Yani yang beralamat Jalan Jend. Ahmad Yani No. 100.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional bukanlah definisi/pengertian teoritis seperti di bab teori, tetapi operasionalisasi dari variable, berupa pengukuran (measurement) atau pengujian (test) suatu variable (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Definisi operasioanal bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1.	Kompensasi	adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan M. , 2012).	1. Gaji 2. Intensif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	(Umar, 2009; Mangkunegara, 2013)
2	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Fahmi (2016, hal. 137) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.	1. Keterampilan Kerja 2. Bekerjasama 3. Kualitas 4. Tanggung Jawab	(Bernadine (Tampi, 2014, hal. 7); (Hakim dan Wuryanto, 2014, hal. 6); (Wirawan (Fauzi, 2014, hal. 175)

3	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dicapai, dan sebaliknya (Hasibuan M. S., 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Pengawasan 3. Komunikasi 4. Promosi 	Mangkunegar (201) Sutrisno (2009) Zainal, dkk (2014)
---	--------------------	---	---	--

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling nonprobability*. (Sugiyono, 2016) *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampling. Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik sempling jenuh.

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa. Menurut (Sugiyono, 2016) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian ini untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh bagian populasi yang berjumlah 75 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Menurut (Sugiyono, 2016) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, ada pun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) sampling jenuh adalah teknik penentuan penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 75 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan agar dapat memahami dan menyimpulkan hasil dari penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan:

3.5.1 Angket

Angket merupakan sebuah pertanyaan atau pernyataan dari setiap variable akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Angket adalah pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti (Sugiyono, 2016) Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap

jawaban diberi bobot nilai.jawaban yang diberikan oleh responden dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pernyataan mempunyai lima opsi jawaban yaitu:

Table 3. 4
Skala Likert

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

(Juliandi, dkk 2015)

1. Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument dapat menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Menurut (Arikonto, 2005) validitas konstruk pengujian dilakukan dengan

mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamat variabel x
- $(\sum y)^2$ = pengamat jumlah variabel y
- $\sum xy$ = jumlah hasil kali sampel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan valid. Hipotesisnya adalah:

1. $H_0: p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan skor (tidak valid)]
2. $H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < α 0,05).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 –tailed > α 0,05).

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016, hal: 67), Analisis data adalah cara-cara mengolah data yang telah terkumpul untuk kemudian dapat diinterpretasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis jalur (*path analysis*).

Sugiarto (2017:270) menyatakan bahwa analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan memaparkan atau mendeskripsikan data, analisis ini digunakan untuk menggambarkan informasi tentang karakteristik individu atau unit-unit analisis pada data yang menjadi perhatian. Penyajian data bisa menggunakan tabel, grafik, meringkas dan menjelaskan data terkait untuk pemusatan dan variasi data ataupun bentuk distribusi data.

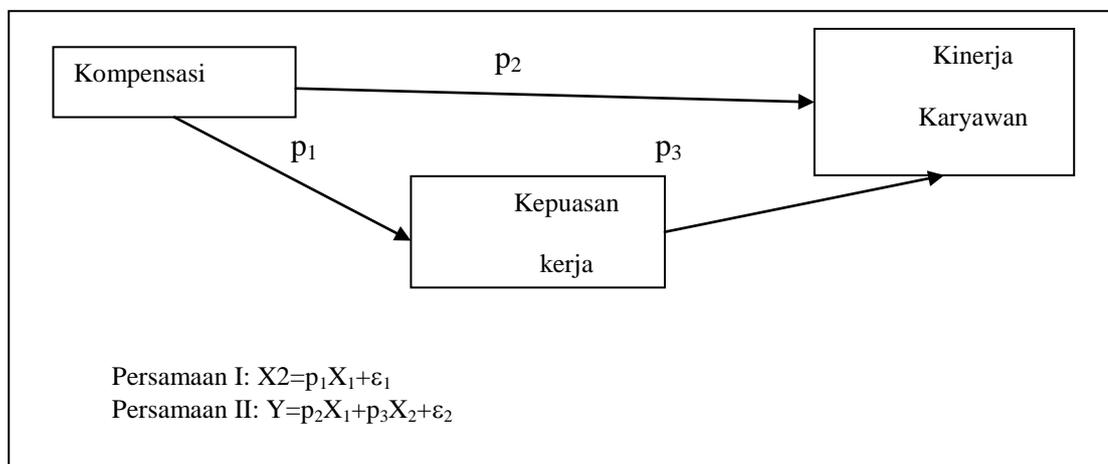
Penelitian ini di analisa menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), dengan menggunakan bantuan software PLS (*Partial Least Square*). SEM merupakan salah satu jenis analisis multivariat dalam ilmu sosial, analisis multivariat merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau serempak.

Manfaat dengan menggunakan SEM dibandingkan dengan generasi pertama multivariate seperti principal component analysis, factor analysis,

discriminant analysis atau multiple regression, SEM mempunyai fleksibilitas yang lebih baik bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dan data.

Dalam sebuah penelitian sering kali peneliti dihadapkan pada kondisi di mana ukuran sampel cukup besar, tetapi memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan di antara variabel yang dihipotesiskan. Namun, tidak jarang pula ditemukan hubungan di antara variabel yang sangat kompleks, tetapi ukuran sampel data kecil. Partial Least Square (PLS) dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Dalam Analisis PLS biasanya menggunakan dua sub model yaitu model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk uji validitas dan uji reabilitas, sedangkan model struktural (*inner model*) digunakan untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk uji model prediksi



Gambar 3.1. Model Analisis

3.2. Teknik Analisis Data

Tahapan-tahapan teknik analisis data yang diterapkan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

3.2.1. Analisis model pengukuran (outer model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) Construct reliability and validity dan (2) Discriminant Validity. Berikut ini pengertian dan rumusnya.

1. Construct reliability and validity

a. Convergent Validity

Mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten dapat dilihat dari outer loading untuk tiap indikator. Nilai outer loading > 0,7 adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid. Dalam penelitian empiris, nilai outer loading > 0,5 masih diterima, bahkan sebagian ahli menerima nilai 0,4.

b. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument dapat menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Menurut (Arikonto, 2005) validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
 $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y
 $(\sum x)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
 $(\sum y)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
 $(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamata variabel x
 $(\sum y)^2$ = pengamata jumlah variabel y
 $\sum xy$ = jumlah hasil kali sampel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan valid. Hipotesisnya adalah:

3. $H_0: p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan skor (tidak valid)]
4. $H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

c. Uji Reliabilitas Konstruk

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen digunakan dalam penelitian handal dan dapat dipercaya. Dengan kriteria jika nilai *composite reliability* > 0,6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).

Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik composite reliability dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians Total

2. Discriminant Validity

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018).

Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018)

1. Analisis model struktural (inner model)

1. R-Square (R²)

R-squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan pada nilai R-squares dapat digunakan untuk

menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai R-squares 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Semakin tinggi nilai berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Adapun kriteria penelitiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $R^2 = 0.75$, model adalah substansial (kuat)
- b. Jika nilai $R^2 = 0.50$, model adalah moderate (sedang)
- c. Jika nilai $R^2 = 0.25$, model adalah lemah (buruk)

2. F- Square

f – Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantive pada konstruk endogen.

Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $f^2 = 0,02$ menunjukkan bahwa efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
- b. Jika nilai $f^2 = 0,15$ menunjukkan bahwa efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen

Jika nilai $f^2 = 0,02$ menunjukkan bahwa efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

3. Pengaruh langsung

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Adapun kriteria penilaian pengaruh langsung adalah

- a. Jika nilai koefisien jalur bernilai positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen naik / meningkat akan diikuti kenaikan variabel endogen naik / meningkat.
- b. Jika nilai koefisien jalur bernilai negative, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen naik / meningkat akan diikuti kenaikan variabel endogen menurun.

Dapat dilihat juga dari nilai *P-Value*. Dimana kriteria penelitiannya adalah:

- a. Apabila nilai *P-Value* < 0.05 , maka H_0 ditolak (artinya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya adalah signifikan).
- b. Apabila nilai *P-Value* > 0.05 , maka H_0 diterima (artinya tidak ada pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya).

4. Pengaruh tidak langsung

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/ dimediasi oleh suatu variabel intervening.

Adapun kriteria penilainya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) menghasilkan probabilitas yang signifikan yaitu $P\text{-Values} < 0.05$, artinya variabel intervening mampu memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung.
- b. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) menghasilkan probabilitas yang signifikan yaitu $P\text{-Values} > 0.05$, artinya variabel intervening tidak mampu memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuisisioner terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel kompensasi (X), 4 pernyataan untuk variabel kinerja (Y), 4 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2). Kuisisioner disebarakan kepada 75 responden yang terdiri dari karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan sebagai sampel penelitian.

4.1.2. Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel – tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan.

Tabel 4.1 Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Presentase
1. Jenis Kelamin	1. Laki-laki	30	40
	2. Perempuan	45	60
	TOTAL	75	100
2. Usia	1. 22-30 Tahun	20	26.6
	2. 31-40 Tahun	16	21.3
	3. 41-45 Tahun	14	18.6
	4. 46-50 Tahun	20	26.6
	TOTAL	75	100

3. Pendidikan terakhir	1. D1/D2/D3	5	6.6
	2. S1	53	70.6
	3. S2	17	22.6
	TOTAL	75	100

Sumber: kuesioner peneliti 2020

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel frekuensi jawaban responden dari kuisisioner yang telah disebarakan kepada 75 responden, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Kompenesasi (X)

Adapun nilai frekuensi jawaban reponden dari variabel kompetensi berdasarkan indicator yang telah diuraikan dalam bentuk pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Data Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Item 1	39	52	35	46.6			1	1.3		
2.	Item 2	27	36	38	50.6	8	10.6	2	2.6		
3.	Item 3	31	41.3	36	48	6	8	2	2.6		
4.	Item 4	40	53.3	28	37.3	7	9.3				
5.	Item 5	26	34.6	35	46.6	13	17.3	1	1.3		
6.	Item 6	28	37.7	43	57.3	4	5.3				
	Persen rata-rata		25.4		28.6		5.6		8		

Sumber: Data olah 2020

Pada Tabel 4.2. memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kompensasi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 71.6%.

Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “kurang setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 5.6%. Dengan demikian, tingkat kompetensi mayoritas moderate.

2. Variabel Kinerja (Y)

Adapun nilai frekuensi jawaban responden dari variabel Kinerja berdasarkan indicator yang telah diuraikan dalam bentuk pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Data Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Item 1	26	34.6	36	48	8	10.6	5	6.6		
2.	Item 2	32	42.6	41	54.6	2	2.6				
3.	Item 3	24	32	38	50.6	13	17.3				
4.	Item 4	38	50.6	32	42.6	5	6.6				
	Persen rata-rata		16		19.6		37.3		6.6		

Sumber: Data olah 2020

Pada Tabel 4.3. memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kinerja, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “kurang setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 48,9%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 6.6%. Dengan demikian, tingkat kompetensi mayoritas moderate.

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Adapun nilai frekuensi jawaban responden dari variabel kepuasan kerja berdasarkan indicator yang telah diuraikan dalam bentuk pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Data Variabel Kepuasan Kerja

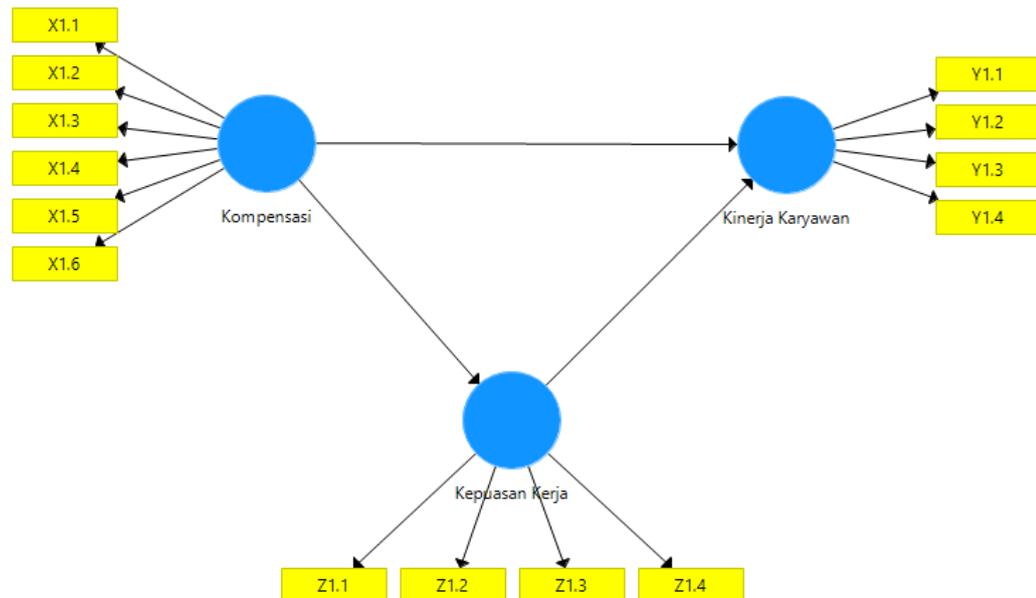
No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Item 1	27	36	32	42.6	15	20	1	1.3		
2.	Item 2	31	41.3	37	49.3	3	4	4	5.3		
3.	Item 3	31	41.3	38	50.6	5	6.6	1	1.3		
4.	Item 4	27	36	37	49.3	11	14.6				
	Persen rata-rata		15.4		19.2		4.5		8		

Sumber: Data olah 2020

Pada Tabel 4.4. memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kepuasan kerja, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 19.2%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “kurang setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 47.9%. Dengan demikian, tingkat kompetensi mayoritas moderate.

Dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) yang merupakan Analisis Multivariat dalam generasi kedua menggunakan pemodelan persamaan struktural (Structural Equation Model) / SEM. Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (Outer Model) dan Analisis model struktural (Inner Model) (Juliandi, 2018). Ada dua tahapan

kelompok dalam menganalisis SEM-PLS yaitu Analisis Model Pengukuran (Outer Model) dan Analisis Model Struktural (Inner Model).



Gambar 4.1
Permodelan Struktural
1.2. Analisis Data

1. Analisis Partial Least Square Intervening

a. Analisis Model Pengukuran/Masurement Model Analysis(Outer Model)

1. Convergent Validity

Mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten dapat dilihat dari *outer loading* untuk tiap indikator. Nilai *outer loading* > 0,7 adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid. Dalam penelitian empiris, nilai *outer loading* > 0,5 masih diterima, bahkan sebagian ahli menerima nilai 0,4.

Tabel 4.6 Outer Loading

Indikator	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensai
X1			0.760
X2			0.810
X3			0.765
X4			0.589
X5			0.728
X6			0.699
Y1		0.714	
Y2		0.787	
Y3		0.728	
Y4		0.678	
Z1	0.811		
Z2	0.722		
Z3	0.724		
Z4	0.739		

Sumber: SEM-PLS 2020

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa kesimpulan nilai *outer loading* relatif > 0.7, berarti setiap variabel laten indikator masing masing adalah reliable.

2. Construct Reliability and Validity

1. Composite Reliability

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument digunakan dalam penelitian handal dan dapat dipercaya. Dengan kriteria jika nilai *composite reliability* > 0,6 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).

Tabel 4.7 Hasil Composite reliability

	Composite Reliability
Kompensasi	0.870
Kepuasan Kerja	0.835
Kinerja	0.818

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan pengujian composite reliability adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi adalah reliabel, karena nilai composite reliability Kompensasi adalah $0.870 > 0.6$
2. Variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel, karena nilai composite reliability Kepuasan Kerja adalah $0.835 > 0.6$
3. Variabel Kinerja adalah reliabel, karena nilai composite reliability Kinerja adalah $0.818 > 0.6$

2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai $AVE > 0,5$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.8 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i>
Kompensasi	0.530
Kepuasan Kerja	0.559
Kinerja	0.530

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan pengujian composite reliability adalah sebagai berikut:

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted* pada setiap konstruk variabel laten adalah > 0.5 maka dapat dikatakan bahwa memiliki *convergent validity* yang baik.

3. Discriminant Validity

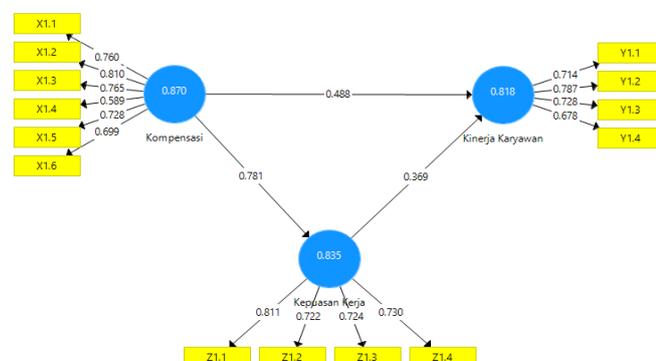
Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018)

**Tabel 4.9 Discriminant Validity
HTMT**

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi
Kepuasan kerja			
kinerja	1.025		
kompensasi	0.997	1.014	

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Dari tabel 4.9 diatas diketahui bahwa nilai HTMT > 0.90 artinya diskriminan tidak baik dan tidak unik.



Gambar 4.2 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

4. Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

1. Signifikansi Koefisien Jalur Model Struktural (*Path Coefficients Model*)

1. Kolinearitas (*Colinearity/Variance Inflation Factor/ VIF*)

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya masalah kolinearitas dapat diketahui dari nilai *variance inflation factor (VIF)*. Menurut Ghozali (2016). Jika nilai $VIF < 10.00$ maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi masalah kolinearitas.

Tabel 4.10 Kolinearitas (VIF)

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi
Kepuasan kerja		2.2559	
kinerja			
kompensasi	1.000	2.599	

Sumber: Sumber: Data SEM-PLS 2020

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor (VIF)* secara keseluruhan setiap indikator disimpulkan adalah < 10.00 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi masalah kolinearitas.

2. R-Square

Pengertian R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. (Juliandi, 2018)

Kriteria dari R-Square adalah :

1. Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 \rightarrow Model adalah substansial (kuat)
2. Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 \rightarrow Model adalah moderate (sedang)

3. Jika nilai R^2 (adjusted)= 0.25 \rightarrow Model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.11 R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja	0.656	0.647
Kepuasan Kerja	0.609	0.604

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari pengujian nilai r-square pada adalah sebagai berikut:

1. R-Square Adjusted analisis jalur kinerja adalah 0.647. Artinya kemampuan variabel X dan Z dalam menjelaskan Y (kinerja) adalah sebesar 64.7% dengan demikian model tergolong moderate.
2. R-Square Adjusted analisis jalur kepuasan Kerja adalah 0.604. Artinya kemampuan variabel X dalam menjelaskan Z (kepuasan Kerja) adalah sebesar 60.4% dengan demikian model tergolong moderate.

3. F-Square

F2 effect size (F-Square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan.

memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen
3. Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

Tabel 4.12 F-Square

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi
Kepuasan kerja		0.155	
Kinerja			
kompensasi	1.559	0.271	

Sumber: Data SEM-PLS 2020

1. Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja memiliki nilai $f^2 = 0.155$, maka efek yang moderate dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel Kompensasi terhadap Kinerja memiliki nilai $f^2 = 0.271$, maka efek yang moderate dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai $f^2 = 1.559$, maka efek yang kuat dari variabel eksogen terhadap endogen.

4. Direct Effect

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12 Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P- Value
Kompensasi -> Kinerja	0.488	0.498	0.100	4.903	0.000
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.781	0.786	0.045	17.287	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.488	0.498	0.100	4.903	0.000

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel 4.10 adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi terhadap Kinerja Koefisien jalur adalah 0.488 (positif). P-Value $0.000 < 0.05$ artinya, adalah positif dan signifikan.
2. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Koefisien jalur adalah 0.781 (positif). P-Value $0.000 < 0.05$ artinya, adalah positif dan signifikan
3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Koefisien jalur adalah 0.369 (positif). P-Value $0.000 < 0.05$ artinya, adalah positif dan signifikan.

5. Indirect Effect

Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) menghasilkan probabilitas yang signifikan yaitu $P\text{-Values} < 0.05$, maka disimpulkan bahwa pengaruh yang sesungguhnya terjadi adalah tidak langsung.

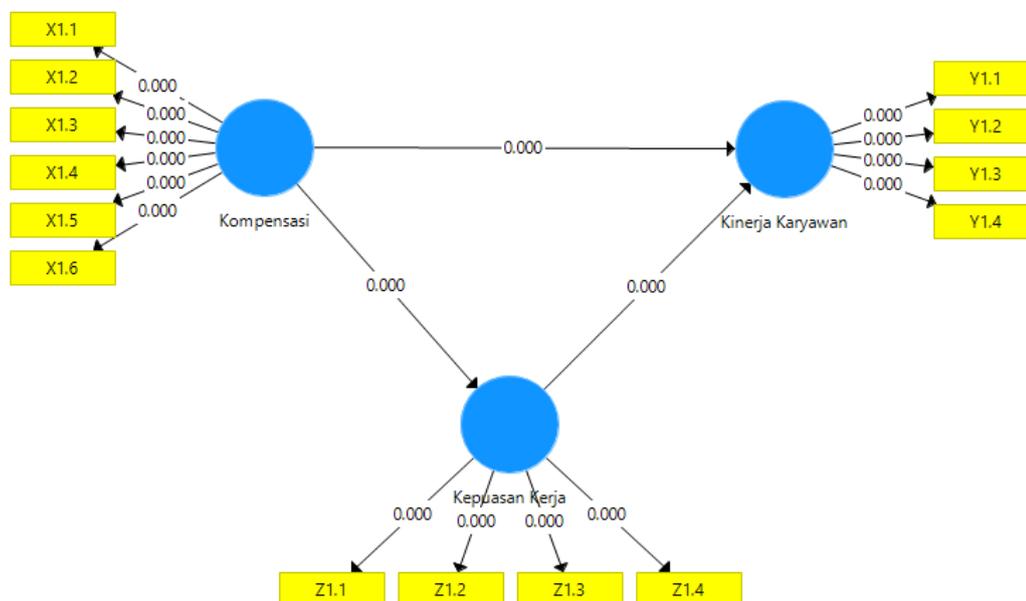
Tabel 4.13 Indirect Effect

	<i>Original Sampel</i>	<i>P-Values</i>
Kompensasi- >Kepuasan Kerja-> Knerja	0.228	0.000

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Pada tabel 2.13 dapat disimpulkan nilai indirect effect yang terlihat pada tabel pengaruh tidak langsung X Z Y adalah 0.228 , dengan P-Values 0.00 < 0.05 (signifikan), maka Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berikut hasil *P-Value* terhadap innes dan outer model



Gambar 4.2 P-Value Inner dan Outer Model

3.2. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan yang telah diuji dengan beberapa kriteria pengujian. Adapun pembahasan tentang beberapa temuan berikut adalah :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif signifikan dengan nilai 0.488 dan *P-Values* 0.000, demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena kompensasi yang diberikan sesuai dengan lamanya karyawan berkerja.

Robbins (2001, hal. 91) berpendapat bahwa kompensasi kerja merupakan sejumlah uang yang di terima sebagai balas jasa dari prestasi kerja termasuk juga berbagai macam layanan dan tunjangan dari perusahaan kepada pegawai.

Penelitian juga sama dilakukan oleh (Damayanti, Susilaningih dan Sri 2013), (Rahman, et al. 2017), (Rasmi, Amarudin dan Sunardi 2017), yang menunjukkan kesimpulan yang sama bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan yang baik maka perusahaan harus memberi kompensasi yang sesuai dengan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif signifikan dengan nilai 0.369 dan P-Values 0.000, demikian H2 diterima dan H0 ditolak, dibuktikan oleh gaji yang diterima oleh karyawan sesuai maka akan menimbulkan kepuasan kerja karena kinerja karyawan lebih baik.

Hal ini sesuai dengan penelitian oleh (Subiya dan Utama 2012), (Rahman, et al. 2017), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka Kinerja akan sama meningkatnya dengan Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dicapai, dan sebaliknya.

Begitupun dengan kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Kota Medan, jika gaji yang diberikan sesuai serta promosi kerja karyawan membaik akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif signifikan dengan nilai 0.781 dan P-Values 0.000, demikian H3 diterima H0 ditolak, dimana jika kompensasi yang diberikan akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

Hal penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Subiyan dan Utama 2012) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. kompensasi menjadi salah satu faktor penentu baik buruknya kepuasan kerja.

Menurut (Kasmir, 2016) manfaat kompensasi yaitu, loyalitas karyawan meningkat, komitmen terhadap perusahaan meningkat, motivasi kerja meningkat, semangat kerja meningkat, kinerja karyawan meningkat, konflik kerja dapat dikurangi, memberi rasa aman, memberikan rasa kebanggaan, proses kegiatan perusahaan berjalan lancar.

Kenaikan kompensasi yang diperoleh para karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Kota Medan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di kantor tersebut dan sebaliknya, jika perolehan kompensasi mengecil maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja adalah positif signifikan dan memediasi ditentukan oleh *indirect effect* dengan nilai 0.228 dan P-Values 0.000, demikian H4 diterima H0 ditolak.

Hal ini berarti jika kompensasi yang di berikan sesuai maka secara tidak langsung akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan dan memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan.

Hal penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Fikri, Apriansyah dan Putra 2018) , (Sumarno, Pradhanawati dan Farida 2013) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Bahwa semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pengolahan yang telah dilakukan maka didapat beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kc Kota Medan. Nilai Koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan.
2. Hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kc Kota Medan. Nilai Koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.
3. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kc Kota Medan. Nilai Koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja.
4. Hasil dari pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kc Kota Medan. Nilai Koefisien korelasinya

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas peneliti dapat memberikan saran yaitu:

1. Bahwa penilaian dalam meningkatkan kinerja juga dapat melalui kenaikan kompensasi atau yang berupa motivasi bagi yang berprestasi merupakan hal yang perlu ditingkatkan karena prestasi tidak bisa berakibat langsung kepada kompensasi yaitu gaji yang sudah ditetapkan dalam peraturan pemerintah.
2. Setiap karyawan yang selalu memberikan kinerja mereka yang sangat baik di berikan reward atau fanismen (sangsi), untuk tanda bahwa perusahaan menghargai kinerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan seharusnya perusahaan memberikan fasilitas sesuai dengan jumlah karyawan dan meningkatkan jaringan dan meningkatkan jaringan pada bank syariah mandiri cabang ahmad yani sehingga sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaanya.
4. Sebaiknya kesempatan promosi jabatan berlaku untuk semua karyawan yang berkerja sebab akan mempengaruhi kinerja kerja karywan.
5. Peneliti selanjutnya yang masih berada dalam lingkup perbankan syariah di bidang sumber daya manusia agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain, misalnya aspek motivasi kerja, lingkungan kerja karyawan dengan produktivitas karyawan, dsb.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikonto, S. (2005). *Manajemen Penelitian* . Jakarta : Rineka Cipta .
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Aksara Pratama.
- Evita, N. S., Wa, Z. O., & Atmojo, R. T. (2017). Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode behaviorally anchor rating scale dan management by objectives. *Jurnal Pebkis*, 9(1), 8.
- Fahmi, K. (2018). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Aktiva*, 2(1), 137.
- Gultom, & Kurniawan, D. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176.
- Hakim, W. A. (2014). Model peningkatan kinerja karyawan peran komunikasi dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurna Ekobis*, 15(2), 6.
- Hanggraeni. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta: Lembaga Penerbit Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ivancecich, M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Prilaku Dan Mnajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Jatmiko, Dwi, E., Swasto, Bambang, & Eko, G. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1), 4.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metedologi penelitian bisnis* . Medan : Umsu Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi* . Medan : Medanatera.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* . Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : PT. Remana Rosdakarya.
- Purwaningrum, E., & Listyanti, M. (2014). Pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja. 8(1), 3.
- Rizkyani, N. (2017). Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kompensasi dan dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. telkom akses medan. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 10.
- Shiddieq, F. D., & Septyan, E. (2017). Analisa perbandingan metode ahd dan saw dalam penilaian kinerja karyawan. *Jurnal Lpkia*, 1(1), 9.

- Sudaryo, Y., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian* . Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, Yunus, Yunus, Mukhlis, & Amri. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja sekretaris daerah Kabupaten Pidie Jaya . Banda Aceh. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 3.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta : Kencana Pranmedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi VIII)* . Jakarta: Prandamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta: Prandamedia Group.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. bank negara Indonesia. *Jurnal Acta Diurma*, 3(4), 7.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* . Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan, F. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. warna alam Indonesia. *Jurna Of Manajemen*, 4(1), 175.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untu perusahaan* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persadi.
- Zainullah, A., Suharyanto, A., Agus, B., & Sugeng, P. (2012). Pengaruh upah kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pelaksanaan bekisting pada pekerjaan beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(2), 128.

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJAKARYAWAN
DIMEDIASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA BANK SYARIAH MANDIRI
CABANG UTAMA MEDAN**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan Tesis di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maka dengan segala kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuisionerini. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

(TRY CHAIRUNISYAH LUBIS)

KUISIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomer Responden :
2. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
3. Usia anda Saat Ini : 1. 21 – 30 tahun 2. 31 – 40 tahun
3. > 40 tahun
4. Masa Bekerja : 1. < 1 tahun 2. 1 – 5 tahun 3. > 5 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas Bapak/Ibu ditempat yang telah disediakan, (Identitas Bapak / Ibu akan saya rahasiakan sehingga tidak perlu merasa khawatir dalam menjawab kuisisioner).
2. Berilah tanda *checklist*(√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu yang paling tepat dan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat orang lain.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
 1. SS = Sangat Setuju (5)
 2. S = Setuju (4)
 3. KS = Kurang Setuju (3)
 4. TS = Tidak Setuju (2)
 5. STS = Sangat Tidak Setuju (1)

1. KUESIONER KOMPENSASI (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji pokok yang anda terima sesuai dengan kinerja karyawan					
2.	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan lamanya karyawan bekerja					
3.	Besarnya gaji yang diterima ditentukan oleh senioritas					
4.	Besarnya gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan pegawai setiap bulanya					
5.	Perusahaan memberikan bonus untuk pegawai yang urgent dalam bidang keuangan					
6.	Semakin besar kinerja karyawan pada perusahaan maka semakin banyak tunjangan yang diberikan pada karyawan					
7.	Kinerja karyawan sangat membantu untuk diberikanya bonus pada karyawan					
8.	Senioritas dibedakan saat diberikanya bonus					
9.	Senioritas lebih banyak diberikan penghargaan dari pada junior					
10.	Lamanya karyawan bekerja membantu untuk ditambahnya bonus pada perusahaan					

2. KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Keterampilan kerja karyawan memberikan potensi bagi keuntungan perusahaan.					
2	Pelatihan dan pengembangan akan menambah keterampilan kerja karyawan.					
3	Dukungan atasan dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan.					
4	Perlunya pengawasan agar efektifitas kerja karyawan tetap terjaga.					
5	Bekerjasama salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.					
6						
7	Teliti, cepat dan cekatan dalam bekerja akan meningkatkan kualitas kerja.					
8	Meningkatkan kualitas kerja, karyawan membutuhkan suport dari atasan.					
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas tugas yang dibebankan kepadanya.					
10	Ketepatan waktu salah satu cara melihat kualitas dan kuantitas karyawan.					

3. KUESIONER KEPUASAN KERJA (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya karna sesuai dengan keahlian dan kemampuan					
2	Pekerjaan yang ditugaskan kepada saya membuat pengalamn bekerja saya lebih banyak					
3	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan membuat saya puas akan pekerjaan yang saya kerjakan					
4	Gaji di perusahaan membuat para karyawan puas akan pekerjaanya					
5	Kesempatan promosi di Perusahaan begitu besar					
6	Kesempatan promosi hanya untuk karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaanya					
7	Pengawasan yang tinggi terhadap diri sendiri ketika mengerjakan tugas yang diberikan atasan					
8	Pengawasan yang dilakukan pada perusahaan untuk melihat kerjaan karyawanya yang the best					
9	Saya senang dengan rekan kerja saya sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi					
10	Karyawan di kantor / rekan kerja saya juga memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi					

LAMPIRAN II

DATA RESPONDEN DAN DATA

KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN III

HASIL PENGUJIAN DATA

LAMPIRAN

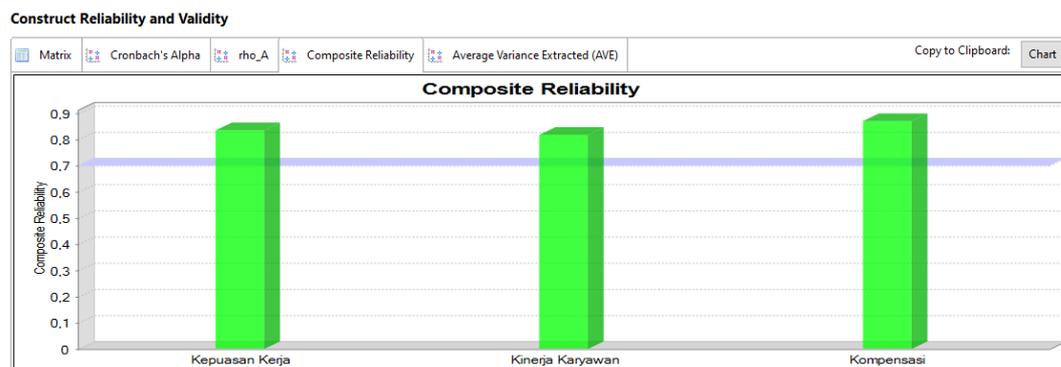
1. ANALISIS MODEL PENGUKURAN (*OUTER MODEL*)

a. Composite reliability and validity

Construct Reliability and Validity

Matrix >>4 Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Kepuasan Kerja	0.737	0.740	0.835	0.559
Kinerja Karyawan	0.702	0.702	0.818	0.530
Kompensasi	0.820	0.828	0.870	0.530



b. Convergent validity

Outer Loadings

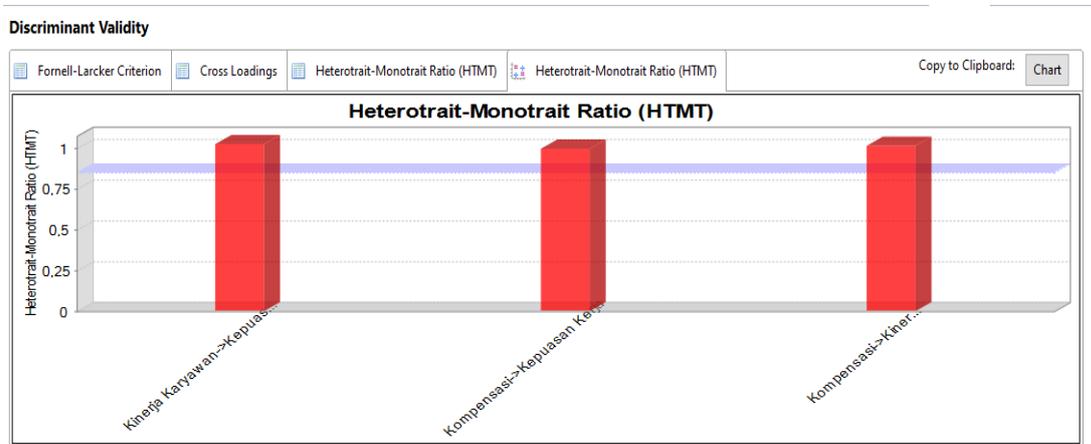
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyaw...	Kompensasi
X1.1			0.760
X1.2			0.810
X1.3			0.765
X1.4			0.589
X1.5			0.728
X1.6			0.699
Y1.1		0.714	
Y1.2		0.787	
Y1.3		0.728	
Y1.4		0.678	
Z1.1	0.811		
Z1.2	0.722		
Z1.3	0.724		
Z1.4	0.730		

c. Discriminant Validity

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion
 Cross Loadings
 Heterotrait-Monotrait

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyaw...	Kompensasi
Kepuasan Kerja			
Kinerja Karyawan		1.025	
Kompensasi		0.997	1.014



1. ANALISIS MODEL STRUKTURAL (*INNER MODEL*)

a. Colinearity Statistic

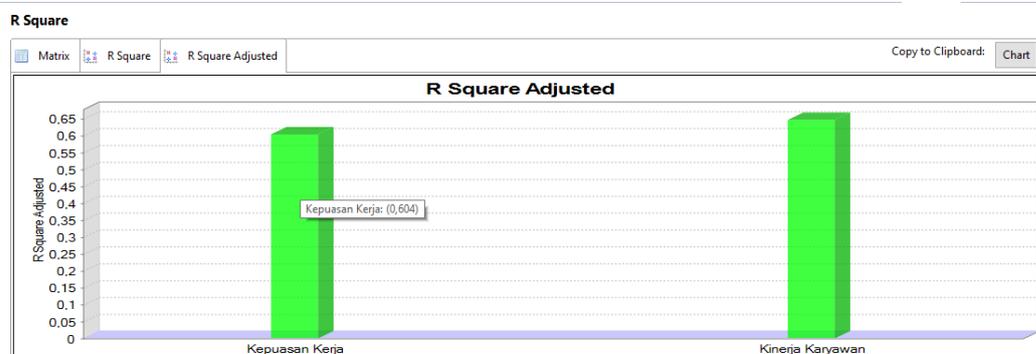
Collinearity Statistics (VIF)

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyaw...	Kompensasi
Kepuasan Kerja	1.000	2.559	
Kinerja Karyawan		1.000	2.559
Kompensasi			1.000

b. R-Square

R Square

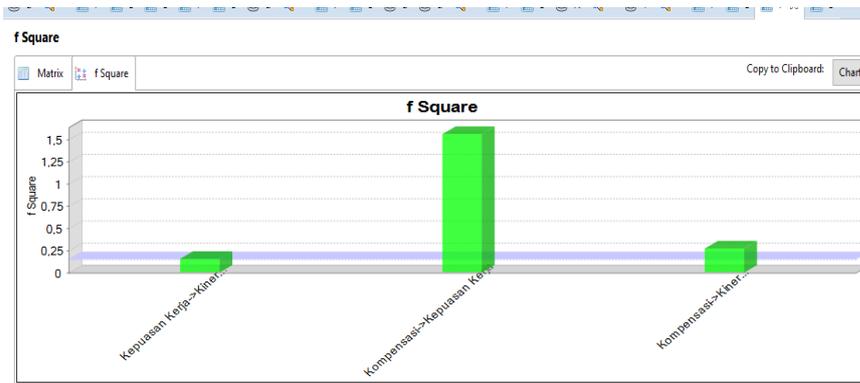
	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.609	0.604
Kinerja Karyawan	0.656	0.647



c. F-Square

f Square

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyaw...	Kompensasi
Kepuasan Kerja		0.155	
Kinerja Karyawan			
Kompensasi	1.559	0.271	



d. Direct Effect

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (I/O/...	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.369	0.368	0.100	3.690	0.000
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.781	0.786	0.045	17.287	0.000
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.488	0.498	0.100	4.903	0.000

e. Indirect Effect

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples		
		Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan		0.288	0.289	0.081	3.569	0.000