

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI  
INDONESIA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Manajemen*



Oleh :

Nama : RIESA KHAIRANI SIREGAR  
NPM : 1305160458  
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

### **RIESA KHAIRANI SIREGAR, NPM 1305160458, PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA MEDAN. Skripsi**

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 52 responden yang merupakan karyawan dari PT. Telekomunikasi Indonesia Medan.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh  $t_{hitung} (4,642) > t_{tabel} (1,67)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , terdapat pengaruh positif variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh  $(3,163) > t_{tabel} (1,67)$  dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ , dan untuk kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari PT. Telekomunikasi Indonesia Medan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} (78,390 > 3,18)$  dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,762 menunjukkan sekitar 76,2% pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini , dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Selanjutnya,tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Drs. Achmad Riza Siregar, M.Si dan Ibunda Irwani yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Dewi Andriany, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan PT. Telekomunikasi Indonesia Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
8. Dan kepada teman Vina, Icak, Pupud, Ade, Risky, Ryan, Yuda dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, April 2017  
Penulis

**RIESA KHAIRANI SIREGAR**  
**1305160458**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Uraian Teori .....	9
1. Kinerja .....	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	9
b. Manfaat Kinerja .....	10
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
d. Jenis Kinerja.....	12
e. Indikator Kinerja .....	13
2. Kompensasi .....	14
a. Pengertian Kompensasi .....	14
b. Tujuan Kompensasi .....	15
c. Jenis-Jenis Kompensasi .....	16

d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi .....	17
e. Indikator Kompensasi .....	18
3. Kepuasan Kerja .....	18
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	18
b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	19
c. Manfaat Kepuasan Kerja .....	23
d. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan .....	24
B. Kerangka Konseptual .....	25
1. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan .....	25
2. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	27
3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	29
C. Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	31
B. Definisi Variabel Penelitian .....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
D. Populasi dan Sampel .....	34
E. Teknik Pengumpulan Data .....	34
1. Kuisisioner (angket) .....	34
2. Observasi/Pengamatan .....	37
3. Wawancara .....	37
F. Teknik Analisis Data .....	39

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Hasil Penelitian .....	44
1. Deskripsi Data .....	44
2. Analisis Data .....	50
B. Pembahasan.....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran.....	63

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kompensasi .....	32
Tabel 3.2	Indikator Kepuasan Kerja .....	32
Tabel 3.3	Indikator Kinerja .....	33
Tabel 3.4	Waktu Penelitian .....	33
Tabel 3.5	Skala Likert .....	35
Tabel 3.6	Uji Validitas Kompensasi .....	36
Tabel 3.7	Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	36
Tabel 3.8	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 3.9	Uji Reliabilitas .....	37
Tabel 3.10	Koefisien Korelasi.....	38
Tabel 3.7	Koefisien Korelasi.....	43
Tabel 4.1	Skala Likert .....	44
Tabel 4.2	Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	45
Tabel 4.3	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 4.4	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.5	Skor Angket Kompensasi.....	46
Tabel 4.6	Skor Angket Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 4.7	Skor Angket Kinerja Karaywan.....	49
Tabel 4.8	Uji Autokorelasi .....	52
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel 4.10	Uji Regresi Linear Berganda.....	55
Tabel 4.11	Uji t .....	56

Tabel 4.12 Uji F .....	57
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	58
Tabel 4.14 Koefisien Korelasi.....	59

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	30
Gambar 4.1 Grafik Histrogram .....	51
Gambar 4.2 P-Plot.....	52
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas .....	54

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya. (Siagian 2008, hal. 39)

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. (Handoko 2008, hal.135).

Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan. (Ardana 2012 hal. 153)

Menurut Pabundu (2010 hal.121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2011 hal.309).

Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Wirawan (2009 hal.5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan yang meliputi (disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi yang meliputi (kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta di pengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain, faktor kemampuan karyawan itu sendiri dan adanya dorongan atau motivasi dari luar terutama pada atasan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha memenuhi kebutuhan para karyawan dan memberikan dorongan untuk dapat semangat dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Simamora (2008 hal.448) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Menurut Mathis dan Jackson (2008 hal.118) menyatakan bahwa sifat kompensasi yaitu kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.

Pentingnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan dikemukakan oleh A. Mangkunegara (2013 hal.84) menyatakan bahwa Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, serta hasil kerja".

Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan suasana kerja dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja,

ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. 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 perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu.

PT. Telekomunikasi Indonesia Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa dan jaringan telekomunikasi terintegrasi di Indonesia yang salah satunya berada di Kota Medan. PT. Telekomunikasi Indonesia berdiri sejak tahun 1991, dengan status perusahaan diubah menjadi perseroan terbatas milik Negara (persero).

Temuan awal pada objek yang diteliti PT. Telekomunikasi Indonesia Medan ditemukan berbagai permasalahan antara lain karyawan perusahaan yang masih berada diluar kantor pada jam kerja sehingga waktu terbuang percuma yang menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan kurang maksimal, selain itu karyawan merasa kurang maksimal dalam penerimaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan yang masih rendah. Dan juga ada beberapa kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak selesai tepat waktu.

Berbagai permasalahan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan menjadi dasar dalam peneliti untuk menganalisis sebab atau faktor yang muncul.

Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Banyak permasalahan yang terjadi pada objek penelitian, namun penulis membatasi masalah penelitian mengenai kompensasi, kepuasan dan kinerja karyawan.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Peneliti Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu semakin tinggi kepuasan kerja cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kompensasi, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Medan ”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kompensasi, dan kepuasan kerja dalam mengukur kinerja yaitu:

1. Masih adanya karyawan yang berada diluar kantor perusahaan pada waktu jam kerja.
2. Karyawan merasa kurang maksimal dalam penerimaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan masih rendah.

3. Kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak selesai tepat waktu.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pembahasan serta untuk memperjelas pokok batasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai kompensasi dan kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan.

### **2. Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan?
- b) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan?
- c) Apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan

- b) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan
- c) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan

## **2. Manfaat**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a) Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

- b) Secara praktis

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, dan kepuasan kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

- c) Secara akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, motivasi, serta kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Menurut Hasibuan (2012 hal. 94) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Menurut Pabundu (2010 hal.121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh sebab itu para karyawan pekerja harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam etika Bisnis Islami, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: Rajin membaca dan mencatat ilmu, Rajin mendengarkan, Selalu berusaha, Banyak berpikir, Meneliti, Memecahkan masalah dan lingkungan, Rajin mengikuti pelatihan, Semangat keingintahuan.

#### **b. Manfaat Kinerja**

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari definisi diatas kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Yuwono (2008 hal. 29) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pada pelanggan; memberikan motivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal; mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut; membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi; dan membangun *consensus* untuk melakukan suatu perubahan dengan member "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut.

Sedangkan menurut Handoko (2009 hal. 113) manfaat kinerja sumber daya manusia, adalah perbaikan kinerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi,

keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidak akuratan informasi, kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Sedangkan menurut Rivai (2011 hal. 55) manfaat Kinerja SDA, adalah: orang yang dinilai (karyawan), penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan) dan perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar Instansi.

### **c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mahmudi (2010 hal. 20) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor personal/individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual (situasional).

Sedangkan menurut Hasibuan (2012 hal. 94) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Selanjutnya menurut Nitisemito (2009 hal. 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya), hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pemimpin.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

#### **d. Jenis Kinerja**

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu menurut Moehariono (2012 hal. 121) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu kinerja operasional (*operation performance*), kinerja administratif (*administrative performance*) dan kinerja strategik (*strategic performance*).

Sedangkan menurut Prawirosentono (2009 hal. 136) didalam organisasi dikenal 3 jenis kinerja yaitu : kinerja administrasi (*operation performance*), kinerja operasi (*operation performance*), kinerja strategi (*strategic performance*)

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja yang ada didalam suatu perusahaan dapat dibagi dengan kerjanya masing-masing dengan bidang keahlian yang telah ditentukan.

#### **e. Indikator Kinerja**

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan bersama didalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2013 hal. 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Selanjutnya menurut Purnomo (2008 hal. 3) yang menyatakan indikator kinerja adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Surya Dharma (2012 hal. 83), mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah: konsisten, tepat, menantang, dapat diukur, dapat dicapai, disepakati, dihubungkan dengan waktu dan berorientasikan kerja kelompok.

Sedangkan menurut Gomes (2009 hal. 95) terdapat 8 indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut : *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, *Quality of work* : kualitas kerja kesesuaian dan kesiapannya, *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesame anggota organisasi), *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya, *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam

memperbesar tanggung jawabnya, *Personal Qualities* : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator ini menilai kinerja dari berbagai aspek mulai dari masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Dengan begitu akan didapatkan hasil pengukuran kinerja organisasi yang lebih akurat.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Pengertian kompensasi menurut Ardana (2012 hal. 153) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Kaswan (2012 hal. 145) kompensasi merupakan hal yang krusial. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan. Maka yang membantu perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebaliknya kompensasi atau imbalan yang tidak memadai akan mendatangkan ketidakpuasan pada karyawan, yang pada gilirannya menimbulkan penurunan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja yang memungkinkan terhadap penurunan kinerja yang lebih buruk. Misalnya kinerja menurun, keluhan meningkat, pemogokkan, mencari pekerjaan baru yang penghasilannya lebih, dan akibat-akibat buruk lainnya.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa, kompensasi terdiri tiga unsur yang ketiganya mempunyai ketentuan yang bervariasi. Pertama, yaitu kompensasi dasar atau kompensasi tetap yang diterima karyawan secara teratur, baik dalam bentuk gaji maupun upah.

#### **b. Tujuan Kompensasi**

Kompensasi adalah pemberian baik berupa upah ataupun gaji kepada karyawan yang bekerja didalam suatu organisasi atau didalam suatu perusahaan,

Ada beberapa tujuan dari pemberian kompensasi kepada karyawan. menurut Hasibuan (2012 hal.121), tujuan dari kompensasi terdiri dari : ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, dan pemerintah

Selanjutnya menurut Handoko (2009 hal.156) tujuan pengelolaan kompensasi secara baik, adalah untuk memperoleh personalia yang *qualified*, untuk mempertahankan karyawan yang ada sekarang, untuk menjamin keadilan, untuk menghargai perilaku yang diinginkan, untuk mengendalikan biaya-biaya (jangan sampai *over-pay*), untuk memenuhi peraturan-peraturan legal.

Sedangkan menurut Rivai (2011 hal.359) tujuan kompensasi yaitu : memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, pengendalian biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian dan meningkatkan efisiensi administrasi.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya.

### **c. Jenis-Jenis Kompensasi**

Kompensasi merupakan suatu hal yang dipenting didalam suatu perusahaan. Banyak jenis-jenis kompensasi baik yang secara langsung diterima karyawan ataupun secara tidak langsung diterima karyawan.

Menurut Handoko (2009 hal. 183) kompensasi dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi Langsung (*direct compensation*) merupakan Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Kompensasi Tidak Langsung (Kompensasi Pelengkap) merupakan bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan.

Menurut Rivai (2011 hal.358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial. Kompensasi Finansial yang terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi Non Finansial yang terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Menurut Dessler (2005 hal.221) kompensasi mempunyai tiga komponen yaitu pembayaran uang secara langsung, pembayaran tidak langsung dan ganjaran non finansial.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial terdiri atas : kompensasi finansial langsung, yaitu: upah, gaji, bonus, insentif, dan kompensasi finansial tidak langsung/ tunjangan, yang terdiri atas: program asuransi, program pensiun, bayaran.

#### **d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekwensi perusahaan karena telah mempekerjakannya. Menurut Mangkunegara (2013 hal.84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu : faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standard biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, kemampuan membayar

Sedangkan Menurut Rivai (2011 hal.363) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua yaitu : pengaruh lingkungan eksternal yang terdiri dari kompensasi, pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, serikat pekerja, pengaruh lingkungan internal.

Menurut Panggabean (2008 hal.81) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor : penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, pemerintah.

Perlu dicatat bahwa tidak setiap perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan diatas kepada karyawannya. Hal ini tergantung pada kondisi dari perusahaan tersebut. Di satu pihak perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, tetapi dilain pihak perusahaan

juga harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai karyawan tersebut. Kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit oleh karena itu perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

#### **e. Indikator Kompensasi**

Indikator kompensasi merupakan pengukuran yang dilakukan atas pekerja seseorang didalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2012 hal. 86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: gaji/upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan, premi.

Sedangkan menurut Simamora (2008 hal.445) yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator-indikator dalam pemberian kompensasi yaitu berupa: upah, insentif, tunjangan, fasilitas

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Adapun indikator-indikator dalam kompensasi adalah gaji/upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan, premi, pengobatan.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan Handoko (2009 hal. 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja

merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

#### **b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain berupa upah, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan sebagainya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menurut As'ad (2008 hal. 114) sebagai berikut :

##### 1) Kesempatan untuk Maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

2) Keamanan Kerja.

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

3) Gaji.

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang sering menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Gaji yang kecil dengan beban kerja yang cukup berat akan membuat karyawan kecewa dan merasa dirugikan.

4) Manajemen Kerja.

Manajemen kerja yang baik adalah memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5) Kondisi kerja.

Dalam hal ini adalah sarana dan prasarana kerja seperti tempat kerja, ventilasi, penyaluran, kantin, dan tempat parkir.

6) Pengawasan (Supervisi).

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi yang tinggi.

7) Faktor intrinsik dari pekerjaan.

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

8) Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

9) Aspek sosial dalam pekerjaan.

Aspek ini merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

10) Fasilitas.

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

Menurut Anoraga (2009 hal. 82) mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari:

1. Faktor hubungan antar karyawan antara lain:

a. Hubungan antara pimpinan dan bawahan

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga mereka dapat merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

b. Faktor psikis dan kondisi kerja

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan mengenai ketrampilan tertentu serta kebanggaan tugas akan meningkat atau mengurangi kepuasan.

- c. Hubungan sosial diantara karyawan  
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja.
  - d. Sugesti dari teman sekerja  
Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja.
  - e. Emosi dan situasi kerja  
Setiap orang tentu tergerak untuk melakukan tindakan berdasarkan emosi, seperti rasa takut, marah atau senang.
2. Faktor-faktor individual yaitu yang berhubungan dengan:
- a. Sikap  
Sikap adalah cara kerja karyawan dalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan ataupun perusahaan.
  - b. Umur  
Dinyatakan bahwa ada hubungan antara ketidakpuasan kerja dengan umur seseorang pada umur diantara 25 tahun sampai 35 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang dapat menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaannya.
  - c. Jenis kelamin  
Perbedaan jenis kelamin diyakini sebagai salah satu hal yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pria bekerja dengan mengandalkan logika, sedangkan wanita terkadang lebih menggunakan perasaan.

3. Faktor-faktor luar (*ekstern*) dalam kepuasan kerja yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:

a. Keadaan keluarga karyawan

Keluarga juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Seorang karyawan dengan keluarga yang bahagia memberi dampak yang baik pula ketika ia memulai bekerja tanpa beban.

b. Rekreasi

Rekreasi juga menjadi kebutuhan yang harus dipenuhi. Dan kemudian dibutuhkan untuk menghindari kejenuhan karyawan setelah sekian lama berada dalam tekanan kondisi kerja.

c. Pendidikan

Seseorang dengan pendidikan yang tinggi dipandang lebih oleh orang di lingkungannya, baik lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerjanya.

**c. Manfaat Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006 hal. 159) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

1) Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah penghargaan. Jika karyawan

menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

## 2) Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila terdapat ketidakpuasan kerja, karyawan merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mampu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

### **d. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan**

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Triton (2008, hal.165) meliputi :

#### 1. Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada merupakan sumber utama dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan mengalami kesulitan sehingga output yang dihasilkan tidak maksimal.

#### 2. Pembayaran

Upah dan gaji merupakan faktor yang signifikan tetapi kompleks dan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya menolong orang memenuhi kebutuhan mendasar tetapi juga memenuhi kebutuhan sekunder lainnya.

### 3. Promosi

Kesempatan promosi terlihat mempunyai efek yang berbeda-beda dalam kepuasan kerja.

### 4. Kepenyeliaan (*supervisi*)

Kepenyeliaan merupakan kepuasan karyawan terhadap perlakuan pimpinan.

### 5. Rekan Kerja

Bersahabat, rekan yang mau bekerja sama dan saling mendukung merupakan sumber yang paling sederhana dalam mencapai kepuasan kerja.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2011 hal.89), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

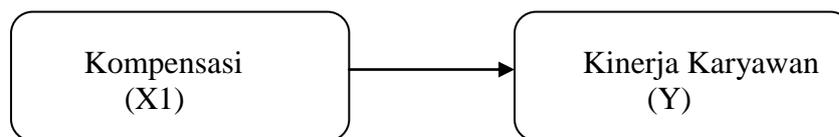
### **1. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan**

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

Dengan semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

Menurut Hasibuan (2012 hal.117) menyatakan bahwa : Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah. Begitu juga penelitian yang dilakukan Oei, Francis Elizabeth Wijaya (2012) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan.



## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

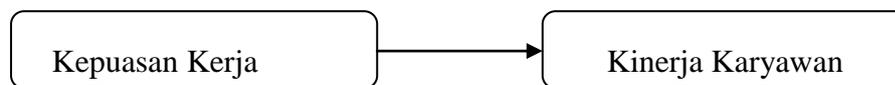
Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah organisasi, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia dan dengan pengalaman kepuasan kerja dari karyawan akan berpengaruh pada kualitas kerja yang mereka berikan. Pengaruh lainnya adalah pada efisiensi seperti infrakstruktur dan hubungan internal, juga harus diperhatikan.

Menurut Rivai (2011 hal. 475) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. 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 perusahaan karena kinerja karyawan

tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan di antara para karyawan maupun hubungan dengan manajemen di atasnya.

Begitu juga penelitian yang dilakukan Oei Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi (2015) bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan terhadap kinerja karyawan perusahaan..



### **3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

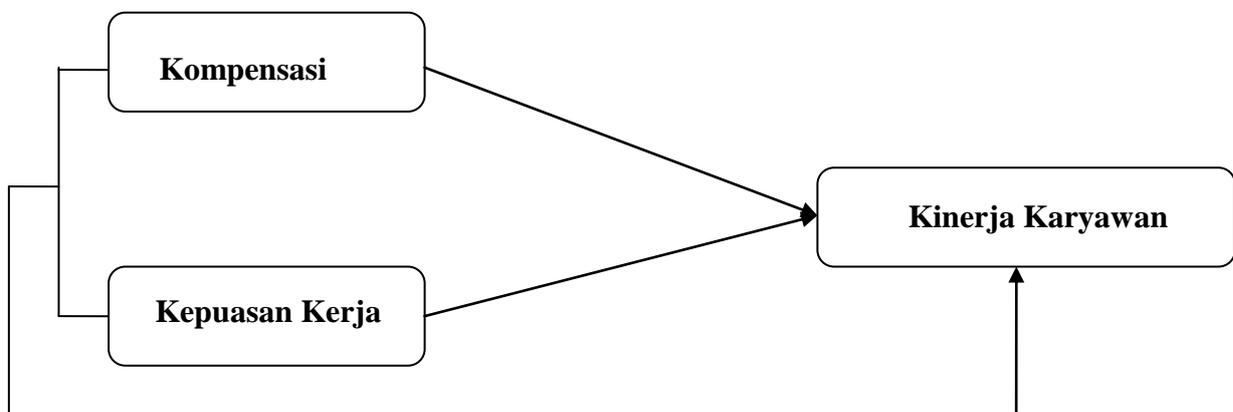
Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani

menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam

bentuk kalimat pertanyaan (sugiyono, 2011 hal.93). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan
3. Ada pengaruh kompensasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal.5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

#### **B. Definisi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kompensasi dan kepuasan serta variabel dependen kinerja karyawan. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

##### **1. Variabel Independen**

###### **a. Kompensasi (X1)**

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah :

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kompensasi**

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Gaji/Upah	1,2
2.	Upah Insentif	3,4
3.	Asuransi	5,6
4.	Fasilitas Kantor	7,8
5.	Tunjangan	9
6.	Premi	10

Sumber : Hasibuan (2012 hal. 86)

**b. Kepuasan Kerja (X2)**

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Pekerjaan Itu Sendiri	1,2
2.	Pembayaran	3,4
3.	Promosi	5,6
4.	Perlakuan Pimpinan	7,8
5.	Rekan Sekerja	9,10

Sumber : Triton PB 2008 hal. 165

**2. Variabel Dependent**

**a. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja adalah kegiatan evaluasi terhadap kesetiaan, kejujuran, disiplin, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi sebagai kontribusi keseluruhan yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya.



## **D. Populasi dan Sampel**

### **Populasi**

Menurut Sugiono (2011, hal 389) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan Penelitian ini dilakukan PT. Telekomunikasi Indonesia Medan yang berjumlah 52 karyawan tetap.

### **Sampel**

Menurut Sugiono (2011, hal 389) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Medan yang berjumlah 52 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Kuesioner**

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut Sugiono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.5**  
**Skala Pengukuran Likert**

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya 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 pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_1 y$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak

adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi ( $r$ ) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi ( $r$ ) tersebut dibandingkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item instrument tersebut valid,  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian. Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Pemberian Kompensasi ( $X_1$ )**

No. Butir	Koefisien Korelasi	$r_{tabel}$	Status
1.	0,547	0,279	Valid
2.	0,556	0,279	Valid
3.	0,521	0,279	Valid
4.	0,704	0,279	Valid
5.	0,464	0,279	Valid
6	0,489	0,279	Valid
7	0,510	0,279	Valid
8	0,546	0,279	Valid
9	0,546	0,279	Valid
10	0,498	0,279	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

No. Butir	Koefisien Korelasi	$r_{tabel}$	Status
1.	0,522	0,279	Valid
2.	0,534	0,279	Valid
3.	0,504	0,279	Valid
4.	0,530	0,279	Valid
5.	0,573	0,279	Valid
6	0,524	0,279	Valid
7	0,506	0,279	Valid
8	0,525	0,279	Valid
9	0,514	0,279	Valid
10	0,519	0,279	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

No. Butir	Koefisien Korelasi	$r_{table}$	Status
1.	0,511	0,279	Valid
2.	0,524	0,279	Valid
3.	0,609	0,279	Valid
4.	0,535	0,279	Valid
5.	0,503	0,279	Valid
6	0,537	0,279	Valid
7	0,534	0,279	Valid
8	0,522	0,279	Valid
9	0,563	0,279	Valid
10	0,597	0,279	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

**Tabel 3.9**  
**Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi ( $X_1$ )	0,726	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,705	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,733	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang kompensasi (Variabel  $X_1$ ) sebesar 0,726 (reliabel), Instrument kepuasan kerja (variabel  $X_2$ ) sebesar 0,705 (reliabel), kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,733 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

Untuk dapat memberi interprestasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.10**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
<b>0,60 - 0,799</b>	<b>Kuat</b>
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

## 2. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

## 3. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

### **1. Asumsi Klasik**

#### **1.1 Uji Normalitas data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009 hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009 hal. 98).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009 hal. 92).

## 1.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode  $t$  (berada) dengan kesalahan pengganggu  $t-1$  (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah  $-2$  ( $DW < -2$ )
- 2) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah  $-2$  ( $DW < -2$ )
- 3) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas  $+2$  atau  $DW > +2$ .

## 1.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2009 hal. 88).

## 1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 96). Dasar analisis yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas..

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
$X_1$	= Kompensasi
$X_2$	= Kepuasan
$b_1, b_2$	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

## 3. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2009 hal. 84).Dimana uji t mencari  $t_{hitung}$  dan membandikan dengan  $t_{tabel}$  apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk:

- a. Jika  $H_0: b_1 > 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Jika  $H_0: b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " $F_{hitung}$ " dan membandingkan dengan " $F_{tabel}$ ", apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 5. Uji Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil

berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Dimana: KD = Kofesien Determinan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel ( $X_1$ ), 10 pertanyaan untuk variabel ( $X_2$ ), dan 10 pertanyaan untuk variabel ( $Y$ ) dimana yang menjadi variabel  $X_1$ , adalah kompensasi, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah kepuasan kerja, dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 52 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kompensasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), maupun kinerja karyawan ( $Y$ ).

##### a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan sebanyak 52 orang. Karakteristik responden karyawan yang terdaftar pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan untuk tahun 2016.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	35 orang	67,3%
2	Wanita	17 orang	32,7%
	Jumlah	52 orang	100%

*Sumber : PT. Telekomunikasi Indonesia Medan*

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 35 orang pria (63,7%) dan wanita sebanyak 17 orang (32,7%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan pria dibandingkan wanita.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 tahun	2 orang	3,8 %
2	26 – 35 tahun	26 orang	50 %
3	36 – 45 tahun	19 orang	36,5 %
4	Di atas 46 tahun	5 orang	9,6 %
	Jumlah	52 orang	100 %

*Sumber : PT. Telekomunikasi Indonesia Medan*

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 26 – 35 tahun sebanyak 26 orang (50%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur kecil dari 25 tahun sebanyak 2 orang (3,8%).

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	9 orang	17,3 %
2	Akademi	13 orang	25 %
3	Strata – 1	26 orang	50 %
4	Strata – 2	4 orang	7,7 %
	Jumlah	52 orang	100%

*Sumber : PT. Telekomunikasi Indonesia Medan*

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan dengan kelompok yang terbesar

untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 26 orang (50%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata- 2 sebanyak 4 orang (7,7%).

### b. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	40,1	25	40,1	2	3,8	0	0	0	0	52	100
2	23	44,2	28	53,8	1	1,9	0	0	0	0	52	100
3	24	41,2	26	50	2	3,8	0	0	0	0	52	100
4	32	61,5	19	36,5	1	1,9	0	0	0	0	52	100
5	25	40,1	27	51,9	0	0	0	0	0	0	52	100
6	25	40,1	26	50	1	1,9	0	0	0	0	52	100
7	27	51,9	24	41,2	1	1,9	0	0	0	0	52	100
8	21	36,8	27	51,9	4	7,7	0	0	0	0	52	100
9	27	51,9	24	41,2	1	1,9	0	0	0	0	52	100
10	24	41,2	26	50	2	3,8	0	0	0	0	52	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai gaji secara keseluruhan sesuai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 40,1%
2. Dari jawaban kedua mengenai perbedaan gaji, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%
3. Dari jawaban ketiga mengenai insentif yang diberikan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
4. Dari jawaban keempat mengenai pemberian bonus, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai jaminan sosial, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,9%

6. Dari jawaban keenam mengenai jaminan kecelakaan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai fasilitas yang disediakan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,9%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,9%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,9%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai asuransi kesehatan bagi karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%

Kesimpulan secara umum bahwa kompensasi sudah cukup baik, artinya perusahaan sudah mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan.

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	50	21	36,8	5	9,6	0	0	0	0	52	100
2	20	38,5	29	55,8	3	5,8	0	0	0	0	52	100
3	23	44,2	26	50	3	5,8	0	0	0	0	52	100
4	23	44,2	25	40,1	4	7,7	0	0	0	0	52	100
5	21	36,8	31	59,6	0	0	0	0	0	0	52	100
6	21	36,8	26	50	5	9,6	0	0	0	0	52	100
7	26	50	25	40,1	1	1,9	0	0	0	0	52	100
8	29	55,8	19	36,5	4	7,7	0	0	0	0	52	100
9	19	36,5	29	55,8	4	7,7	0	0	0	0	52	100
10	25	40,1	25	40,1	2	3,8	0	0	0	0	52	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan menarik dan menyenangkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
2. Dari jawaban kedua mengenai pendidikan, kemampuan, dan keahlian, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,8%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pemberian upah bagi pekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
4. Dari jawaban keempat mengenai gaji dapat memberikan dorongan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 44,2%
5. Dari jawaban kelima mengenai promosi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 59,6%
6. Dari jawaban keenam mengenai keadilan dalam pemberian kebijakan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai atasan saya selalu bersedia membantu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai motivasi yang diberikan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,8%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai kebebasan oleh atasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,8%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai hubungan dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 40,1%

Kesimpulan secara umum bahwa kepuasan kerja dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya pegawai sudah memiliki kepuasan yang tinggi.

Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju..

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	59,6	20	38,5	1	1,9	0	0	0	0	52	100
2	23	44,2	25	40,1	4	7,7	0	0	0	0	52	100
3	21	36,8	29	55,7	2	3,8	0	0	0	0	52	100
4	25	40,1	26	50	1	1,9	0	0	0	0	52	100
5	26	50	24	41,2	2	3,8	0	0	0	0	52	100
6	22	42,3	30	57,7	0	0	0	0	0	0	52	100
7	19	36,5	31	59,6	2	3,8	0	0	0	0	52	100
8	24	41,2	28	53,8	0	0	0	0	0	0	52	100
9	20	38,5	31	59,6	1	1,9	0	0	0	0	52	100
10	31	59,6	20	38,5	1	1,9	0	0	0	0	52	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai kualitas kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai tugas karyawan yang bersangkutan kerjakan tidak pernah mengecewakan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 44,2%
3. Dari jawaban ketiga mengenai loyalitas atau tanggung jawab, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,7%
4. Dari jawaban keempat mengenai tetap bekerja dengan baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
5. Dari jawaban kelima mengenai resiko atas apa yang di kerjakan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
6. Dari jawaban keenam mengenai kepentingan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,7%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan kerja dari divisi lain, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 59,6%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai kritik dan saran dari rekan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pekerjaan tanpa harus diperintah, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 59,6%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai perbaikan kesalahan tanpa harus diperintah atasan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,6%

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya karyawan sudah memiliki kinerja yang baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

## **2. Analisis Data**

### **a. Asumsi Klasik**

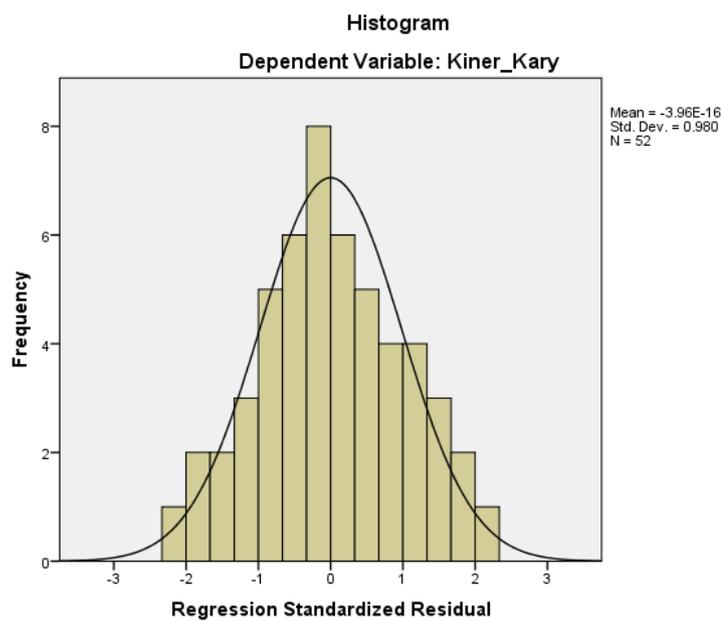
#### **1) Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

#### **Analisis Grafik**

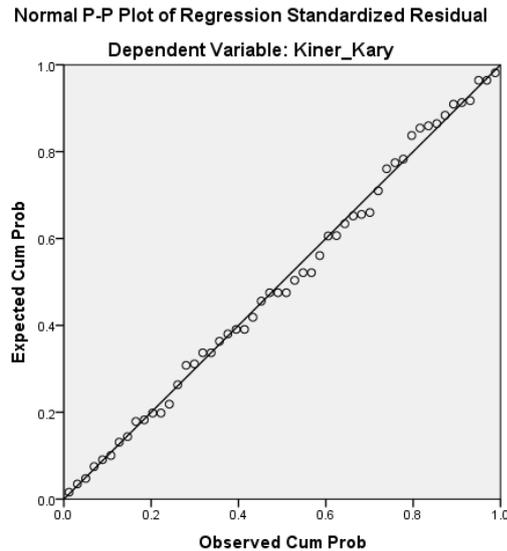
Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat

menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



**Gambar 4.1**  
**Grafik Histogram**

Berdasarkan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.2**  
**Penelitian menggunakan P-Plot**

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

**Tabel 4.8**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 <sup>a</sup>	.762	.752	1.47600	2.268

a. Predictors: (Constant), Kepua\_Kerj, Kompen

b. Dependent Variable: Kiner\_Kary

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 2,268. Nilai  $d_l$  dan  $d_u$  yang diperoleh dengan  $K$  (jumlah variabel bebas) = 2 dan  $N$  (jumlah sampel) = 52. Jadi nilai  $d_l$  sebesar 1,285 dan  $d_u$  sebesar 1,445. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai  $d_u$  dan lebih kecil dari nilai  $(4-d_u = 4-1,445 = 2,555)$  yaitu  $1,285 < 2,268 < 2,555$  yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### 3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	4.768	3.173				1.503
Kompen	.543	.117	.545	4.642	.000	.352	2.840
Kepua_Kerj	.351	.111	.372	3.163	.003	.352	2.840

a. Dependent Variable: Kiner\_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

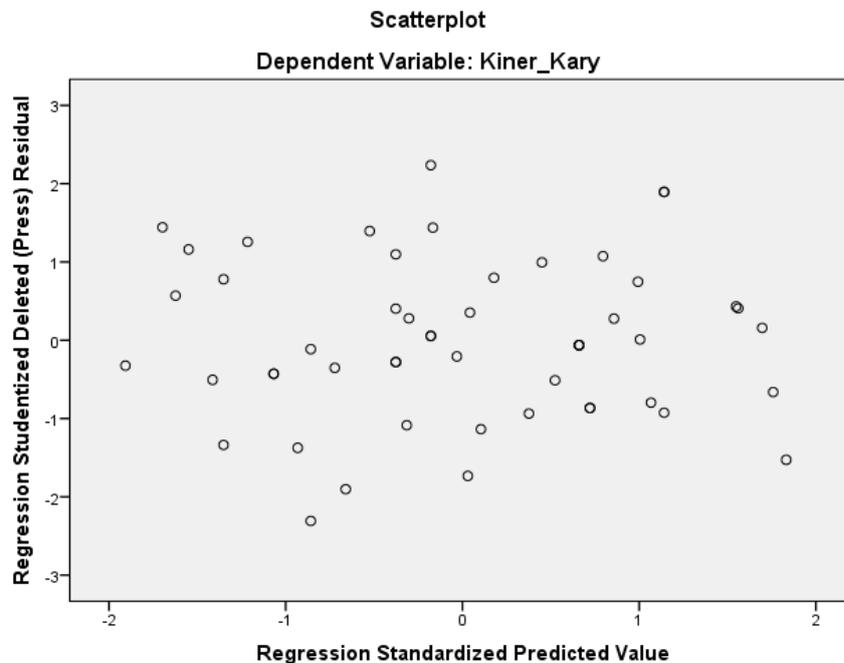
Pada Tabel 4.10 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi ( $X_1$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,352 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,840 lebih kecil dari 10.
2. Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,352 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,840 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompensasi dan kepuasan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

#### 4) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



**Gambar 4.3**  
**Uji Heterokedastisitas**

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

## b. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.768	3.173		1.503	.139
Kompen	.543	.117	.545	4.642	.000
Kepua_Kerj	.351	.111	.372	3.163	.003

a. Dependent Variable: Kiner\_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,768 + 0,543X_1 + 0,351 X_2 + e$$

Dimana:

- a. Nilai konstanta sebesar 4,768 apabila variabel kompensasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dianggap nol, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan adalah sebesar 4,768.
- b. Nilai koefisien kompesasi ( $X_1$ ) sebesar 0,543 menyatakan bahwa setiap kenaikan kompensasi satu kali maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,543.
- c. Nilai koefisien kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,351 menyatakan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja satu kali maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,351.

### c. Uji Hipotesis

#### 1) Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.768	3.173		1.503	.139
Kompen	.543	.117	.545	4.642	.000
Kepua_Kerj	.351	.111	.372	3.163	.003

a. Dependent Variable: Kiner\_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari tabel 4.11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,642 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung}$  (4,642) >  $t_{tabel}$  (1,67) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Medan.
2. Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,163 dengan nilai signifikan 0,003 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung}$  (3,163) >  $t_{tabel}$  (1,67) dengan nilai

signifikan  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Medan.

## 2) Secara Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.558	2	170.779	78.390	.000 <sup>b</sup>
	Residual	106.750	49	2.179		
	Total	448.308	51			

a. Dependent Variable: Kiner\_Kary

b. Predictors: (Constant), Kepua\_Kerj, Kompen

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada tabel 4.12 uji-F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 78,390 dengan nilai signifikan 0,000 pada  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,18, maka diperoleh  $F_{hitung}$  ( $78,390 > F_{tabel}$  (3,18) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan.

### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Berikut ini nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 <sup>a</sup>	.762	.752	1.47600	2.268

a. Predictors: (Constant), Kepua\_Kerj, Kompen

b. Dependent Variable: Kiner\_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,762 atau 76,2% yang berarti bahwa hubungan antara antara kinerja karyawan (Y) dengan kompensasi ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah kuat. Pada tabel juga ditunjukkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,762 atau 76,2% yang artinya variasi dari kinerja karyawan (Y) dengan kompensasi ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) sedangkan sisanya 23,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel lainnya.

Pada Tabel 4.13 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu kompensasi ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,762 atau 76,2 % dengan tingkat hubungan kuat seperti dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono 2013:221

## **B. Pembahasan**

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan kepuasan kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji statistik kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Medan. Dikarenakan hasil  $t_{hitung}$  (4,642) >  $t_{tabel}$  (1,67) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oei, Francis Elizabeth Wijaya (2012) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2012 hal.117) menyatakan bahwa : Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap karyawan, dengan karyawan merasa imbalan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan sehingga kinerja setiap karyawan juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji statistik kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Medan. Dikarenakan hasil  $t_{hitung}$  (3,163) >  $t_{tabel}$  (1,67) dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oei Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi (2015) bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada umumnya perusahaan yang mampu memberikan rasa kepuasan dalam bekerja pada setiap karyawan Yang mana karyawan tidak merasa beban dalam menjalankan pekerjaannya, biasanya karyawan akan merasa puas dalam menjalankan tugasnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Medan. Dikarenakan hasil  $F_{hitung}$  (78,390) >  $F_{tabel}$  (3,18) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,762 atau 76,2% yang artinya variabel kompensasi ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 76,2% sedangkan sisanya 23,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel lainnya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 52 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi ( $X_1$ ), terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Medan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}$  ( $4,642$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $1,67$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Medan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}$  ( $3,163$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $1,67$ ) dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari Uji  $F_{hitung}$  adalah  $78,390$  dengan probabilitas sig  $0,000 < \alpha$   $0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha$   $0,05$ . Nilai koefisien determinasi yang diperoleh  $R$  *Square* yaitu sebesar  $0,762$  atau  $76,2\%$  yang artinya variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar  $76,2\%$

sedangkan sisanya 23,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel lainnya

## **B. Saran**

1. Pada faktor kompensasi masih perlu peningkatan jumlah kompenasi yang diberikan pada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemberian bonus ini dapat disesuaikan dengan kinerja karyawan tidak tetap khususnya yang berkaitan dengan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan ketika mereka berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.
2. Diharapkan kepuasan kerja setiap karyawan dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi menjadi lebih optimal dengan kerjasama yang baik antara pimpinan dan para pegawai yang menjadi bawahannya.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi karyawan terhadap perusahaan. adanya kepercayaan di kalangan karyawan bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- As'ad, Mohamad, (2008). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Anoraga,Panji.(2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Ardana, K.I. Mujiati N. Utama, M.W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit PT. Graha Ilmu.
- Alex S. Nitisemito, (2009), *Manajemen Personalia*,Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dessler, Gary. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Martoyo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi & pengembangan Indikator kinerja utama bisnis dan public*. Jakarta: Rajawali pers.
- Muhammad Rahmat. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 28 No. 1 November 2015

- Oei, Francis Elizabeth Wijaya, Ultima. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Ultima Accounting Vol 4. No.2. Desember 2012.
- Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purnomo Setiady Akbar. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siagian, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Suyadi Prawirosentono. (2009). *Manajemen Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Angkasa
- Triton, PB. (2008). *Mengelola Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Oryza.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuwono. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi