

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. IRIAN GROUP MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Nama : ADDINA FITRIYANI
NPM : 1505160237
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 07 Juli 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ADDINA FITRIYANI
N P M : 1505160237
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN GROUP
MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. JURIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.)

Pembimbing

(H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADDINA FITRIYANI
NPM : 1505160237
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
IRIAN GROUP MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, April 2019

Pembimbing



H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



H. JANURI, SE., M.M., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADDINA FITRIYANI
NPM : 1505160237
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
IRIAN GROUP MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
19/03-2019	Bab I : Perjelas Latar belakang masalah.		
25/03-2019	Bab II :- Tambah teori dari buku dan - Ketangka konseptual. - Perbaiki indikator		
09/04-2019	Bab III : Tambah gambar Kriteria pengujian uji T dan F		
12/04-2019	Bab IV :- Tambah identitas responden - Perbaiki penulisan		
23/04-2019	Bab V : Perjelas kesimpulan dan saran		
	ACC 23/04 2019		

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi



H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si



JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si

ABSTRAK

Addina Fitriyani NPM 1505160237. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Irian Group Medan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi 2019

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif atau perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya yang disebabkan oleh aspek tertentu yang bersifat individual. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan menggunakan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Irian Group Medan yang berjumlah 112 orang. Sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 53 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan dimana di peroleh $t_{hitung} 7,175 > t_{tabel} 2,007$ dan angka sig $0,000 < 0,05$. Secara parsial diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana di peroleh $t_{hitung} 4,151 > t_{tabel} 2,007$ dan angka sig $0,000 < 0,05$. Secara simultan diketahui bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Irian Group Medan dimana di peroleh $f_{hitung} 137,307 > f_{tabel} 3,18$ dan angka sig $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Irian Group Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa Ayahanda Junaidi dan Ibunda Katya tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Terima kasih untuk istimewa Ayahanda angkat saya Sudiono dan Ibu saya Nafsia tercinta yang telah memberikan rasa cinta dan kasih sayang, yang selalu mendukung penelitian dalam pembuatan proposal ini.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak H. Rahmad Bahagia Siregar S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi..

10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
11. Terima kasih Abang tercinta saya Rahmad Adhitya Amd dan Surya Adhitya Amd yang telah memberikan bantuan materi dan moril dalam lingkup keluarga
12. Kepada sahabat-sahabat saya Fitri Oetary, turut membantu dalam menyelesaikan skripsi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
13. Kepada teman-teman peneliti yang ada di kelas D Manajemen Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2015.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Oktober 2019

Penulis

Addina Fitriyani
NPM:1505160237

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	8
d. Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	10
2. Kompensasi	12
a. Pengertian Kompensasi.....	12
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	13
c. Jenis-jenis Kompensasi	15
d. Tujuan Kompensasi.....	18
e. Indikator-indikator Kompensasi.....	20

3. Kepuasan Kerja	21
a. Pengertian Kepuasan Kerja	21
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	22
c. Teori Kepuasan Kerja	24
d. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja	26
e. Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	27
B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesis.....	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	34
B. Definisi Operasional.....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian	36
D. Populasi dan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data.....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	48
1. Deskripsi Hasil Penelitian	48
2. Identitas Responden	48
3. Persentase Jawaban Responden	50
4. Model Regresi.....	53
a. Uji Asumsi Klasik	53
b. Regresi Linier Berganda.....	57
c. Pengujian Hipotesis.....	58

B. Pembahasan.....	64
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	64
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	65
3. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	35
Tabel III.2 Indikator Kompensasi	35
Tabel III.3 Indikator Kepuasan Kerja	36
Tabel III.4 Waktu Penelitian	36
Tabel III.5 Skala Pengukuran Likert	39
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel III.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	48
Tabel IV.2 Usia	49
Tabel IV.3 Lama Bekerja	49
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden	50
Tabel IV.5 Persentase Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	50
Tabel IV.6 Persentase Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)	51
Tabel IV.7 Persentase Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)	52
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolonieritas	55
Tabel IV. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
Tabel IV.10 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)	59
Tabel IV.11 Hasil Uji Simultan (Uji-F)	62
Tabel IV.12 Hasil Uji Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
Gambar II.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
Gambar II.3 Paradigma Penelitian	32
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	45
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	46
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	54
Gambar IV.2 Hasil Heteroskedastisitas	56
Gambar IV. 3 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
Gambar IV. 4 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
Gambar IV. 5 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir disemua sektor kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kompetisi yang dihadapi setiap organisasi. Hal ini memaksa setiap organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap tujuan organisasi terutama sumber daya manusia yang merupakan aset terpenting organisasi, agar organisasi tidak tergilas arus kompetensi. Tidak jarang kita lihat banyaknya organisasi baik besar maupun kecil tidak mampu mengimbangi kerasnya kompetisi karena tidak memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Bagaimanapun besar suatu organisasi jika tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka kontinuitas usahanya tidak akan bertahan lama. Kinerja karyawan merupakan hal penting yang sentral dalam kehidupan organisasi karena sebuah organisasi akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya (Suparyadi, 2015).

Kinerja sesungguhnya berhubungan erat dengan organisasi dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya krisis yang serius.

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

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

Sistem pemberian kompensasi yang baik sesuai dengan harapan serta besarnya pengorbanan karyawan kepada organisasi dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk senantiasa memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulyapradana & Hatta (2016), semakin tinggi kinerja karyawan akan mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih besar. Tentu saja kegiatan-kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu dan tujuan dapat dicapai dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah Faktor pemerintah, faktor penawaran bersama, faktor standard hidup, faktor ukuran perbandingan, faktor permintaan dan persediaan, dan faktor kemampuan membayar.

Selain kompensasi, kepuasan karyawan dalam bekerja menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Seseorang yang memperoleh tunjangan kinerja atau timbal balik atas tenaga dan

kontribusinya kepada organisasi lebih besar dari apa yang diharapkannya dapat menimbulkan adanya rasa puas bagi karyawan, sehingga ia akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya pada suatu organisasi. Kompensasi menjadi faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Kompensasi merupakan faktor penting dalam organisasi untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Memberikan pandangan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung (Susanto, 2017).

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

Seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan senantiasa terpacu dan memiliki kegairahan dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan dari lembaga itu sendiri. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2012). Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap organisasi karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja karyawan akan

terganggu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah psikologis, sosial, fisik, dan financial.

Irian Supermarket Group adalah salah satu perusahaan Retail yang sedang berkembang di Sumatera Utara, Berdiri Sejak tahun 1998, memiliki 7 (Tujuh) Cabang yang tersebar di Wilayah Sumatera Utara, 5 (Lima) Cabang tersebar di dalam Kota Medan, dan 2 (dua) Cabang diluar Kota medan, Cabang Tebing Tinggi & Kisaran.

Temuan awal pada objek yang diteliti di PT. Irian Group Medan ditemukan berbagai permasalahan antara lain karyawan yang masih berada diluar jam kerja kantor yang belum saatnya jam istirahat yang menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan kurang maksimal, selain itu karyawan merasa kurang maksimal dalam penerimaan gaji dan lain sebagainya baik berupa uang maupun yang lain belum sesuai dengan keinginan para karyawan yang belum optimal dalam pemberian dan waktu yang tidak tepat. Ada beberapa kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Irian Group Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diidentifikasi masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

1. Adanya penurunan kepuasankinerja karyawan di PT. Irian Group Medan.
2. Pemberian kompensasi berupa uang langsung yang diterima karyawan di PT. Irian Group Medan belum memuaskan dan tidak sesuai dengan keinginan.
3. Kinerja karyawan di PT. Irian Group Medan yang tidak stabil dikarenakan masih banyaknya karyawan yang kurang paham dengan pekerjaannya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, maka langkah berikutnya pembahasan permasalahan yang akan dibahas yaitu menyangkut variabel kompensasi yang menyangkut upah dan gaji dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Agar lebih jelas rumusan permasalahan yang dihadapi sebagai dasar penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan masalah. Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah:

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian GroupMedan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian GroupMedan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian GroupMedan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan dalam bidang khususnya yang menyangkut kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Menjadi masukan berguna untuk perusahaan PT. Irian GroupMedan, dalam hal pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja diartikan sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak pendapat yang ingin diberikan tentang kinerja, walaupun berbeda rumusnya akan tetapi dari banyaknya pengertian tersebut tetap saja arti dari kinerja secara garis besar yaitu proses pencapaian hasil.

Menurut Wirawan (2015, hal. 17) “kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*, yang sering diindonesiakan menjadi kata *performa*”. Menurut Veithzal Rivai (2014, hal. 309), “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Menurut Wibowo dalam Nurul (2014, hal. 7) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Menurut Moeheriono dalam bimantoro (2012, hal. 33) “Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Maka pada intinya dari beberapa pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli mempunyai

penekanan yang hampir sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

- 1) Faktor Kompensasi
Panggabean (2012, hal.76) menyatakan bahwa faktor kompensasi terdiri dari kompensasi langsung (gaji, tunjangan, dan intensif) dan kompensasi tidak langsung (fasilitas, dan pelayanan yang diberikan. Berarti apabila kinerjanya meningkat maka kompensasi yang akan diterima juga akan ikut meningkat.
- 2) Faktor Kepuasan Kerja
Veithzal (2014, hal. 479) menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja terdiri dari isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan tunjangan, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Sehingga apabila kinerja yang dikerjakan oleh karyawannya baik akan berdampak baik terhadap kepuasan kerja yang telah dikerjakan.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan sebuah system yang melibatkan seluruh karyawan, manajer, dan para pimpinan, tujuan organisasi, sasaran-sasaran yang hendak dicapai, strategi organisasi, serta dukungan organisasional, dan dilakukannya proses umpan balik, efektivitas dari system ini sangat dipengaruhi oleh peran dari setiap subsistem. Artinya apabila salah satu subsistem tidak optimal maka akan dapat mengganggu, bahkan menggagalkan pencapaian tujuan organisasi Menurut Rachmawati (2008, hal. 306)

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1) Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi pat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2) Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3) Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim,

perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

d. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja

Menurut Wibowo dalam Nurul (2014, hal. 86) indikator kinerja dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

Menurut Fattah Hussein (2017, hal. 25-26) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja: Ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dari kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja: *Output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bias menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas: Mengikuti instruksi, inisiatif, hati - hati, kerajinan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Menurut Gary Dessler (2009, hal. 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

Menurut Hasibuan (2017, hal. 119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Sutrisno (2009 hal. 181) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia. Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktifitas, dan lain sebagainya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2012, hal. 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

3) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

2) Standard Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pegawai dan

keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa adakorelasi tinggi antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

3) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

4) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

5) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya, jangan sampai mementukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Menurut Panggabean (2012, hal. 81) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor:

- 1) Penawaran dan permintaan.
- 2) Serikat pekerja.

- 3) Kemampuan untuk membayar.
- 4) Produktivitas.
- 5) Biaya hidup.
- 6) 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.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2014, hal. 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan):

a) Kompensasi finansial langsung

terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b) Kompensasi finansial tidak langsung

terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial 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.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Mutiara Panggabean (2012, hal. 76) mengemukakan bahwa:

1) Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:

a) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan

atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon karyawan agar mau masuk menjadi karyawan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

2) Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

Dan menurut Gary Dessler (2009, hal. 62) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

- 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.

- 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- 3) anjuran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

d. Tujuan Kompensasi

Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain itu juga kompensasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktifitas karyawan. Dengan kata lain dengan pemberian kompensasi turut melancarkan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2012, hal. 77) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

- 1) Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan
- 2) Mendorong agar lebih berprestasi
- 3) Agar dapat mempertahankan mereka

Menurut Rivai (2014, hal. 359) tujuan kompensasi yaitu :

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

- 2) Mempertahankan karyawan yang ada Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- 3) Menjamin keadilan Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
- 5) Mengendalikan biaya Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.
- 6) Mengikuti aturan hukum Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

- 7) Memfasilitasi pengertian Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.
- 8) Meningkatkan efisiensi administrasi Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

e. Indikator-indikator Kompensasi

Indikator indikator kompensasi menurut khair (2017, hal. 36) diantaranya:

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu:

- 1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

- 2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kekaryawan.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

Menurut Usman (2011, hal.501) menyatakan kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

- 1) Menurut Sutrisno (2013, hal.74) terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan, yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sementara itu Mangkunegara (2013, hal.117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap positif atau perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya yang disebabkan oleh aspek tertentu yang bersifat individual.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2013, hal. 80) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain.

1) Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja dan keterampilan.

2) Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat,

perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4) Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Veithzal (2014, hal.479). Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- 2) Supervisi.
- 3) Organisasi dan manajemen.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.
- 6) Rekan kerja.
- 7) Kondisi pekerjaan.

Faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja menurut Robbins (2008. hal.149) yaitu:

1) Kerja yang secara mental menantang

Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Ganjaran yang pantas

Para karyawan cenderung menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Kenyamanan menjadi kunci utama dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dimana mereka bekerja.

4) Rekan sekerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

Berdasarkan kutipan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya, maka untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan maka manajer perlu memperhatikan setiap faktor tersebut untuk menghindari terjadinya indikasi masalah yang jika dibiarkan akan menjadi masalah di dalam perusahaan itu sendiri.

c. Teori Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2000, hal.120) mengemukakan tentang teori-teori kepuasan kerja “Teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori keseimbangan (*equity theory*) dan teori dua faktor (*two factors theory*)”.

1) Teori perbedaan (*discrepancy theory*)

Teori ini dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada yang diharapkan, maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.

2) Teori Kesimbangan (*equity theory*)

Pendahulu teori ini adalah Zaleznik (1958). Prinsip teori ini adalah orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasa adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan adil atau tidak adil atas suatu situasi diperoleh orang dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor atau ditempat lain. Elemen-elemen dari *equity* ada tiga, yaitu *input*, *outcomes*, *comparison person* dan *equity-inequity*. Menurut Wexley and Yulk (1977) *input* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai pembayaran terhadap pekerjaan. Dalam hal ini misalnya pendidikan, pengalaman, keterampilan, besar usaha, harapan, jumlah jam kerja, dan alat personal.

Outcomes adalah segala sesuatu nilai yang diharapkan pekerja diperoleh dari kerja. Misalnya pembayaran, keuntungan tambahan, simbol status, pengakuan, kesempatan berprestasi dan ekspresi diri. *Comparison person* ialah sikap kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio input-

outcomes yang dimiliki. *Comparison person* dapat berupa seseorang yang berbeda di perusahaan yang sama atau di tempat lain atau dapat juga dengan dirinya sendiri di waktu lampau.

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

Hasil penelitian Herzberg et.al, menyebutkan mengenai faktor-faktor kepuasan kerja bahwa “bila mereka puas maka mereka selalu mengkaitkan dengan faktor lingkungan sebaliknya bila mereka tidak puas, hal tersebut selalu mereka hubungkan dengan pekerjaan itu sendiri”. Kepuasan kerja bukanlah lawan dari ketidakpuasan. Dalam memperkenalkan motivasi kerja, faktor lingkungan (*hygiene factors*) dan pekerjaan itu sendiri (motivators) perlu mendapat perhatian. Hygiene factors atau faktor-faktor yang membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfiers*) mencakup upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu dari supervisi dan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan. Sedangkan motivators atau faktor-faktor yang membuat puas (*satisfiers*) meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

d. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja

Dessler (2009, hal.159) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut:

1) Membuat pekerjaan menyenangkan.

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara instrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan kedalam setiap pekerjaan.

2) Orang dibayar dengan jujur.

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga *fringe benefit*.

Konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

3) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan *counselling* individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

4) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dalam berulang. Sesuai dengan *two-factor theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana mereka melakukan sesuatu.

e. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator yang biasa digunakan menurut Rivai dan Sagala (2009, hal. 860) yaitu, isi pekerjaan, supervise, dan kondisi kerja.

1) Isi Pekerjaan

Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

2) Supervisi

Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turnover* dan absensi karyawan.

3) Organisasi dan Manajemen

Yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5) Gaji dan Keuntungan Bidang Finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar.

6) Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan salingmemperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Hussein Fattah (2017, hal. 98), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

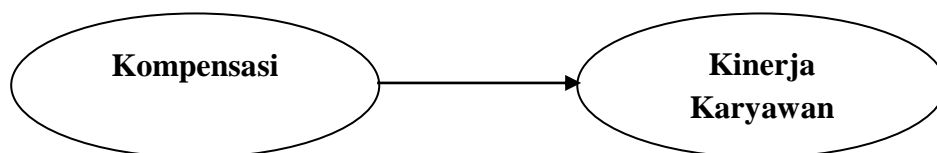
- 1) Diperlakukan adil
- 2) Menerima tanggung jawab
- 3) Kondisi kerja

Berdasarkan kutipan diatas, dapat disimpulkan puas atau tidaknya karyawan akan dapat diukur dengan indikator – indikator yang telah ditentukan untuk digunakan sebagai acuan dalam penilaian kepuasan kerja oleh perusahaan dan setiap indikator tersebut memiliki kriteria tertentu yang digunakan dalam mengukur seberapa puas atau tidaknya karyawan dalam perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Hasil penelitian Usman Fauzi (2014) mengenai hubungan antara kompensasi yang diterima oleh karyawan perusahaan PT. Trakindo Utama Samarinda mengenai kinerja perusahaan dan hasil penelitian Jufrizen (2017). Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.



Gambar II.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

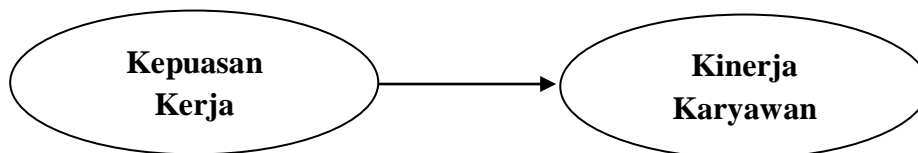
2. Pangaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri.

Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

Robbins dan Judge (2008), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Misalnya, jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras dari pada yang lain dalam departemen, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan atau rekan kerja mereka. Mereka tidak puas. Sebaliknya, jika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan pantas, maka mereka mungkin akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilaksanakan Brahmasari dan Suprayetno (2008) diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutia Arda (2017) diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

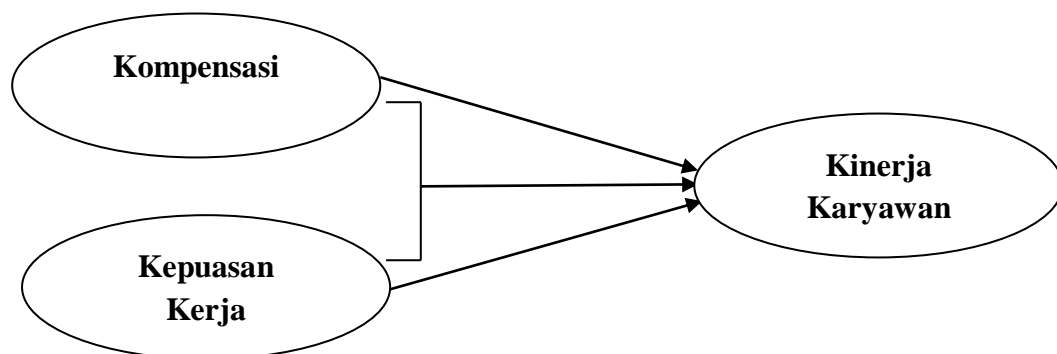


Gambar II.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik merupakan keinginan bagi setiap perusahaan, akan tetapi selalu saja ada faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya kenaikan

dan penurunan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, hasil penelitian. Agiel Puji Damayanti (2013) menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surakarta dan Muhammad Arifin (2017) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (Studi terhadap fakultas keguruan dan ilmu pendidikan universitas muhammadiyah sumatera utara). Hal tersebut menjelaskan pemberian kompensasi dari perusahaan sebaiknya disesuaikan dengan kinerja yang diciptakan oleh karyawan. Dimana dalam penelitiannya disebutkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Gambar II.3. Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, hal. 64) menyatakan bahwa “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.” oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Sebagai jawaban sementara dari hasil penulis sehubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka- angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Menurut Sugiyono (2008, hal. 55) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih. Instrumen pengumpulan data yang digunakan angket, wawancara dan lainnya.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional yang bertujuan memperjelas mempermudah pemahaman terhadap variabel dengan istilah yang digunakan dalam penelitian adapun yang menjadi definisi oprasional dalam penelitian ini meliputi: kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Untuk lebih jelas penelitian memberikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	No. Item Pernyataan
1	Kualitas kerja	1,2,3
2	Kuantitas kerja	4,5,6
3	Efisiensi	7,8,9

Sumber: Fattah Hussein (2017, hal. 25-26)

2. Kompensasi (X_1)

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap.

Tabel III.2
Indikator Kompensasi (X_1)

No	Indikator	No. Item Pernyataan
1	Gaji dan upah	1,2
2	Insentif	3,4
3	Tunjangan	5,6
4	Fasilitas	7,8

Sumber: Khair (2017, hal. 36-37)

3. Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Tabel III.3
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	No. Item Pernyataan
1	Di perlakukan adil	1,2,3
2	Menerima tanggung jawab	4,5,6
3	Kondisi kerja	7,8,9

Sumber: Fattah Hussein (2017, hal. 98)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian : PT. Irian Group Medan

Jl. Besar Tembung, Percut Sei Tuan Kota Medan,
Sumatera Utara

Waktu Penelitian : Direncanakan Bulan November 2018 s/d Maret 2019

Tabel III.4
Tabel Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penyusunan Laporan					■	■														
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■										
5	Seminar Proposal												■	■							
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016, Hal. 80) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Irian Supermarket & Dept. Store yang beralamat Jl. Besar Tembung, Percut Sei Tuan, Kota Medan, Sumatera Utara yang populasinya berjumlah 112 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hal. 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{112}{1 + 112(0.1)^2} = 53$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10 %.

Berdasarkan perhitungan Slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang karyawan PT. Irian Group Medan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Random sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan,

siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. (Sugiyono 2016, hal. 85).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara yaitu tanya jawab pada pihak perusahaan yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi/data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Studi dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen-dokumen yang digunakan seperti sejarah singkat perusahaan dan jumlah karyawan yang ada di PT. Irian Group Medan.

3. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel III.5
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Azuar Juliandi, dkk (2015, hal. 70)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di PT. Irian Group Medan. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir²² dengan skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir (corrected item total correlation) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.00 Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} melalui tahapan analisis sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

(Azuar, 2015, hal. 77)

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

x : variabel bebas (kompensasi dan kepuasan kerja)

y : variabel terikat (kinerja karyawan)

n : sampel $\Sigma x =$ jumlah pengamatan variabel x

Hipotesisnya adalah :

- a. $H_1: \rho \neq 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- b. Kriteria penerimaan penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :
 - 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. 2 tailed < α 0,05).
 - 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. 2 tailed > α 0,05)

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	R_{tabel}	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,671	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0,390	0,270	0.009 < 0,05	Valid
	Y3	0,442	0,270	0.001 < 0,05	Valid
	Y4	0,688	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0,671	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0,585	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0,442	0,270	0.001 < 0,05	Valid
	Y8	0,688	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0,671	0,270	0.000 < 0,05	Valid
Kompensasi (X1)	X1	0,539	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,890	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,890	0,270	0.000 < 0,05	Valid

	X4	0,890	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,890	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,890	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,539	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,539	0,270	0.000 < 0,05	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X1	0,592	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,574	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,645	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,592	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,574	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,645	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,592	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,574	0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0,645	0,270	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Hasil SPSS 24.00

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbarch Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara r_{alpha} dan r_{tabel} .

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Azuar, 2015, hal. 82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = banyaknya

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = varians total

Tabel III.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,720	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,899		Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,782		Reliabel

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

F. Teknik Analisis Data

Menurut Azuar Juliandi (2015, hal. 243) analisis data adalah salah satu dari bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah di olah sehingga menghasilkan informasi tertentu.

Teknik analisis data 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 di bawah ini:

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi Klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastitas sebaliknya jika varian berbeda disebut

heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

(Sumber : Sugiyono, 2012, hal. 277)

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Kinerja Karyawan y bila x_1 dan $x_2 = 0$
- β = Angka arah koefisien regresi
- $X_1 = X$ (hasil dari Kompensasi)
- $X_2 = X$ (hasil dari Kepuasan Kerja)
- e = Error

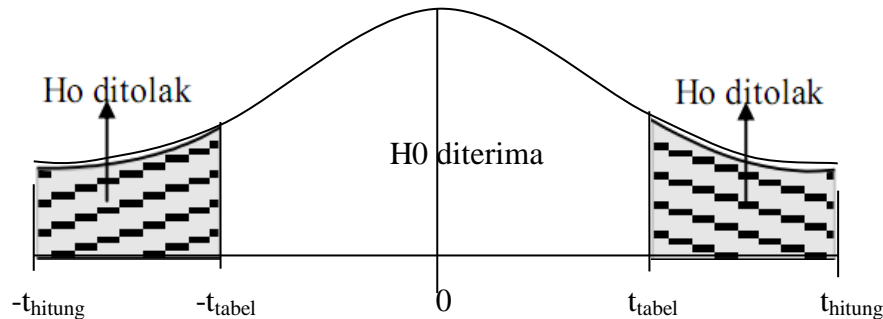
3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen dan secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS). pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

- 1) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Uji T

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

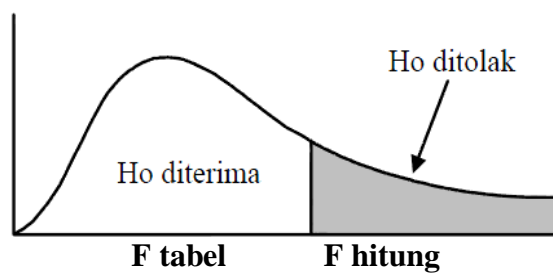
- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas (Kompensasi dan Kepuasan Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja).
- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas (Kompensasi dan Kepuasan Kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja).

b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). kriteria pengujian hipotesis yaitu:

Ho: $\beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

Ho: $\beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Uji F

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya variabel bebas (Kompensasi dan Kepuasan Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja).
- 3) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya variabel bebas (Kompensasi dan Kepuasan Kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja).

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sumber : Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan:

- D = Determinasi
- R^2 = Nilai korelasi berganda
- 100% = Persentase Kontribusi.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), 9 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2), dan 9 pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 53 orang karyawan PT. Irian Group Medan. responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a) Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	62,3	62,3	62,3
	Perempuan	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 33 (62,3%) orang laki-laki dan sebanyak 20 (37,7%) orang perempuan. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

b) Usia

**Tabel IV.2
Usia**

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	20	37,7	37,7	37,7
	31-40 Tahun	22	41,5	41,5	79,2
	Di atas 41 Tahun	11	20,8	20,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 20 (37,7%) orang berusia 20-30 tahun, 22 (41,5%) orang berusia 31-40 tahun, dan 11 (20,8%) orang berusia di atas 41 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah yang berusia 31-40 tahun.

c) Lama Bekerja

**Tabel IV.3
Lama Bekerja**

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Di Bawah 5 Tahun	27	50,9	50,9	50,9
	Di atas 5 Tahun	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 27 (50,9%) orang dengan lama bekerja di bawah 5 tahun, dan sebanyak 26 (49,1%) orang dengan lama bekerja di atas 5 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah dengan lama bakerja di bawah 5 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.4
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarakan kepada responden.

Tabel IV.5
Persentase Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Kualitas Kerja						
1	Saya Selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai	8 orang (15,1%)	31 orang (58,5%)	6 orang (11,3%)	8 orang (15,1%)	0%
2	Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan	25 orang (47,2%)	13 orang (24,5%)	11 orang (28,8%)	1 orang (1,9%)	3 orang (5,7%)
3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan penuh perhitungan	6 orang (11,3%)	24 orang (45,3%)	19 orang (35,8%)	4 orang (7,5%)	0%
Kuantitas Kerja						
4	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	30 orang (56,6%)	10 orang (18,9%)	9 orang (17,0%)	4 orang (7,5%)	0%
5	Saya bersedia diberikan tambahan tugas diluar jam kerja apabila dibutuhkan	8 orang (15,1%)	31 orang (58,5%)	6 orang (11,3%)	8 orang (15,1%)	0%
6	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang di tetapkan oleh perusahaan	6 orang (11,3%)	28 orang (52,8%)	16 orang (30,2%)	3 orang (5,7%)	0%

Efisiensi						
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan yang di harapkan	6 orang (11,3%)	24 orang (45,3%)	19 orang (35,8%)	4 orang (7,5%)	0%
8	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan	30 orang (56,6%)	10 orang (18,9%)	9 orang (17,0%)	4 orang (7,5%)	0%
9	Saya datang ke kantor sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan oleh perusahaan	8 orang (15,1%)	31 orang (58,5%)	6 orang (11,3%)	8 orang (15,1%)	0%

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV.5 bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju. hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan PT. Irian Group Medan.

Tabel IV.6
Persentase Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Gaji dan Upah						
1	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	8 orang (15,1%)	31 orang (58,5%)	6 orang (11,3%)	8 orang (15,1%)	0%
2	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	30 orang (56,6%)	10 orang (18,9%)	9 orang (17,0%)	4 orang (7,5%)	0%
Insentif						
3	Selama bekerja di perusahaan, saya mendapatkan jaminan kesehatan	30 orang (56,6%)	10 orang (18,9%)	9 orang (17,0%)	4 orang (7,5%)	0%
4	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya sudah mencapai target yang telah di tetapkan	30 orang (56,6%)	10 orang (18,9%)	9 orang (17,0%)	4 orang (7,5%)	0%

Tunjangan						
5	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya	30 orang (56,6%)	10 orang (18,9%)	9 orang (17,0%)	4 orang (7,5%)	0%
6	Perusahaan memberikan tunjangan berupa BPJS kesehatan/jamsostek kepada saya	30 orang (56,6%)	10 orang (18,9%)	9 orang (17,0%)	4 orang (7,5%)	0%
Fasilitas						
7	Saya mendapatkan fasilitas yang memudahkan pekerjaan saya seperti kendaraan, alat tulis kantor, dll	8 orang (15,1%)	31 orang (58,5%)	6 orang (11,3%)	8 orang (15,1%)	0%
8	Perusahaan selalu memperhatikan kebutuhan dan fasilitas karyawannya	8 orang (15,1%)	31 orang (58,5%)	6 orang (11,3%)	8 orang (15,1%)	0%

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV.6 diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kompensasi dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju. hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan PT. Irian Group Medan.

Tabel IV.7
Persentase Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Diperlakukan Adil						
1	Pimpinan selalu memperlakukan saya secara adil dan baik	30 orang (56,6%)	10 orang (18,9%)	9 orang (17,0%)	4 orang (7,5%)	0%
2	Saya menikmati pekerjaan saya dengan rekan-rekan kerja saya di kantor	8 orang (15,1%)	31 orang (58,5%)	6 orang (11,3%)	8 orang (15,1%)	0%
3	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	25 orang (47,2%)	13 orang (24,5%)	11 orang (28,8%)	1 orang (1,9%)	3 orang (5,7%)
Menerima Tanggung Jawab						
4	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	30 orang (56,6%)	10 orang (18,9%)	9 orang (17,0%)	4 orang (7,5%)	0%

5	Saya melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab yang tinggi	8 orang (15,1%)	31 orang (58,5%)	6 orang (11,3%)	8 orang (15,1%)	0%
6	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya	25 orang (47,2%)	13 orang (24,5%)	11 orang (28,8%)	1 orang (1,9%)	3 orang (5,7%)
Kondisi Kerja						
7	Saya merasa puas dengan tingkat kemajuan saya dalam bekerja	30 orang (56,6%)	10 orang (18,9%)	9 orang (17,0%)	4 orang (7,5%)	0%
8	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	8 orang (15,1%)	31 orang (58,5%)	6 orang (11,3%)	8 orang (15,1%)	0%
9	Saya sering merasa bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan	25 orang (47,2%)	13 orang (24,5%)	11 orang (28,8%)	1 orang (1,9%)	3 orang (5,7%)

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV.7 diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kepuasan kerja dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju. hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan PT. Irian Group Medan.

4. Model Regressi

a. Uji Asumsi Klasik

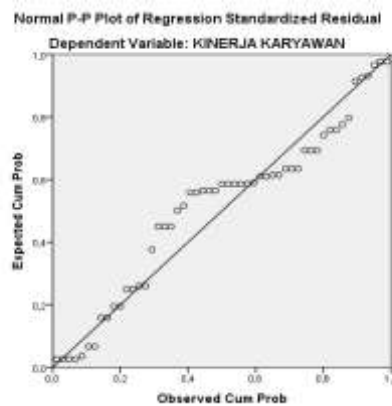
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI	,416	2,404
	KEPUASAN KERJA	,416	2,404
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Berdasarkan tabel IV.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 2,404 dan variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 2,404. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,416 dan variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,416. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

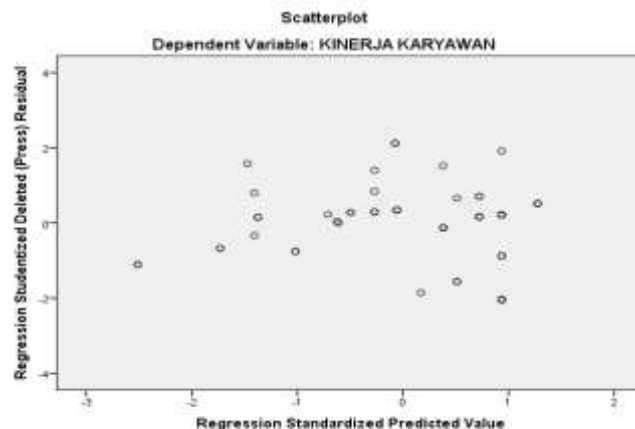
Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7,941	1,720	
	KOMPENSASI	,487	,068	,617
	KEPUASAN KERJA	,301	,073	,357

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 7,941
- 2) Kompensasi = 0,487
- 3) Kepuasan Kerja = 0,301

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 7,941 + 0,487_1 + 0,301_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 7,941 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan akan meningkat.

- 2) β_1 sebesar 0,487 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,487 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,301 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,301 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,941	1,720		4,616	,000
	KOMPENSASI	,487	,068	,617	7,175	,000
	KEPUASAN KERJA	,301	,073	,357	4,151	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

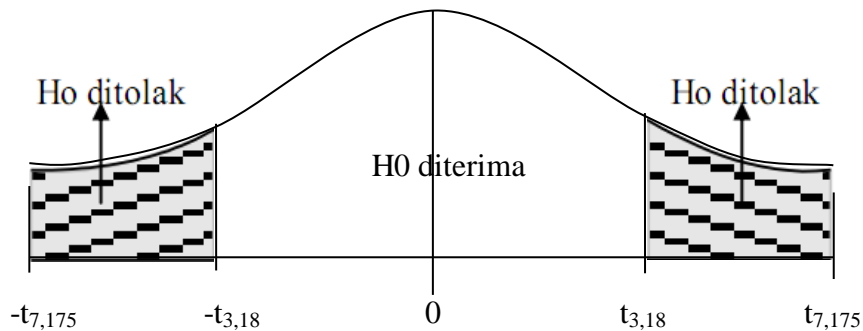
Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable kompensasi sebesar 7,175 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($53-2=51$), di peroleh t tabel 2,007. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang

signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini $t_{hitung} = 7,175 > t_{tabel} = 2,007$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai $sig\ 0,000 \leq 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan.

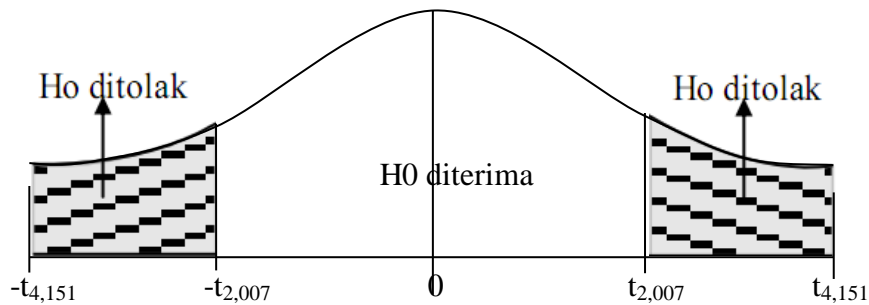


Gambar IV.3
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b) Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable kepuasan kerja sebesar $4,151$ untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($53-2= 51$), di peroleh $t_{tabel} 2,007$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini $t_{hitung} = 4,151 > t_{tabel} = 2,007$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan.



Gambar III.4
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kompensasi dan kepuasan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.11
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	951,446	2	475,723	137,307	,000 ^b
	Residual	173,234	50	3,465		
	Total	1124,679	52			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI						

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV. 11 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 137,307 kemudian dengan nilai sig nya adalah 0,000

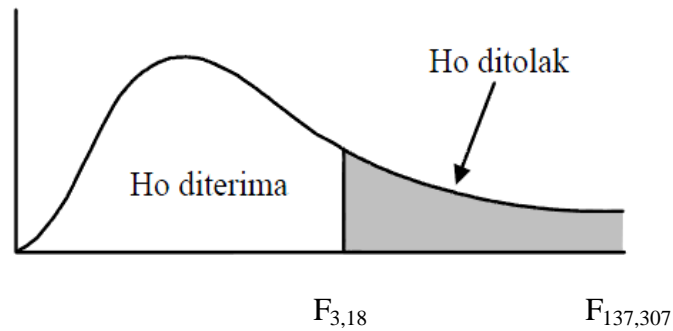
- a. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka Ho ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
- b. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka Ho diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n - k - 1$

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh f hitung untuk variable kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 137,307 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($53 - 2 - 1 = 50$), di peroleh f tabel 3,18. Jika f hitung $>$ f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika f hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, didalam hal ini f hitung = 137,307 $>$ f tabel = 3,18. Ini berarti pengaruh positif antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000

$\alpha < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan.



Gambar IV.4
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.12
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 ^a	,846	,840	1,86136
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,920 atau 92,0% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu kompensasi dan kepuasan kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,846 yang berarti 84,6% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 15,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,840 yang berarti 84,0% kinerja karyawan PT. Irian Group Medan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan 16,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,86136 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Irian Group Medan t_{hitung} sebesar 7,175 sedangkan t_{tabel} sebesar

2,007 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Irian Group Medan.

Artinya ketika kompensasi diberikan secara adil kepada setiap karyawan PT. Irian Group Medan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dikarenakan kompensasi atau tunjangan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja dan tanggung jawab yang telah dikerjakan oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2017, hal. 119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Usman Fauzi (2014) dan Jufrizen (2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 4,151 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh

signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan.

Artinya ketika karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya, merasa puas dengan fasilitas yang terdapat dalam kantor, dan melakukan pekerjaan dengan lebih teliti, maka kinerja karyawan pun juga akan meningkat dikarenakan karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya, dan pekerjaan yang dilakukan tidak menanggung beban kerja yang begitu banyak, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan dengan lebih teliti untuk mendapatkan hasil produktivitas kerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suprayetno (2008) dan Mutia Arda (2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas di dapat F_{hitung} sebesar 137,307 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,18. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi

dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Artinya ketika kompensasi diberikan kepada karyawan dengan adil dan tepat waktu, dan karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan, otomatis kinerja juga akan meningkat, karena karyawan merasa kompensasi atau tunjangan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan dan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan apa di harapkan, maka karyawan juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan lebih baik lagi.

Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agiel Puji Damayanti (2013) dan Muhammad Arifin (2017) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan.

1. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan dimana diperoleh $t_{hitung} 7,175 > t_{tabel} 2,007$ dan angka sig $0,000 < 0.05$.
2. Secara parsial diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan diperoleh $t_{hitung} 4,151 > t_{tabel} 2,007$ dan angka sig $0.000 < 0.05$.
3. Secara simultan diketahui bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan dimana diperoleh $f_{hitung} 137,307 > f_{tabel} 3.18$ dan angka sig $0.000 < 0.05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan mengeluarkan gaji buat para karyawan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tanpa ahrus menunda-nundanya

2. Pimpinan perusahaan hendaknya bisa memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan jam kerja normal, tanpa harus memotong jam istirahat para karyawan untuk bekerja.
3. Kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan kembali, dan pimpinan perusahaan juga harus lebih memahami apa yang diinginkan karyawan dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan dan dapat membagi waktu antara jam kerja kantor dengan jam istirahat kantor serta dengan kompensasi, gaji ataupun tunjangan yang akan diberikan, hendaknya diberikan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth
Ketua Program Studi.....
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU
Di

Medan.....H
M

Medan.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Addina Fitriyani
NPM : 1505160237
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
Kelas/Sem : 0 / 1
Alamat : Jl. Makmur pasar VII tembung 99 kenanga 28

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Rahmad Bahagia disetujui Prodi : (.....)

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Adanya penurunan Keputasan Kinerja Karyawan
2. pemberian kompensasi berupa Uang langsung yg diterima Karyawan, belum memuaskan dan tidak sesuai dengan kemampuan
3. Kinerja Karyawan yg tidak stabil dikarenakan masih banyak nya karyawan yg kurang paham dengan pekerjaannya.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh Kompensasi Dan Keputasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
pada PT. IRIAN Group

Medan..... 09 Januari 2019

Dosen Pembimbing

(Rahmad Bahagia, SE.M.Si)

Peneliti/Mahasiswa

(Addina Fitriyani)

Disetujui Oleh :

Ketua / Sekretaris Prodi

(Asman Syarifuddin hsb.)

Diagendakan Pada Tanggal : 09 Januari 2019

Nomor Agenda : 1346

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Addina Fitriyani
NPM : 1505160237.
Konsentrasi : MSDM.
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



UMSU

Cerdas | Terpercaya

Surat ini agar disebutkan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 118 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 10 Januari 2019

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : ADDINA FITRYANI
N P M : 1505160237
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Irian Group

Dosen Pembimbing : H.RAHMAD BAHAGIA,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** disetujui " DITERIMA " ...
Daluarsa tam
4. Revisi Jud

Akreo.

Wassalam

L. C. i



UMSU

Agul | Cerdas | Terpercaya

Web surat ini agar disebutkan
tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 118 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2018
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 04 Jumadil Awwal 1440 H
10 Januari 2019 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
PT.IRIAN GROUP
Jl.Medan Batang Kuis
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : ADDINA FITRYANI
Npm : 1505160237
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Irian Group

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum

↑



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1316 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019
Lamp. : -

Medan, 07 Rajab 1440 H
14 Maret 2019 M

H a l : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT.IRIAN GROUP
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **ADDINA FITRIYANI**
N P M : **1505160237**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Irian Group Medan**

Demikianlah hara
terima kasih.

Wassalam



Belanja Murah Setiap Hari

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indra Halfian Nst

Jabatan : Store Manager

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Addina Fitriyani

Npm : 1505160237

Jurusan : Manajemen

Telah selesai melaksanakan Riset di PT. Irian Group yang dilaksanakan mulai tanggal 28 Januari 2019.

selama melaksanakan riset mahasiswa tersebut dibimbing oleh pemimpin store manager dan telah memperoleh data maupun informasi yang dibutuhkan untuk penulisan Skripsi dan data-data yang bersifat kerahasiaan perusahaan tidak dapat diberikan atau di publikasikan.

Demikianlah surat ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat Saya

Indra Halfian Nst
Store Manager

IRIAN SUPERMARKET & DEPT.STORE CABANG AKSARA
Jalan Aksara no 120 Medan Estate Percut Sei Tuan Deli Serdang