

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

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : Armitha Khairani Adni Sinaga
NPM : 1405160817
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jln. Kapt. Muhktar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA : ARMITHA KHAIRANI ADNI SINAGA
N P M : 1405160817
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI
INDONESIA Tbk WITEL MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj. SITI MUJIATUN, SE, MM

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

DEKAN
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Armittha Khairani Adni Sinaga*
NPM : *1405160817*
Konsentrasi : *MSDM (Manajemen Sumber daya manusia)*
Fakultas : *Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/*
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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



Armittha Khairani A.S.

NB :

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ARMITHA KHAIRANI ADNI SINAGA
 N.P.M : 1405160817
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk WITEL MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
14/18 /3	Perbaiki Sesuai Arahan - Hasil Penelitian - Karakteristik Responden - Tabulasi data - Regresi Berganda - Pembahasan		
22/18 /3	Perbaiki Sesuai Arahan - Pembahasan - Kesimpulan - Saran, - Abstrak		
24/18 /3	Aec. Proses lanjut		

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj. SITI MUJIATUN SE, MM

Medan, Maret 2018
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Armitha Khairani Adni Sinaga. NPM . 1405160817 . Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Sekripsi. UMSU.

Penelitian ini dilakukan di PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Adapun tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan, dan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawn

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam dengan angka. Populasi didalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT. Telekomunikasi indonesia Tbk Witel Medan sebanyak 70 orang. Sampel dalam penelitian ini berbentuk sampel jenuh yang mana seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} ((2,026) > t_{tabel} (1,667)$ dengan nilai sig. $(0,047) < (0,05)$, terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} (5,295) > t_{tabel} (1,667)$ dengan nilai Sig. $(0,000) < (0,05)$, dan untuk kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (73,771 > 3,13$ dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya nilai *R-square* yang diperoleh adalah sebesar 0,688 menunjukkan sekitar 68,8% pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum. Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji syukur kita panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmatnya dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Shalawat beriringkan salam kita haribahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa umat manusia dari alam kegelapan menuju ke alam terang benderang.

Penulis juga bersyukur diberikan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia WITEL Sumut Barat Medan**” dimana Skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak hambatan-hambatan yang dihadapi, dan semua itu tidak akan teratasi tanpa adaya dukungan dari berbagai pihak yang telah membantu tersusunnya skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih terhadap semua pihak yang telah membantu terciptanya skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Terutama penulis ucapkan kepada:

1. Yang teristimewa kedua orang tua penulis Ayahanda Drs. Muhsin adni sinaga dan Ibunda Lisnawati yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, serta seluruh keluarga besar yang mendukung penulisan dan doanya yang tiada henti-hentinya untuk penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si, sebagai WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si sebagai WD III / ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripuddin, S.E.,M.Si sebagai sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Drs. Hj. Siti Mujiatun, S.E, M.M. sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan laporan magang ini.
8. Kepada Pimpinan PT. Telkom Indonesia Witel Sumut Barat Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.

Akhir kata dengan kerendahan hati, penulis berharap semoga Sekripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua terutama penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunianya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamualaikum wr.wb

Medan, Januari 2018

Penulis

Armitha Khairani Adni Sinaga
1405160817

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
BAB II. LANDASAN TEORI.....	9
A. Uraian Teori.....	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Kompensasi.....	16
3. Kepuasan Kerja	24
B. Kerangka Konseptual	31
1. Pengaruh Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan	31
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
3. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
C. Hipotesis	35

BAB III. METODE PENELITIAN.....	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Defenisi Operasional Variabel.....	36
1. Variabel Independen.....	36
2. Variabel Dependent.....	38
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	38
D. Populasi Dan Sampel	39
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Data.....	51
2. Identitas Responden	52
3. Analisis Variabel Penelitian.....	53
a. Variabel Kompensasi (X_1)	54
b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	57
c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
4. Analisis Data Penelitian.....	62
a. Uji Asumsi Klasik	62
b. Analisis Regresi Berganda	66
c. Pengujian Hipotesis	67
d. Koefisien Determinan (R).....	69

B. Pembahasan	70
1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	70
2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	71
3. Pengaruh Kompensasi (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	72
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kompensasi.....	37
Tabel III.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	37
Tabel III.3 Indikator Kinerja Karyawan	38
Tabel III.4 Rincian Waktu Penelitian	39
Tabel III.5 Skala Pengukuran Likert	40
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X_1).....	42
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X_2).....	42
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y).....	43
Tabel III.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi (X_1)	44
Tabel III.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja (X_2)	44
Tabel III.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y) ..	45
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert	51
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..	53
Tabel IV.5 Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel X_1 (Kompensasi)	54
Tabel IV.6 Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel X_2 (Kepuasan Kerja)	57
Tabel IV.7 Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	60
Tabel IV.8 Multikolinearitas	64

Tabel IV.9 Regresi Berganda	65
Tabel IV.10 Uji T	67
Tabel IV.11 Uji F	70
Tabel IV.12 Nilai Korelasi Ganda.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
Gambar II.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	33
Gambar II.3 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	45
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	50
Gambar IV.1 Grafik Histogram.....	63
Gambar IV.2 Heteroskedastisitas	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam organisasi maka perlu ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja dari seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja (Efendi dalam Hidayah, 2016, hal. 13).

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri. Oleh karena itu, menurut model patner-lawyer kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal, eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja (Moeheriono, 22, hal. 96).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2002, hal.45). Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan berupa prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. Kompensasi adalah salah satu faktor penting untuk dapat menarik calon karyawan, juga dapat sebagai penyemangat dan mempertahankan karyawan lama untuk meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Termasuk dalam kompensasi finansial antara lain bayaran pokok (gaji, upah), bayaran prestasi (bonus, premi), insentif, dan tunjangan-tunjangan, serta bayaran di luar jam kerja (upah lembur, cuti tahunan, cuti lainnya), dan program proteksi (asuransi tenaga kerja). Sedangkan termasuk kompensasi non finansial berupa pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar dan berpengaruh, sarana kantor yang baik, dan lain-lain.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan (Mangkunegara dalam Siregar, 2017, hal. 28).

Dampak dari kepuasan maupun ketidakpuasan dari pekerjaan suatu organisasi atau lembaga terhadap kinerja pekerjaannya. Dampak langsung dari kepuasan pekerja terhadap kinerja meliputi : produktivitas pekerja tinggi, kemangkiran pekerjaannya tidak ada, pekerjaannya tetap setia tinggal di organisasi atau lembaganya, dan pelanggan menjadi puas dan meningkatkan jumlahnya. Begitu sebaliknya, ketidakpuasan pekerjaannya berdampak langsung terhadap kinerjanya meliputi : produktivitas pekerjaannya rendah, pekerjaannya banyak yang mangkir, pekerjaannya keluar dari organisasi atau lembaganya, banyak pelanggan yang komplain dan ditinggalkan pelanggan.

Salah satu faktor untuk melihat kepuasan kerja pekerja adalah dapat melalui kompensasi. Bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap pekerja merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja pekerja. Kompensasi yang diterima pekerja pada umumnya digunakan untuk memenuhi kebutuhannya secara maksimal, baik berupa makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan sebagainya. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pekerja melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi pekerja yang bersangkutan. Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pekerja,

dimana pekerja akan merasa puas ketika menerima kompensasi yang sebanding dengan pengorbanan yang diberikannya kepada perusahaan.

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

Sumber yang akan diteliti yaitu PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan ditemukan ada beberapa permasalahan yang terjadi saat ini dialami langsung oleh karyawan perusahaan, permasalahan tersebut antara lain terdapat karyawan merasa kurang maksimal dalam penerimaan bonus yang telah diberikan oleh perusahaan, karena perusahaan mengukur perhitungan dari kehadiran dan tercapainya target kinerja. Dilihat dari kehadiran karyawan yang rajin hadir sama karyawan yang jarang masuk pemberian bonusnya tidak ada bedanya sebab masih kategori kerjanya yang sama. Dilihat dari pencapaian target yang diberikan perusahaan, jika ada bagian yang mencapai target dan tidak mencapai target tetapi pada saat pemberian bonus masih tetap disamakan. Karyawan menganggap bahwa penerimaan bonus sebagai motivasi dalam diri mereka untuk mencapai target pekerjaannya.

Kemudian permasalahan yang terjadi lainnya tentang kesempatan berkarir atau jenjang karir bagi karyawan dalam mendapatkan promosi kerja yang belum terdapat kepastian waktunya, serta persaingan tinggi antar sesama rekan kerja

dalam menunjukkan skill dan kualitas dalam bekerja yang dapat merubah suasana kerja sama tim menjadi lebih baik atau buruk. Hal ini yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan, dan juga ada beberapa kinerja karyawan yang kurang optimal. Dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang lambat tidak selesai tepat pada waktunya.

Berbagai permasalahan yang terjadi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan menjadi dasar peneliti untuk menganalisis sebab-sebab yang muncul. Karena hal-hal seperti ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan dalam meningkatkan kinerja yang sesuai. Banyak permasalahan-permasalahan yang lain terjadi pada objek penelitian, tetapi penulis akan membatasi masalah penelitian ini mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

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

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Karyawan merasa kurang maksimal dalam penerimaan bonus yang diberikan perusahaan yang menyebabkan kinerja karyawan masih rendah.

2. Adanyan konflik antar sesama karyawan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.
3. Hasil kerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar penelitian ini dapat dilakukan dengan fokus dan tidak melebar. Penulis membatasi masalah dalam penelitian ini, yakni pada “Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan”.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan maka terdapat beberapa rumusan masalah. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

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

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Secara teoritis

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

- b) Secara praktis

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

c) Secara akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap karyawan yang bekerja akan menunjukkan keinginan untuk memberikan yang terbaik dalam meningkatkan kualitas kinerjanya masing-masing. Tingkat kinerja karyawan tentunya sesuai dengan apa yang sudah dihasilkan karyawan sebagai timbal balik ke perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil bekerja oleh karyawan untuk menghasilkan barang ataupun jasa. Baik buruknya kinerja karyawan bisa dipengaruhi banyak faktor, seperti gaji dan upah pada umumnya, motivasi dalam bekerja serta kepuasan dalam bekerja. Mathis, dkk (2006) menjelaskan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Menurut Handoko (2000, hal. 475) mendefinisikan kinerja sebagai kegiatan dan hasil yang dapat dicapai oleh pekerja dilihat dari tercapainya sasaran atau

standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan atau bahkan melebihi standar kerja tersebut. Kinerja seorang pekerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan pekerja, pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental individu, sikap, serta disiplin waktu dan absensinya, serta dapat melalui kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam bekerja.

Menurut Wirawan (2009 hal.9) kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi (*competency* atau *ability*). Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang misalnya pemahaman mengenai pekerjaan. Keterampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur yang telah dikembangkan melalui praktik, pelatihan, atau pengalaman. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui manajemen kerja dan program pengembangan SDM.

Menurut Prawirosentono dalam Usman (2011, hal. 488) kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Moeheriono (2012, hal. 95) kinerja atau *performance* merupakan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan yang telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila ada tolak ukur keberhasilannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sesuatu yang dianggap penting oleh karyawan dan perusahaan untuk tujuan menciptakan barang dan jasa berdasarkan kompetensi, sikap dan tindakan, tetapi kinerja ini akan dipengaruhi oleh gaji dan upah secara umumnya.

b. Manfaat Kinerja

Menurut handoko dikutip dalam Siregar (2017, hal. 20) manfaat kinerja sumber daya manusia adalah perbaikan kinerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*, ketidak akuratan informasi, kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

Menurut Wibowo (2007, hal. 75) meliputi manfaat tidak hanya bagi organisasi, atau manajer tetapi juga memiliki manfaat bagi setiap individu anggota organisasi. Manfaat kinerja bagi organisasi antara lain adalah:

- 1) Menyesuaikan tujuan organisasi dan tujuan tim (kelompok) dan individu.
- 2) Memperbaiki kinerja.
- 3) Memotivasi karyawan.

- 4) Meningkatkan komitmen.
- 5) Mendukung nilai-nilai inti.
- 6) Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan.
- 7) Meningkatkan keterampilan.
- 8) Mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan.

Menurut Yumono dikutip dalam Wibowo (2007, hal. 76) manfaat penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- 2) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi karyawan berprestasi.
- 4) Menghargai sikap kontribusi.
- 5) Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa manfaat kinerja sangat banyak diperlukan oleh kedua pihak baik dari organisasi ataupun dari karyawan dalam organisasi tersebut. Lebih kepada fokus proses pelatihan dan pengembangan serta menjaga komunikasi agar tujuan bisa bersama dicapai.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal. 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian. Kemampuan dan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 2) Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.
- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang artinya setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang memimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberika.
- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perusahaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

- 12) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin Kerja merupakan usaha karyawan untuk menjelaskan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Nitisemito dikutip dalam Siregar (2017 hal. 22), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya), hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pemimpin.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan tentang pekerjaan, Lingkungan kerja, penempatan kerja yang tepat dan lain sebagainya. Faktor-faktor ini perlunya lebih diperhatikan oleh pemimpin dalam suatu organisasi.

d. Jenis Kinerja

Menurut Wibowo (2007, hal. 86) didalam suatu organisasi telah dikenal tiga jenis kinerja yakni:

- 1) Kinerja strategik

Kinerja strategik biasanya berkaitan dengan strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungan dan kemampuan dimana suatu organisasi berbeda. Biasanya kebijakan strategik dipegang oleh topmanajer karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar dan mampu membuat visi kedepannya.

2) Kinerja administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab.

3) Kinerja operasional

Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi.

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

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mas'ud dikutip dalam Mondy (2008, hal. 86) antara lain Setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standart tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut::

1) Kuantitas Kerja Karyawan

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas Kerja Karyawan

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun

memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Efisiensi Karyawan

Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.

4) Kemampuan Karyawan

kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan inti, dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat

5) Ketepatan Karyawan

Berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan harus memiliki kreatifitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Setiap karyawan yang bekerja akan menginginkan pemberian balas atas jasa yang telah mereka berikan pada perusahaan. Pemberian kompensasi ini sangat dibutuhkan oleh semua karyawan dan akan memberikan dampak untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Mangkuprawira dalam Yusuf (2015, hal. 237), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah,

komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Menurut Arianty, dkk (2016, hal. 151) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain itu pemberian kompensasi juga salah satu cara yang paling efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin perasaan puas, dan para pekerja tetap memotivasi, serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan (Yusuf, 2015 Hal. 235).

Menurut Kurniawan, dkk. (2014, hal. 478) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang

diberikannya kepada perusahaan. Secara lebih khusus Samudra,dkk. (2014) menjelaskan kompensasi adalah hak-hak pekerja yang harus diterima sebagai imbalan setelah menjalankan kewajibannya. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya secara langsung maupun tidak langsung yang berbentuk uang maupun penghargaan.

Menurut Mondy (2008, hal. 46) kompensasi adalah hal yang menjadi daya tarik bagi seorang karyawan. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan memiliki kecenderungan untuk bekerja optimal demi kemajuan perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi dibagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, kompensasi finansial terdiri dari gaji, upah, dan insentif dan kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/ atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu balas atas jasa atau daya tarik tersendiri untuk memelihara dan mempertahankan karyawan terbaik, dan sebagai bahan pendukung dalam tercapainya kerja sama antara karyawan dengan pimpinan untuk terwujudnya sasaran yang diinginkan.

b. Fungsi Kompensasi

Menurut Yusuf (2015 hal. 241) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi yang dimiliki dalam suatu organisasi atau perusahaan secara langsung

kepada sumber daya manusia, yang akan merubah sikap dan perilaku bagi penerima kompensasi dengan fungsi sebagai berikut:

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- 2) Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi yang mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Maka dapat disimpulkan bahwa fungsi kompensasi dalam suatu organisasi biasanya fokus kepada sumber daya manusia atau karyawan pada organisasi tersebut, agar dapat memberikan pertumbuhan perekonomian bagi seluruh bagian.

c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Rivai dalam khair (2017, hal. 83) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Pengaruh Lingkungan Eksternal Pada Kompensasi.

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi adalah sesuatu yang berada diluar perusahaan, seperti: pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.

- a. Pasar tenaga kerja mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara. Pertama, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau *floor* tingkat pembayaran, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan tersebut. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan perusahaan untuk mencari alternatif seperti penyediaan tenaga kerja asing.
- b. Kondisi ekonomi adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan dengan gaji tinggi.
- c. Peraturan pemerintah, secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu.
- d. Serikat pekerja, kehadiran serikat pekerja diperusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen.

2) Pengaruh Lingkungan Internal Pada Kompensasi

Ada faktor-faktor yang mempengaruhi upah, yaitu ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan upah untuk organisasi.

- a. Anggaran tenaga kerja, secara normal identik dengan jumlah uang yang bersedia untuk kompensasi karyawan tahunan. Tiap-tiap perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja.

b. Siapa yang membuat keputusan kompensasi

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan kompensasi dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak harus dibayar.

Menurut Hasibuan dalam khair (2017, hal. 85) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain :

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh dan organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan UU dan Kepres
- 6) Biaya hidup atau *Cost of Living*
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja
- 9) Kondisi perekonomian nasional

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang sering mempengaruhi pemberian kompensasi tergantung kepada kesesuaian yang telah disepakati oleh karyawan sendiri, perusahaan maupun serikat buruh yang ada, serta dorongan dari pemerintah.

d. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Arianty, dkk (2016, hal. 152) Beberapa jenis-jenis kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan yakni:

- 1) Kompensasi finansial secara langsung (*finansial compensation directly*) adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara langsung, berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

- 2) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensasi*) yaitu kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
- 3) Kompensasi non finansial (*non finansial compensation*) adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan berupa pekerjaan dan lingkungan kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kompensasi yang ada sebagai pembagi bagian dari bentuk-bentuk kompensasi yang selama ini terdapat berbagai banyak macam, agar mempermudah perusahaan dan karyawan mengerti tentang perbedaan dari masing-masing kompensasi yang diberikan.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Upah dan gaji adalah basis bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- 2) Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan.

- 3) Tunjangan adalah asuransi kesehatan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kendaraan perusahaan dan tempat tinggal yang diberikan perusahaan, ditambah dengan fasilitas lainnya.

Menurut Mangkunegara (2004) menjelaskan karakteristik dari kompensasi yang dijadikan sebagai indikator. Dimana ada 5 (lima) indikator kompensasi yaitu:

- 1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung kepada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
- 2) Struktur pembayaran. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
- 3) Penentuan bayaran individu. Penentuan bayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerjadan prestasi kerja pegawainya.
- 4) Metode pembayaran. Ada 2 (dua) metode pembayaran yaitu pertama metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- 5) Kontrol pembayaran. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama mengembangkan standart kompensasi dan

meningkatkan fungsinya, kedua mengukur hasil yang bertentangan dengan standart yang tetap, ketiga meluruskan perubahan standart pembayaran upah.

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

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan atas hasil kerja yang dihasilkan dari tempat bekerjanya. Kepuasan kerja setiap individu memiliki standar atau ukuran tersendiri karena setiap individu berbeda. Tingkat kepuasan ini tentunya sesuai dengan apa yang sudah karyawan tersebut hasilkan dengan timbal balik dari perusahaan.

Menurut Wirawan (2015, hal. 285) Kepuasan kerja adalah persepsi-persepsi dan sikap orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi tersebut dapat positif yang menimbulkan kepuasan kerja dan dapat negatif yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Persepsi positif dapat menimbulkan berbagai akibat positif misalnya kinerja tinggi, motivasi kerja tinggi dan perilaku kewargaan tinggi, dan etod kerjanya tinggi. Sebaliknya persepsi negatif dapat menurunkan kinerja rendah, motivasi kerja rendah dan etos kerja yang rendah. Tinggi rendahnya kinerja pegawai akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Yulk dalam Usman (2011, hal. 498) Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Menurut Robbins dalam Usman (2011, hal.498) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu bisa menyangkut puas atau tidak puas pada seluruh dimensi dari pekerjaannya.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Bangun (2012, hal. 327) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemang্কunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut Handoko (2001, hal. 4) kepuasan kerja ialah tentang apa yang dirasakan oleh seorang karyawan akan menimbulkan adanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya semangat dan disiplin dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu. Menurut As'ad (2001, hal. 4) menjelaskan bahwa penurunan kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan, penurunan produktivitas kerja serta penurunan kinerja karyawan. Kajian empirik yang mendukung pendapat tersebut adalah dimana kepuasan kerja secara parsial

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka akan memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut pada organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu ungkapan pendapat tentang pekerjaan yang sedang kita jalani, menimbulkan rasa kepuasan dan ketidakpuasan pada diri kita sendiri yang berdampak kebaikan atau keburukan di pekerjaan kita.

b. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dikutip dalam Siregar (2017 hal. 33) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap:

1) Kinerja

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

2) Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila terdapat ketidakpuasan kerja, karyawan

merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mapu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja dikarenakan jika kepuasan tinggi maka akan meningkat pulak cara kerjanya dan rotasi karyawan akan minimal dilakukan oleh atasan karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dipertahankan oleh perusahaan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

- 1) Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
- 2) Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam artisesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standart bayara masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

- 3) Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.
- 4) Kolega yang sportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lainnya, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Menurut Harold E, Burt sebagaimana dikutip dalam Yusuf (2015, hal. 280), terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor hubungan antar karyawan
 - a. Hubungan antar manajer dengan karyawan
 - b. Faktor fisik dan kondisi kerja
 - c. Hubungan sosial diantara karyawan
 - d. Sugestidari teman sekerja
2. Faktor individual, hubungan dengan:
 - a. Sikap orang terhadap pekerjaan
 - b. Usia orang dengan pekerjaan
 - c. Jenis kelamin
3. Faktor keadaan keluarga karyawan

4. Rekreasi, meliputi pendidikan

Adapun menurut Ghiselli dan Brown dikutip dalam Yusuf (2015, hal. 280), terdapat beberapa faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yakni:

1. Kedudukan. Orang yang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada yang berkedudukan lebih rendah.
2. Pangkat. Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.
3. Umur. Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang bisa untuk menimbulkan rasa kurang puas terhadap pekerjaannya.
4. Mutu pengawasan. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang sering mempengaruhi kepuasan kerja tergantung pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal serta hubungan antar karyawan, keluarga karyawan meningkatkan kepuasan dalam bekerja, dan dapat membuat peningkatan dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

d. Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2012, hal 65) Kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1) Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja didalam pekerjaan merupakan kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik

2) Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan kerja di luar pekerjaan merupakan kepuasan karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa akan diterima dari hasil kerjanya.

3) Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksana pekerjaannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa jenis kepuasan kerja dapat ditentukan baik dari luar dan dalam pekerjaannya agar kepuasan kerja dapat dirasakan pada balas jasa, suasana hasil kerja serta penempatan karyawan.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Dari beberapa pandangan dapat bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu terentu. Indikator untuk menentukan dan mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan menurut

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) dalam Usman (2011, hal. 501)

sebagai berikut:

- 1) Kebebasan memanfaatkan waktu luang
- 2) Promosi kerja
- 3) Gaya kepemimpinan atasan langsung
- 4) Rekan kerja
- 5) Persiapan bekerja
- 6) Kebebasan bekerja mandiri

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja dapat ditentukan dari persiapan bekerja, promosi kerja dan rekan kerja agar tercipta suasana yang baik dan nyaman pada aktivitas bekerja.

B. Kerangka Konseptual

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

1. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

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

Menurut Hasibuan (2012 hal. 36) menyatakan bahwa : Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Hasil penelitian Mahdi, dkk, (2015) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.



Gambar II.1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah organisasi, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia dan dengan pengalaman kepuasan kerja dari karyawan akan berpengaruh pada kualitas kerja yang mereka berikan. Pengaruh

lainnya adalah pada efisiensi seperti infrakstruktur dan hubungan internal, juga harus diperhatikan.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 37) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan di antara para karyawan maupun hubungan dengan manajemen di atasnya.

Hasil penelitian Putra, dkk, (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.



Gambar II.2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

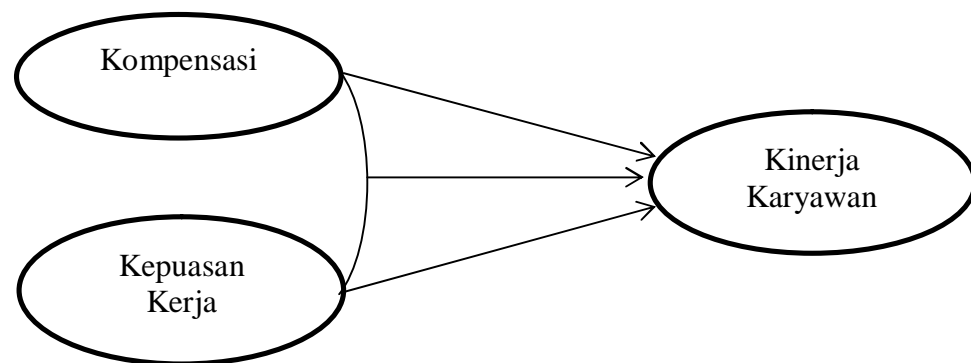
3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu

produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

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

Hasil penelitian Siregar. R.K (2017) menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian sebagai berikut :



Gambar II.3. Paradikma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (sugiyono, 2011, hal. 40). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
3. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, menurut Juliandi (2013 hal.14) penelitian asosiatif merupakan upaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterikatan atau hubungan dengan variabel lainnya, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya.

B. Definisi Variabel Penelitian

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

1. Variabel Independen

a. Kompensasi (X_1)

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan.

Tabel III. 1
Indikator Kompensasi

No	Indikator Kompensasi	Item Pernyataan
1.	Upah dan Gaji	1,2,3,4
2.	Insentif	5,6,7
3.	Tunjangan	8,9
4.	Fasilitas	10

Sumber : Simamora (2004)

b. Kepuasan Kerja (X_2)

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

Tabel III. 2
Indikator Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	Item Pernyataan
1.	Kebebasan memanfaatkan waktu luang	1
2.	Promosi Kerja	2,3
3.	Gaya kepemimpinan atasan langsung	4,5
4.	Rekan Kerja	6,7
5.	Persiapan bekerja	8,9
6.	Kebebasan bekerja mandiri	10

Sumber : MSQ dalam Usman (2011)

2. Variabel Dependent

Kinerja Karyawan (Y)

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

Tabel III. 3
Indikator Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	Item Pernyataan
1.	Kuantitas Kerja Karyawan	1,2
2.	Kualitas Kerja Karyawan	3,4,5
3.	Efisiensi Karyawan	6
4.	Kemampuan Karyawan	7,8
5.	Ketepatan Karyawan	9,10

Sumber : Mas'ud dalam Mondy (2008)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan yang beralamat di Jalan Prof. HM. Yamin SH No. 13 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2017 sampai dengan April 2018

Tabel III. 4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan penelitian	Nov 2017				Des 2017				Jan 2018				Feb 2018				Mar 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset			■	■																
2	Pengajuan Judul dan Pengesahan judul					■	■														
3	Bimbingan dan Penyelesaian Proposal									■	■	■	■								
4	Seminar Proposal													■	■						
5	Riset													■	■	■	■				
6	Penulisan Skripsi																	■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal. 44) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan Penelitian ini dilakukan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan yang berjumlah 70 karyawan tetap.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2011, hal. 44) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan yang berjumlah 70 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

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

Menurut Sugiyono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III. 5
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
• Sangat Setuju	5
• Setuju	4
• Kurang Setuju	3
• Tidak Setuju	2
• Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliable tidaknya maka diuji dengan validitas dan realibilitas yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

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

Keterangan :

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

$(\sum y_i)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel x dan y

Hipotesisnya adalah :

H0: $p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)].

H1: $p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)].

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis 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).

Dari penjelasan diatas maka berikut ini adalah tabel validitas instrumen :

Tabel- III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,664	0,235	Valid
2	0,353	0,235	Valid
3	0,355	0,235	Valid
4	0,692	0,235	Valid
5	0,506	0,235	Valid
6	0,434	0,235	Valid
7	0,451	0,235	Valid
8	0,560	0,235	Valid
9	0,492	0,235	Valid
10	0,695	0,235	Valid

Tabel- III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Keja (X_2)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,492	0,235	Valid
2	0,552	0,235	Valid
3	0,521	0,235	Valid
4	0,532	0,235	Valid
5	0,762	0,235	Valid
6	0,681	0,235	Valid
7	0,748	0,235	Valid
8	0,643	0,235	Valid
9	0,751	0,235	Valid
10	0,759	0,235	Valid

Tabel- III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,492	0,235	Valid
2	0,548	0,235	Valid
3	0,520	0,235	Valid
4	0,530	0,235	Valid
5	0,762	0,235	Valid
6	0,679	0,235	Valid
7	0,746	0,235	Valid
8	0,641	0,235	Valid
9	0,749	0,235	Valid
10	0,757	0,235	Valid

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya”.

Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi & Irfan (2013, hal.83-84) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*)>0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*Cronbach alpha*)

k = banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians total

Dengan kriteria :

Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).

Berikut ini hasil uji reabilitas untuk setiap variabel berdasarkan olahan data SPSS 20.

Tabel-III.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,701	10

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) adalah $0,701 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel-III.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,831	10

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) $0,831 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel-III.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,726	10

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien reliabilitas (*Croncbach's Alpha*) adalah $0,726 < 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable atau tidak terpercaya.

2. Dokumentasi

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

3. Wawancara

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

F. Teknik Analisis Data

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

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2009, hal 51). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Kepuasan

b1, b2 = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009, hal. 49).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009, hal. 49).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2009, hal. 50).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dasar analisis yaitu:

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

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Dimana :

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

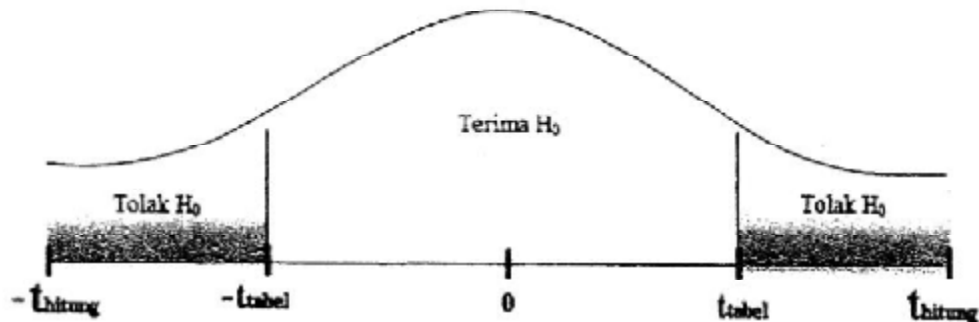
n = jumlah sampel

bentuk pengujian adalah:

- 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 yang signifikan antara variabel bebas(X) dengan variabel terikat(Y).

Kriteria pengambilan keputusan

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
2. H_0 ditolak jika : 1. $T_{hitung} > t_{tabel}$ 2. $\bar{T}_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Uji Simultan (Uji F)

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

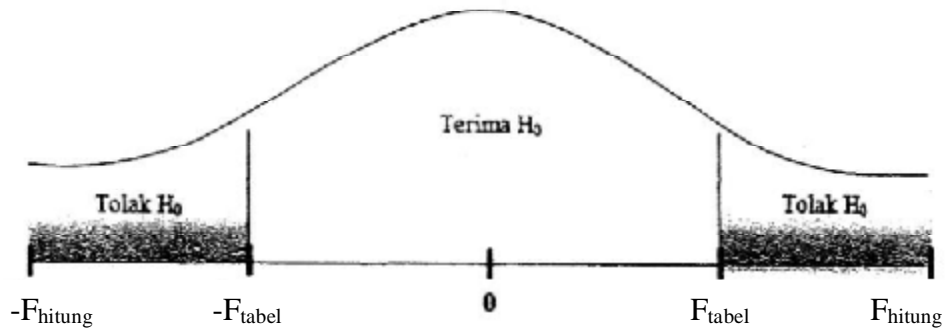
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y.

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y.

Bentuk pengujiannya adalah :



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

5. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat bebas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: KD = Koefisien Determinan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada responden yang berjumlah 70 orang. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel (X_1), 10 pernyataan untuk variabel (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah kompensasi, yang menjadi variabel X_2 adalah kepuasan kerja, dan variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 70 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode Likert.

Dalam mengisi angket pernyataan responden diberi petunjuk dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel IV. 1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
• Sangat Setuju	5
• Setuju	4
• Kurang Setuju	3
• Tidak Setuju	2
• Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011)

Hasil data kuesioner penelitian yang disebar kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan program SPSS 20.

2. Identitas Responden

Didalam penelitian ini, penulis menggunakan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan sebagai identitas responden. Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prsentas
1	Pria	38	54%
2	Wanita	32	46%
	Jumlah	70 Orang	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden pria sebanyak 38 orang (54%) sedangkan jumlah responden wanita 32 orang (46%) persentase karyawan pria dan karyawan wanita tidak jauh berbeda.

b. Kelompok Usia

Tabel IV. 3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prsentase
1	20-30	25	35,7%
2	31-40	23	32,7%
3	41-50	25	21,4%
4	50 tahun keatas	7	10%
	Jumlah	70 Orang	100%

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas usia karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan adalah antara 20 - 30 tahun yaitu sebanyak 25 orang (35,7%), usia antara 31 - 40 tahun sebanyak 23 orang (32,7%), usia antara 41 - 50 tahun yaitu sebanyak 25 orang (21,4%), sedangkan usia karyawan yang paling sedikit adalah usia lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 7 orang (10%).

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV. 4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	20	28,6%
2	D1-D2	23	32,8%
3	S1-S2	27	38,6%
	Jumlah	70 Orang	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar tingkat pendidikan responden adalah S1-S2 sebanyak 27 orang (38,6%), kemudian responden yang berpendidikan D1-D2 sebanyak 23 orang (32,8%), dan 20 orang responden (28,6%) berpendidikan SMA/SMK, dan Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan lebih banyak orang berpendidikan S1-S2.

3. Analisis Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut tabel yang menyajikan jawaban responden berdasarkan kuesioner yang telah disebar.

a. Variabel Kompensasi (X_1)

Berikut ini deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari variabel Kompensasi.

Tabel IV. 5
Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel X_1 (Kompensasi)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1-1	23	33%	39	56%	8	11%	0	0%	0	0%	70	100%
2	X1-2	15	21%	54	77%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%
3	X1-3	18	26%	50	71%	2	3%	0	0%	0	0%	70	100%
4	X1-4	16	23%	51	73%	3	4%	0	0%	0	0%	70	100%
5	X1-5	26	37%	35	50%	9	13%	0	0%	0	0%	70	100%
6	X1-6	20	29%	49	70%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%
7	X1-7	26	37%	43	61%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%
8	X1-8	29	41%	41	59%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%
9	X1-9	22	31%	47	67%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%
10	X1-10	26	37%	44	63%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah SPSS 20

Dari tabel diatas tanggapan reponden sebagaimana pada tabel IV. 5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai kompensasi (X_1).

- 1) Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa kebijaksanaan atau sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus di perusahaan ini merata kepada semua responden, hal ini ditunjukkan oleh 39 orang responden atau 56% responden menjawab setuju.
- 2) Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada responden sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi

saat ini, hal ini ditunjukkan oleh 54 orang responden atau 77% responden menjawab setuju.

- 3) Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa kompensasi yang responden terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diberikan perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh 50 orang responden atau 71% responden menjawab setuju.
- 4) Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa responden mendapatkan gaji atas pekerjaan responden setiap bulan secara tepat waktu, hal ini ditunjukkan oleh 51 orang responden atau 73% responden menjawab setuju.
- 5) Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa perusahaan memberikan insentif kepada responden dengan tujuan meningkatkan semangat dalam bekerja, hal ini ditunjukkan oleh 35 orang responden atau 50% responden menjawab setuju.
- 6) Pada pernyataan keenam menunjukkan bahwa perusahaan memberikan bonus kepada responden sesuai dengan target yang telah dicapai, hal ini ditunjukkan oleh 49 orang responden atau 70% responden menjawab setuju.
- 7) Pada pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan menimbulkan motivasi tersendiri terhadap responden, hal ini ditunjukkan oleh 43 orang responden atau 61% responden menjawab setuju.

- 8) Pada pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan tunjangan sesuai kebutuhan responden, hal ini ditunjukkan oleh 41 orang responden atau 59% responden menjawab setuju.
- 9) Pada pernyataan kesembilan menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan penggantian atas biaya perawatan dan pengobatan yang besarnya sesuai dengan yang diterapkan, hal ini ditunjukkan oleh 47 orang responden atau 67% responden menjawab setuju.
- 10) Pada pernyataan kesepuluh menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan penggantian atas biaya perawatan dan pengobatan yang besarnya sesuai dengan yang diterapkan, hal ini ditunjukkan oleh 44 orang responden atau 63% responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang didapatkan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan sudah cukup baik dimana dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju. Namun masih terlihat beberapa karyawan menyatakan kurang setuju atau tidak setuju dalam hal kompensasi.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Berikut ini deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari variabel Kepuasan Kerja.

Tabel IV. 6
Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel X_2 (Kepuasan Kerja)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2-1	11	16%	55	79%	4	6%	1	1%	0	0%	70	100%
2	X2-2	20	29%	50	71%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%
3	X2-3	20	29%	42	60%	8	11%	0	0%	0	0%	70	100%
4	X2-4	14	20%	54	77%	2	3%	0	0%	0	0%	70	100%
5	X2-5	9	13%	61	87%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%
6	X2-6	17	24%	53	76%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%
7	X2-7	21	30%	49	70%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%
8	X2-8	18	26%	52	74%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%
9	X2-9	17	24%	53	76%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%
10	X2-10	21	30%	49	70%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah SPSS 20

Dari tabel diatas tanggapan reponden sebagaimana pada tabel IV. 6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai kepuasan kerja (X_2).

- 1) Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa responden diberi kebebasan dalam memanfaatkan waktu luang ketika pekerjaan responden selesai, hal ini ditunjukkan oleh 55 orang responden atau 79% responden menjawab setuju.

- 2) Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa perusahaan selalu memberikan responden promosi kerja bagi yang berprestasi, hal ini ditunjukkan oleh 50 orang responden atau 71% responden menjawab setuju.
- 3) Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa promosi responden di perusahaan ini di lakukan secara obyektif, hal ini ditunjukkan oleh 42 orang responden atau 60% responden menjawab setuju.
- 4) Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa responden merasa kurang puas dengan cara kepemimpinan atasan langsung, hal ini ditunjukkan oleh 54 orang responden atau 77% responden menjawab setuju.
- 5) Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa pemimpin responden tidak selalu mendengarkan saran dari bawahannya, hal ini ditunjukkan oleh 61 orang responden atau 87% responden menjawab setuju.
- 6) Pada pernyataan keenam menunjukkan bahwa rekan kerja responden selalu kompak dan memiliki satu visi dan misi dalam bekerja, hal ini ditunjukkan oleh 53 orang responden atau 76% responden menjawab setuju.
- 7) Pada pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa responden selalu merasa ada persaingan dengan rekan kerja lainnya dalam hal positif maupun negatif, hal ini ditunjukkan oleh 49 orang responden atau 70% responden menjawab setuju.
- 8) Pada pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa perusahaan menuntut responden selalu siap dalam bekerja dengan kondisi apapun, hal ini

ditunjukkan oleh 52 orang responden atau 74% responden menjawab setuju.

- 9) Pada pernyataan kesembilan menunjukkan bahwa perusahaan melakukan persiapan kepada responden agar mampu bekerja dibawah tekanan manajemen, hal ini ditunjukkan oleh 53 orang responden atau 76% responden menjawab setuju.
- 10) Pada pernyataan kesepuluh menunjukkan bahwa responden diberi kebebasan untuk bekerja sendiri tanpa adanya intervensi dari pihak lain, hal ini ditunjukkan oleh 49 orang responden atau 70% responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja yang didapatkan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan sudah cukup baik, dimana dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju. Namun masih terlihat ada beberapa karyawan menyatakan kurang setuju atau tidak setuju dalam hal kepuasan kerja.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari variabel Kinerja Karyawan.

Tabel IV. 7
Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Y (Kinerja karyawan)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y	8	11%	60	86%	2	3%	0	0%	0	0%	70	100%
2	Y	10	14%	53	76%	7	10%	0	0%	0	0%	70	100%
3	Y	17	24%	45	64%	8	11%	0	0%	0	0%	70	100%
4	Y	11	16%	58	83%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%
5	Y	9	13%	60	86%	1	1%	5	7%	0	0%	70	100%
6	Y	11	16%	57	81%	2	3%	0	0%	0	0%	70	100%
7	Y	11	16%	59	84%	0	0%	0	0%	1	1%	70	100%
8	Y	9	13%	60	86%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%
9	Y	15	21%	54	77%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%
10	Y	10	14%	51	73%	19	27%	0	0%	0	0%	70	100%

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah SPSS 20

Dari tabel diatas tanggapan reponden sebagaimana pada tabel IV. 7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai kinerja karyawan (Y).

- 1) Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan kuantitas dalam pelaksanaan kerja untuk tercapainya efektivitas dan efesiensi dalam perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh 60 orang responden atau 86% responden menjawab setuju.

- 2) Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa perusahaan selalu menilai responden dari hasil pencapaian yang mereka dapat, hal ini ditunjukkan oleh 53 orang responden atau 76% responden menjawab setuju.
- 3) Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa perusahaan menginginkan semua respondennya mempunyai kualitas kerja yang baik dan dapat membangun perusahaan lebih maju, hal ini ditunjukkan oleh 45 orang responden atau 64% responden menjawab setuju.
- 4) Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa responden merasa bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai, hal ini ditunjukkan oleh 58 orang responden atau 83% responden menjawab setuju.
- 5) Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa responden datang ketempat kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh 60 orang responden atau 86% responden menjawab setuju.
- 6) Pada pernyataan keenam menunjukkan bahwa perusahaan melakukan efisiensi kepada responden agar pemberian gaji memiliki timbal balik manfaat yang akan didapatkan, hal ini ditunjukkan oleh 57 orang responden atau 81% responden menjawab setuju.
- 7) Pada pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa perusahaan membantu responden dalam meningkatkan kemampuan kerja melalui pengembangan dan pelatihan, hal ini ditunjukkan oleh 59 orang responden atau 84% responden menjawab setuju.
- 8) Pada pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa responden merasa perlu melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas

yang diberikan, hal ini ditunjukkan oleh 60 orang responden atau 86% responden menjawab setuju.

- 9) Pada pernyataan kesembilan menunjukkan bahwa perusahaan menempatkan semua responden tepat pada posisi sesuai pendidikannya, hal ini ditunjukkan oleh 54 orang responden atau 77% responden menjawab setuju.
- 10) Pada pernyataan kesepuluh menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan disiplin kepada semua respondennya dalam memanfaatkan waktu kerja, hal ini ditunjukkan oleh 51 orang responden atau 73% responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan memiliki Kinerja yang tinggi dengan demikian dapat dikatakan bahwa para karyawan telah memiliki Kualitas dan Kuantitas kerja yang baik, namun masih ada karyawan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

4. Analisis Data Penelitian

a. Uji Asumsi Klasik

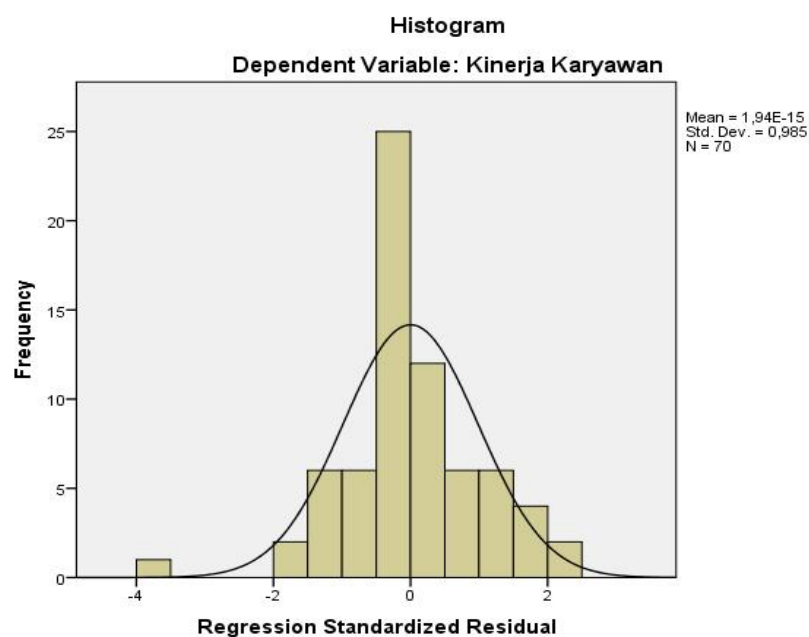
Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik. Ada beberapa pegujian asumsi klasik tersebut yaitu :

1) Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui untuk apakah distribusi sebuah data mengikuti 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.

Gambar IV. 1
Grafik Histogram



Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

2) Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $<0,05$ sama dengan $VIF >5$.

Tabel IV. 8
Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	10,881	2,578				4,221
Kompensasi	,206	,102	,239	2,026	,047	,336	2,973
Kepuasan Kerja	,508	,096	,623	5,295	,000	,336	2,973

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data penelitian (Diolah)

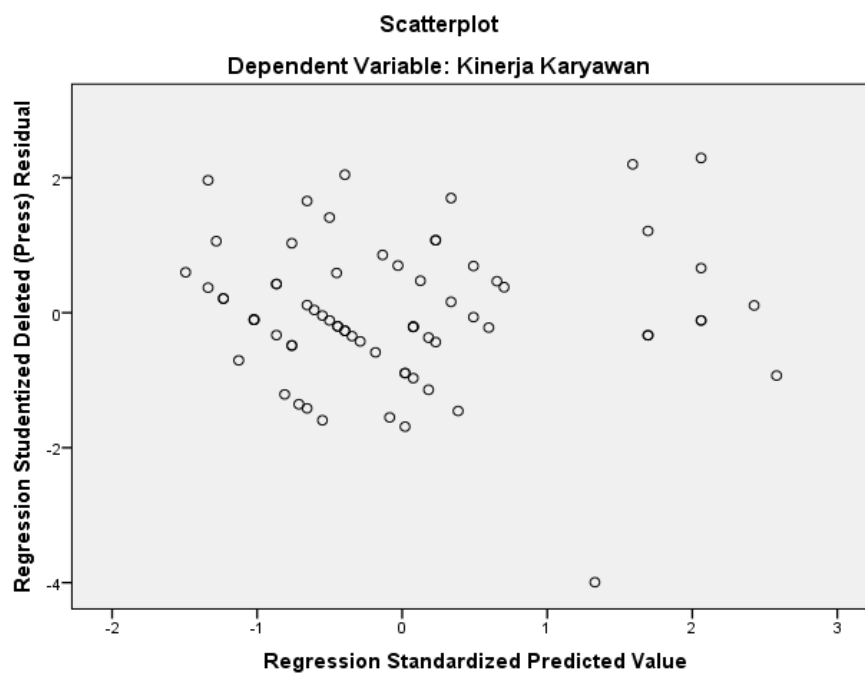
Kedua variabel independen yakni X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka 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 : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang

membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar IV. 2
Heteroskedastisitas



Berdasarkan data dalam gambar IV. 2 diatas tampak bahwa grafik *scatterplots* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari nilai koefisiensi pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 9
Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,881	2,578		4,221	,000
1 Kompensasi	,206	,102	,239	2,026	,047
Kepuasan Kerja	,508	,096	,623	5,295	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel IV. 9 diatas, maka didapat nilai $a = 10,881$ $b_1 = 0,206$ $b_2 = 0,508$. Jadi persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini adalah :

$$Y = 10,881 + 0,206X_1 + 0,508X_2$$

Persamaan diatas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan kepuasan kerja) memiliki b_1 yang positif, dapat diartikan jika kompensasi ditingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki kontribusi yang paling besar diantara kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Tabel IV. 10
Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,881	2,578		4,221	,000
Kompensasi	,206	,102	,239	2,026	,047
Kepuasan Kerja	,508	,096	,623	5,295	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Untuk menghitung seberapa besar t_{table} terlebih dahulu harus mengetahui df -nya. Untuk menghitung df dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} Df &= n-2 \\ &= 70-2 = 68 \end{aligned}$$

Maka nilai t_{table} adalah 1,667 pada $\alpha = 0,05$

a) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV. 10 diatas, berdasarkan perolehan hasil Uji t diatas terlihat nilai signifikansi (0,047) < (0,05) dan nilai *thitung* (2,026) > t_{tabel} (1,667). Dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, jika program Kompensasi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan semakin baik maka Kinerja Karyawan juga akan semakin baik.

b) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV. 10 diatas, berdasarkan perolehan hasil Uji t diatas terlihat nilai signifikan $(0,000) < (0,05)$ dan nilai $t_{hitung} (5,295) > t_{tabel} (1,667)$. Dapat dijelaskan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Artinya, jika program Kepuasan Kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

2) Pengujian Secara Serempak/Simultan (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonfersi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \beta=0$ artinya {kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan}.

$H_0 : \beta \neq 0$ artinya {kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan}.

Ketentuannya jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel anova $< \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, namun bila nilai probalitas (sig) $> \alpha 0,05$ maka H_0 diterima.

Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 11
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	262,596	2	131,298	73,771	,000 ^b
1 Residual	119,246	67	1,780		
Total	381,843	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi
Sumber : Data Peneliti (diolah)

Nilai $F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 70-2-1 = 67$ adalah 3,13

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai $F_{\text{hitung}} (73,771) > F_{\text{tabel}} (3,13)$ dan dengan nilai $\text{sig } .0,000 < \alpha 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

d. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan menunjukkan besar kecilnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana $0 < R^2 < 1$. Bila nilai R^2 semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. demikian juga sebaliknya, apabila R^2 semakin mendekati nilai 0 maka menunjukkan semakin kecilnya pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel koefisien determinan pada penelitian ini :

Tabel – IV.12
Nilai Korelasi Ganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,688	,678	1,33409

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Kompensasi dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai *R Square*, yaitu sebesar 0,688 (68,8%) yang dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 68,8% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan 31,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1) Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Dikarenakan hasil nilai *thitung* (2,026) > *t*_{tabel} (1,667) dengan nilai signifikan (0,047) < (0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra I. B (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kubu Jati Singaraja Bali. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian kompensasi yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi semangat kerja pada karyawan, karena karyawan dapat memenuhi kebutuhan kehidupan mereka. Hasilnya akan berdampak baik pada perusahaan dengan merasakan peningkatan kinerja para karyawan dalam kerja samanya.

2) Pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Dikarenakan hasil nilai t_{hitung} (5,295) > t_{tabel} (1,667) dengan nilai Signifikan (0,000) < (0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahdi M. R (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Area Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian rasa kepuasan yang ada diberikan perusahaan dalam bekerja kepada seluruh karyawannya, akan membuat karyawan merasa nyaman dan tidak memiliki beban dalam menjalankan pekerjaannya. Hasilnya peningkatan kinerja karyawan akan terjadi dengan mudah.

3) Pengaruh kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di ketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Dikarenakan hasil nilai $F_{hitung} (73,771) > F_{tabel} (3,13)$, dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar R. K (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan. hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan nilai *R Square*, yaitu sebesar 0,688 (68,8%) yang dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan Kerja (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 68,8% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan 31,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kompensasi dan kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan, dapat ditunjukkan dengan hasil nilai t_{hitung} (2,026) > t_{tabel} (1,667) dengan nilai signifikan (0,047) < (0,05) yang artinya kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan, dapat ditunjukkan dengan hasil nilai t_{hitung} (5,295) > t_{tabel} (1,667) dengan nilai Signifikan (0,000) < (0,05) yang artinya kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil uji F_{hitung} sebesar 73,771 dengan probabilitas (sig) = 0,000 nilai sig. 0,000 < α 0,05 maka H_0 ditolak, berarti kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai $R Square$, yaitu sebesar 0,688 (68,8%) yang dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan Kerja

(X₂) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 68,8% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan 31,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kompensasi dan kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawannya, karena jika kompensasinya tidak sesuai dengan kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Dan sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Perusahaan perlu mempertahankan kepuasan kerja yang dimiliki setiap karyawan dan semestinya ditingkatkan, guna mewujudkan suatu kerja sama yang baik antara karyawan dengan perusahaan.
3. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan penentu dari tercapainya tujuan perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggali variabel-variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dengan demikian dapat diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, dkk. 2014. *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak*. Jurnal Manajemen Unud.
- Arianty. N, dkk, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bangun. W, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Handoko, 2001. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisma UPG.
- Handoko, 2000. *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak*. E- Jurnal Manajemen Unud
- Hasibuan, 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Medan*. Skripsi Ekonomi dan Bisnis
- Ghozali Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate degan Program SPSS*.
- Juliandi. A, dkk, 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU PRESS
- Kadarisman, M, 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Khair. H,2017. *Manajemen Kompensasi*. Medan. CV: Madenatera.
- Kurniawan, dkk., 2014. *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak*. Jurnal Manajemen Unud.
- Mahesa, 2010. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering Di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi.
- Mathis, dkk, 2002. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi.

- Mathis, dkk, 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Leo Utama Motor Batam*. Jurnal Manajemen URKB.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Mondy, 2008. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Administrasi UBM.
- Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Penerbit Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Siregar, R. K, 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen URKB.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kedua belas. Bandung: CV. Alfabeta.
- Usman, H. 2011. *Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisma UPG.
- Wirawan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Edisi Kesatu. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Yusuf, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Azuar Juliandi dan Irfan (2014). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk ilmu bisnis*, Cetakan kedua Bandung : Cipta Pustaka Media Perintis.
- Yanuardini. R. W, 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Sistem Penghargaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada Bank Bri (Persero)*. Jurnal Stie Perbanas Surabaya.