

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PT. POWER SWITCH**

SKRIPSI

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



Oleh :

M. HAPIZ DAMANIK
1305161032

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

ABSTRAK

M. HAPIZ DAMANIK, NPM 1305161032, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Power Switch. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Power Switch. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 37 responden yang merupakan karyawan PT. Power Switch.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Analisis Jalur. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Signifikan* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada PT. Power Switch ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan nilai Sig sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$) dan nilai koefisien sebesar 0,391, ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien sebesar 0,747, ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien sebesar 0,566. Dan terdapat koefisien tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah berpengaruh dengan nilai 0,423.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



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

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna.

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

1. Ayahanda Asbullah Damanik dan Ibunda Nur Zuhaida Lubis yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan PT. Power Swith beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
8. Dan kepada teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT. Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Oktober 2017
Penulis

M. HAPIZ DAMANIK
1305161032

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teori	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan	9
b. Pengukuran Kinerja.....	10
c. Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	11
d. Tujuan dan Manfaat Kinerja	12
e. Indikator Kinerja	13
2. Kompensasi.....	14
a. Pengertian Kompensasi.....	14
b. Jenis-Jenis Kompensasi.....	15
c. Asas Kompensasi	15
d. Tujuan Kompensasi.....	16
e. Faktor Mempengaruhi Kompensasi	17
f. Indikator Kompensasi	19
3. Kepuasan Kerja.....	20
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	20
b. Teori Kepuasan Kerja	20
c. Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
d. Indikator Kepuasan Kerja	23
B. Kerangka Konseptual	25
C. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31

B. Definisi Variabel Penelitian	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Data.....	45
2. Analisis Data	52
B. Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kompensasi	32
Tabel 3.2	Indikator Kepuasan Kerja	32
Tabel 3.3	Indikator Kinerja	33
Tabel 3.4	Wincian Waktu Penelitian	34
Tabel 3.5	Skala Pengukuran Likert	35
Tabel 3.6	Validitas Kompensasi	37
Tabel 3.7	Validitas Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 3.8	Validitas Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 3.9	Validitas Reliabilitas	38
Tabel 3.8	Koefisien Korelasi.....	39
Tabel 4.1	Skala Pengukuran Likert	45
Tabel 4.2	Distribusi Koresponden Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.3	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.4	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel 4.5	Skor Angket Kompensasi.....	47
Tabel 4.6	Skor Angket Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.7	Skor Angket Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel 4.9	Uji Autokorelasi	54
Tabel 4.10	Model Summary.....	57
Tabel 4.11	Koefisien	58
Tabel 4.12	Model Summary.....	60

Tabel 4.13 Anova	61
Tabel 4.14 Koefisien	62
Tabel 4.15 Hasil Kesimpulan	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 3.1 Analisis Dua Jalur	42
Gambar 4.1 P-Plot.....	52
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	55
Gambar 4.3 Model Teoritik.....	56
Gambar 4.4 Koefisien Analisis Jalur I.....	60
Gambar 4.5 Koefisien Analisis Jalur II.....	64
Gambar 4.6 Koefisien Analisis Jalur II.....	65
Gambar IV.7 Koefisien Jalur Kompensasi, Motivasi dan Kinerja.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuannya. Kinerja memiliki arti suatu 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 secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Mathis dan Jackson (2008 hal. 81).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Menurut Hasibuan (2012 hal. 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh 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 akan menurun.

PT. Power Switch merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa dalam mengembangkan dan mengerti akan kebutuhan dari klien-klien perusahaan, dimana perusahaan ini menyediakan jasa agency-agency yang dibutuhkan perusahaan lain guna unjtuk mempromosikan barang yang diperjualkan oleh klien perusahaan.

Temuan awal pada objek yang diteliti PT. Power Switch ditemukan berbagai permasalahan antara lain karyawan merasa kurang maksimal dalam penerimaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dimana karyawan merasa waktu kerja yang melebihi dari batas yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan yang masih rendah. Dan juga ada beberapa kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak selesai tepat waktu.

Berbagai permasalahan pada PT. Power Switch menjadi dasar dalam peneliti untuk menganalisis sebab atau faktor yang muncul. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Banyak

permasalahan yang terjadi pada objek penelitian, namun penulis membatasi masalah penelitian mengenai kompensasi, kepuasan dan kinerja karyawan.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Peneliti Nurul Hidayah (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian karena pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung.

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

B. Identifikasi Masalah

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

1. Karyawan merasa kurang puas dalam penerimaan upah yang diberikan oleh perusahaan.
2. Masih ada beberapa pekerjaan karyawan yang kurang sesuai dengan kompensasi yang selama ini berjalan, seperti halnya mengenai ketidakpuasan dari beberapa karyawan atas pemberian bonus mengenai waktu kerja yang melebihi dari batas yang telah ditetapkan.
3. Kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak selesai tepat waktu.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

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

2. Rumusan Masalah

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

- a) Apakah ada pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Power Switch?
- b) Apakah ada pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Power Switch?
- c) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Power Switch?
- d) Apakah ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Power Switch?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

- a) Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Power Switch

- b) Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Power Switch
- c) Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Power Switch
- d) Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Power Switch

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a) Secara teoritis

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

- b) Secara praktis

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

- c) Secara akademis

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

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

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

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

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

b. Pengukuran Kinerja

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

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 195) bahwa : Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Pengukuran kinerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dengan alat ukur. Pengukuran kinerja dilakukan untuk sesuatu hal yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu

Menurut Dessler (2008 hal. 316) menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai secara individual yaitu

1. *Job Knowledge* yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerja.
2. *Reability* yaitu tingkat dimana seorang pegawai dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan ,
3. *Availability* yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran pegawai,
4. *Independence* yaitu tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan dari pengawasnya..

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

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

Selanjutnya menurut Nitisemito (2008 hal. 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: jumlah dan komposisi dari kompensasi yang

diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, rasa aman di masa depan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pemimpin.

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

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011 hal.115) menjelaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan :

- 1) Mengidentifikasi mereka yang perlu perhatian dan pengamatan lebih lanjut.
- 2) Menilai kemungkinan promosi atau deregulasi jabatan atau pekerjaan.
- 3) Kemungkinan penempatan karyawan agar sesuai dengan minat dan disiplinnya.

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 118) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut, yaitu:

- 1) Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- 2) Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.

- 3) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

e. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2008 hal. 378), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja pegawai antara lain:

- 1) Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output..
- 4) Kehadiran, tingkat kehadiran pegawai dalam perusahaan dapat menentukan kinerja pegawai.
- 5) Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

Menurut Robbins (2008 hal. 260) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu:

- 1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

- 2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 83) “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”.

Menurut Rivai (2011 hal. 714) “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Menurut Simamora (2008 hal. 540) “Kompensasi merupakan apa diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi”.

Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang paling sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi yang merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling baik bagi karyawan maupun perusahaan. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat

dipertahankan hal ini menyangkut banyak faktor emosional dan dari sudut pandang para karyawan.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan bisa digolongkan menjadi beberapa jenis. Sofyandi (2008) mengemukakan, kompensasi pada umumnya dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan.

Contohnya: gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan.

2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan Contohnya: tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

c. Asas Kompensasi

Program kompensasi hendaknya ditetapkan atas adil dan layak. Prinsip asas adil dan layak harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diterima karyawan memberikan kepuasan atas kerja mereka.

Adapun asas dalam pemberian kompensasi menurut Simamora (2008 hal. 550) adalah sebagai berikut:

1) Asas layak (keadilan eksternal)

Keadilan eksternal adalah tarif gaji yang pantas dan berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa di pasar tenaga kerja eksternal, keadilan

eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa dari organisasi-organisasi yang membandingkan”.

2) Asas adil (keadilan internal)

Keadilan internal adalah tingkat gaji yang pantas atau patut dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan, keseimbangan antara input yang diberikan oleh karyawan dibandingkan dengan hasil (*output*) yang diperoleh dari pekerjaannya”.

d. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan untuk memancing kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan kompensasi finansial menurut Hasibuan (2012 hal. 120), adalah :

1) Ikatan Kerjasama

Yang artinya dengan pemberian kompensasi terjalinlah suatu ikatan kerjasama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Yang artinya dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

3) Pengadaan Efektif

Yang artinya jika program kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Yang artinya jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Yang artinya dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

6) Disiplin

Yang artinya dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Yang artinya dengan melakukan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah:

1) Faktor Pemerintah.

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

2) Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

3) Standar dan Biaya Hidup Karyawan.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. banyak peneliti menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah.

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

5) Permintaan dan Persediaan .

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

6) Kemampuan Membayar.

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

f. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2008 hal. 442) adalah sebagai berikut :

1) Upah dan gaji

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

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan ke karyawan.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Menurut Robbins (2008 hal. 99) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan-pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Handoko (2008 hal. 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Karyawan yang paling merasa tidak puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak dan mendapat paling sedikit. Sedangkan yang merasa paling puas adalah mereka yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang menyenangkan atas hasil pekerjaan yang dilakukannya yang dapat memberikan motivasi positif untuk prestasi kerja yang dihasilkan.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2013 hal. 120) teori-teori kepuasan terdiri dari enam yaitu:

1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome karyawan lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila tidak seimbang dapat menimbulkan dua kemungkinan, yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya, ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut teori ini, apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan merasa tidak puas.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai

dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu pemeliharaan dan pemotivasian. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai pemeliharaan. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan pemotivasian.

6) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Menurut teori ini, semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka semakin puas seseorang, begitu pula sebaliknya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2012 hal. 203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah balas jasa yang adil dan layak berupa uang ataupun penghargaan, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Handoko (2008 hal. 117) menyatakan bahwa “Suatu Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui insentif”. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja (Soerjono, 2007 hal. 60)..

Menurut Edy Sutrisno (2010 hal. 80), faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan istirahat.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011 hal. 860) menyatakan faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

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

Menurut Triton PB (2009 hal. 165) mengemukakan J indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu Sendiri

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

2. Pembayaran

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

3. Promosi

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

4. Kepenyelaaan (*supervisi*)

Kepenyelaaan merupakan kepuasan karyawan terhadap perlakuan pimpinan.

5. Rekan Kerja

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

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2013 hal.89), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

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

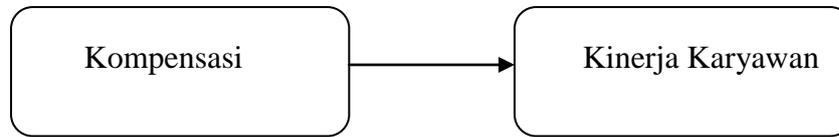
Dengan semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah

ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

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

Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah. Begitu juga

penelitian yang dilakukan Oei, Francis Elizabeth Wijaya (2012) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan.



2. Pengaruh Komepnsasi terhadap Kepuasan Kerja

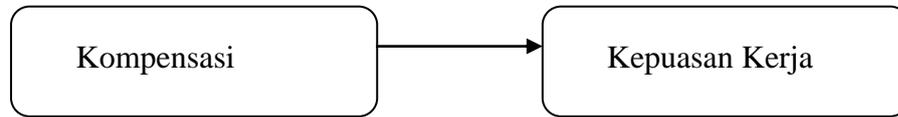
Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Karyawan cenderung menginginkan sistem kompensasi yang adil sesuai harapan dan kontribusi pegawai pada perusahaan. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja. Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi.

Menurut Handoko (2008 hal. 155) mengatakan “suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”.

Menurut Rivai (2011 hal. 741) berpendapat bahwa “Kompensasi langsung atau tidak langsung, finansial dan non finansial dapat mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja”.

Begitu juga penelitian yang dilakukan Yusron Rozzaid (2015) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan.



3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

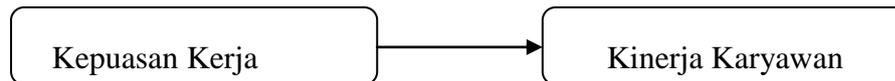
Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah organisasi, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia dan dengan pengalaman kepuasan kerja dari karyawan akan berpengaruh pada kualitas kerja yang mereka berikan. Pengaruh lainnya adalah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

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

Menurut Hasibuan (2012 hal. 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan, baik

lingkungan di antara para karyawan maupun hubungan dengan manajemen di atasnya.

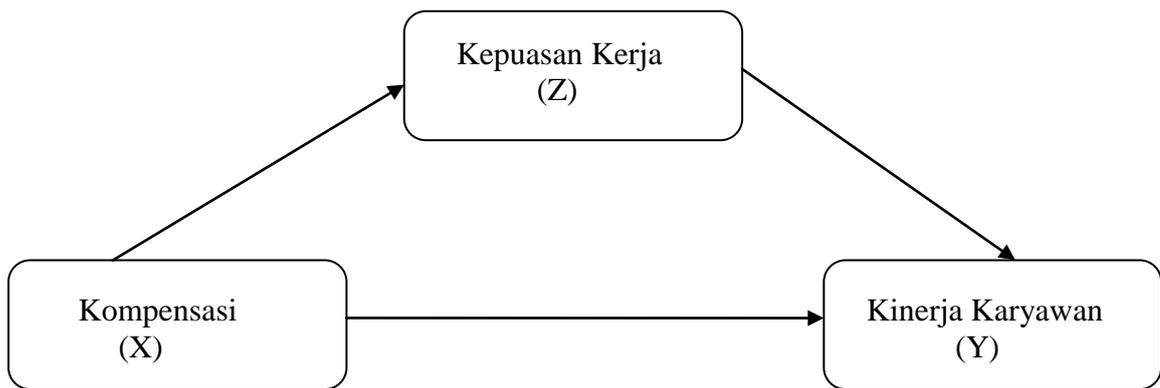
Begitu juga penelitian yang dilakukan Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi (2015) bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan terhadap kinerja karyawan perusahaan..



3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja

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. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan.

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013 hal.93). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Power Switch
2. Ada pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Power Switch
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Power Switch
4. Ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Power Switch

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (kompensasi XI) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan Y) serta variabel intervening (kepuasan kerja Z1). Menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang merupakan suatu pertanyaan penelitian bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2013 hal.55). Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menilai pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau static dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2013 hal.13)

B. Definisi Variabel Penelitian

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

1. Variabel Penelitian

a. Kompensasi (X)

Kompensasi adalah balas jasa atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, dan disumbangkan kontribusinya. Baik itu tenaga, pikiran, ide, dan kemampuan dalam mencapai keinginan perusahaan. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah :

Tabel 3.1
Indikator Kompensasi

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

Sumber : Simamora (2008 hal. 442)

b. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang menyenangkan atas hasil pekerjaan yang dilakukannya yang dapat memberikan motivasi positif untuk prestasi kerja yang dihasilkan. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah

Tabel 3.2
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Isi pekerjaan	1,2
2.	Supervisi	3,4
3.	Organisasi dan manajemen	5,6
4.	Gaji dan keuntungan	7,8
5.	Rekan Sekerja	9,10
6.	Kondisi pekerjaan	

Sumber : Rivai (2009 hal. 860)

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Kinerja

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Kualitas Pekerjaan	1,2
2.	Kuantitas Kerja	3,4
3.	Tanggung Jawab	5,6
4.	Kerja Sama	7,8
5.	Inisiatif	9,10

Sumber : Mankunegara (2013 hal. 75)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Power Switch yang beralamat di Jalan Sukaria No. 12 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai dengan November 2017

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jun				Jul				Agus				Sept				Okt				Nov			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul			■	■																				
2	Pra Riset					■	■	■	■																
3	Penyusunan Proposal						■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal													■											
5	Riset																								
6	Penulisan Skripsi														■	■	■	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi														■	■	■	■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																					■			

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiono (2013, hal 389) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan Penelitian ini dilakukan PT. Power Switch yang berjumlah 37 karyawan tetap.

Sampel

Menurut Sugiono (2013, hal 389) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Power Switch yang berjumlah 37 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. 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.

2. Wawancara

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

3. Kuesioner

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

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

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

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

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

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

Dimana :

n = Banyaknya pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

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

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

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

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kompensasi

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,578	0,325	Valid
2.	0,667	0,325	Valid
3.	0,558	0,325	Valid
4.	0,622	0,325	Valid
5.	0,610	0,325	Valid
6	0,590	0,325	Valid
7	0,583	0,325	Valid
8	0,554	0,325	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

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

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,575	0,325	Valid
2.	0,573	0,325	Valid
3.	0,592	0,325	Valid
4.	0,628	0,325	Valid
5.	0,639	0,325	Valid
6	0,567	0,325	Valid
7	0,620	0,325	Valid
8	0,585	0,325	Valid
9	0,667	0,325	Valid
10	0,593	0,325	Valid
11.	0,646	0,325	Valid
12.	0,597	0,325	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

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

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,559	0,325	Valid
2.	0,578	0,325	Valid
3.	0,587	0,325	Valid
4.	0,608	0,325	Valid
5.	0,606	0,325	Valid
6	0,546	0,325	Valid
7	0,576	0,325	Valid
8	0,586	0,325	Valid
9	0,548	0,325	Valid
10	0,582	0,325	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

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

Setelah data yang diuji valid, maka selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dimana untuk reliable yang dapat dikatakan cukup baik apabila hasil $Alpha \geq 0,6$, hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.9
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi (X)	0,740	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,842	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,778	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument konsumen tentang kompensasi (Variabel X) sebesar 0,740 (reliabel), Instrument kepuasan kerja (variabel Z) sebesar 0,842 (reliabel), kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,778 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013 hal. 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009 hal. 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara

data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

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

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

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalamsuatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan denganmembandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi

nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009).

d. 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.

Selain diukur dengan grafik *Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

2. Analisis Jalur

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dan kuantitatif. Dimana penerapannya melalui jalur (*path analysis*). Analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi regresi dan jalur, sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung, atau melalui variabel intervening. (Sugiyono, 2013 hal. 70)

Adapun persamaannya dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Persamaan jalur I : $Z = \beta_1 X + \varepsilon_1$

2. Persamaan jalur II : $Y : \beta_1 X + \varepsilon_2$

$$Y : \beta_2 X + \beta_3 Z + \varepsilon_2$$

Adapun model analisis dua jalur akan digambarkan sebagai berikut :

- a. Analisis pengaruh langsung X terhadap Z

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z)

H_a = Ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

- b. Analisis pengaruh langsung X terhadap Y

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja (Y)

H_a = Ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

- c. Analisis pengaruh langsung Z terhadap Y

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

H_a = Ada pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

- d. Analisis pengaruh tidak langsung, tidak langsung X dan y melalui Z.

Koefisien pengaruh tidak langsung dan total :

1. Pengaruh langsung (*direct effect*) X ke Z : Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Z1
2. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X ke Y melalui Z: Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Y melalui Z dengan nilai koefisien, pengaruh tidak langsung.
3. Pengaruh total (*total effect*) X ke Y melalui Z: dilihat dari nilai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung.

Dalam menganalisis seluruh data dalam penelitian ini dimana menggunakan program SPSS 23.0 windows.

BAB IV

HASIL DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel (X), 10 pertanyaan untuk variabel (Y), dan 12 pertanyaan untuk variabel (Z) dimana yang menjadi variabel X adalah, kompensasi yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan, dan variabel kepuasan kerja (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 37 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel 4.1
Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2013, hal. 87)

Ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel kompensasi (X), variabel kinerja karyawan (Y), maupun variabel kepuasan kerja (Z).

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan PT. Power Switch sebanyak 37 orang. Karakteristik responden karyawan yang terdaftar pada PT. Power Switch untuk tahun 2017.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	25 orang	67,6 %
2	Wanita	12 orang	32,4%
	Jumlah	37 orang	100%

Sumber : PT. Power Switch

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 25 orang pria (67,6%) dan wanita sebanyak 12 orang (32,4%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan pria dibandingkan wanita.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	8 orang	21,6 %
2	31-40	17 orang	45,9 %
3	41-50	7 orang	18,9%
4	> 51	5 orang	13,5%
	Jumlah	37 orang	100 %

Sumber : PT. Power Switch

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 17 orang (45,9%), dan yang untuk berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 5 orang (13,5%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	11 orang	29,7%
2	D-III	7 orang	18,9 %
3	Strata-1	16 orang	43,2 %
4	Strata-2	3 orang	8,1%
	Jumlah	37 orang	100%

Sumber : PT. Power Switch

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT. Power Switch untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 16 orang (43,2%) dan yang untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 3 orang (8,1%).

b. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Kompensasi (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden. Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kompensasi pada PT. Power Switch.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	45,9	17	45,9	3	8,1	0	0	0	0	37	100
2	22	59,5	12	32,4	3	8,1	0	0	0	0	37	100
3	15	40,5	20	54,1	2	5,4	0	0	0	0	37	100
4	17	45,9	18	48,6	2	5,4	0	0	0	0	37	100
5	19	51,4	15	40,5	3	8,1	0	0	0	0	37	100
6	16	43,2	19	51,4	2	5,4	0	0	0	0	37	100
7	22	59,5	13	35,1	2	5,4	0	0	0	0	37	100
8	26	70,3	8	21,6	3	8,1	0	0	0	0	37	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pemberian gaji tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 45,9%
2. Dari jawaban kedua mengenai gaji yang diterima sesuai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai insentif memberikan semangat, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,1%
4. Dari jawaban keempat mengenai insentif yang berikan bila mencapai target, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,6%

5. Dari jawaban kelima mengenai mengandalkan tunjangan-tunjangan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase mengandalkan tunjangan-tunjangan sebesar 51,4%
6. Dari jawaban keenam mengenai tunjangan yang diterima sesuai harapan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,4%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai sarana pendukung dan peralatan bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,5%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai fasilitas kantor, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 70,.%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kompensasi yang lebih dapat mempengaruhi dari peningkatan atas kinerja karyawan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	40,5	20	54,1	1	2,7	0	0	0	0	37	100
2	16	43,2	20	54,1	1	2,7	0	0	0	0	37	100
3	18	48,6	19	51,4	0	0	0	0	0	0	37	100
4	16	43,2	21	56,8	0	0	0	0	0	0	37	100
5	12	32,4	25	67,6	0	0	0	0	0	0	37	100
6	13	35,1	24	64,9	0	0	0	0	0	0	37	100
7	15	40,5	22	59,5	0	0	0	0	0	0	37	100
8	16	43,2	21	56,8	0	0	0	0	0	0	37	100
9	14	37,8	22	59,5	1	2,7	0	0	0	0	37	100
10	18	48,6	17	45,9	2	5,4	0	0	0	0	37	100
11	20	54,1	15	40,5	2	5,4	0	0	0	0	37	100
12	26	70,3	8	21,6	3	8,1	0	0	0	0	37	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan saya menarik dan menyenangkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,1%
2. Dari jawaban kedua mengenai kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan "cara" saya sendiri, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,1%
3. Dari jawaban ketiga mengenai menilai prestasi kerja karyawan secara obyektif, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,4%
4. Dari jawaban keempat mengenai penghargaan terhadap keberhasilan karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,8%
5. Dari jawaban kelima mengenai kesempatan untuk menjadi seseorang yang diperhitungkan dalam organisasi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 67,6%
6. Dari jawaban keenam mengenai keterampilan baru tentang peningkatan karir, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 64,9%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai sistem pemberian gaji, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 59,5%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,8%

9. Dari jawaban kesembilan mengenai cara teman kerja saya berhubungan dengan satu sama lain sangat menyenangkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 59,5%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai suasana kekeluargaan dalam kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,6%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,1%
12. Dari jawaban keduabelas mengenai kelengkapan sarana peralatan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 70,3%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa dengan meningkatnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi peningkatan atas kinerja karyawan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	48,6	19	51,4	0	0	0	0	0	0	37	100
2	22	59,5	15	40,5	0	0	0	0	0	0	37	100
3	14	37,8	23	62,2	0	0	0	0	0	0	37	100
4	16	43,2	21	56,8	0	0	0	0	0	0	37	100
5	14	37,8	23	62,2	0	0	0	0	0	0	37	100
6	10	27	27	73	0	0	0	0	0	0	37	100
7	19	51,4	18	48,6	0	0	0	0	0	0	37	100
8	13	35,1	23	62,2	1	2,7	0	0	0	0	37	100
9	14	37,8	23	62,2	0	0	0	0	0	0	37	100
10	15	40,5	21	56,8	1	2,7	0	0	0	0	37	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,4%
2. Dari jawaban kedua mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai kuantitas atau jumlah kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 62,2%
4. Dari jawaban keempat mengenai pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,8%
5. Dari jawaban kelima mengenai bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 62,2%
6. Dari jawaban keenam mengenai berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 73%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai bekerja dengan baik dalam team, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,4%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 62,2%

9. Dari jawaban kesembilan mengenai gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 62,2%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,8%

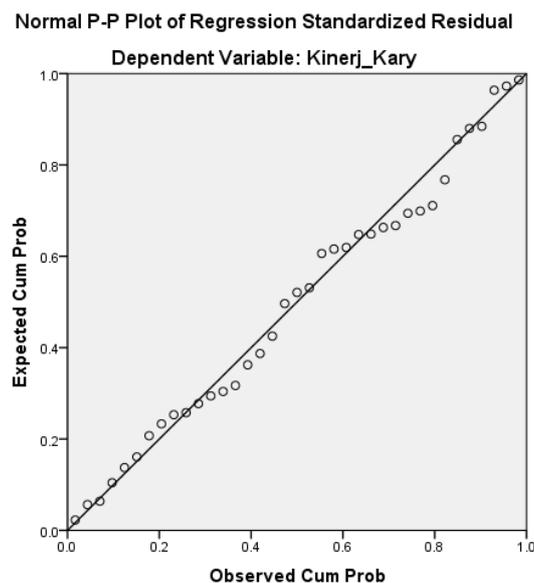
Berdasarkan dari jawaban responden diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah maksimal, terbukti dengan jawaban responden menjawab setuju.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. (Juliandi & Irfan, 2013 hal. 169). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar: 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik 4.1 di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang melebihi 4 atau 5. (Juliandi & Irfan, 2013 hal. 169). Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	8.390	3.049		2.752	.009		
	Kompensasi	.383	.112	.391	3.416	.002	.442	2.261
	Kepuas_Kerj	.417	.084	.566	4.953	.000	.442	2.261

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari tabel diatas, terlihat bahwa variabel independen yaitu Kompensasi (X), Kepuasan Kerja (Z) mempunyai angka nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4), sehingga tidak terjadinya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada terjadinya suatu korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan yang terjadi pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. (Juliandi & Irfan, 2013 hal.173).

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative (Juliandi & Irfan, 2013 hal.173)

Berdasarkan ketentuan dalam penetapan keputusan yang dikemukakan di atas maka hasil analisis data dalam uji autokorelasi dapat dikemukakan pada tabel IV.9 dibawah ini:

Tabel 4.9
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896 ^a	.803	.792	1.32203	1.811

a. Predictors: (Constant), Kepuas_Kerj, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerj_Kary

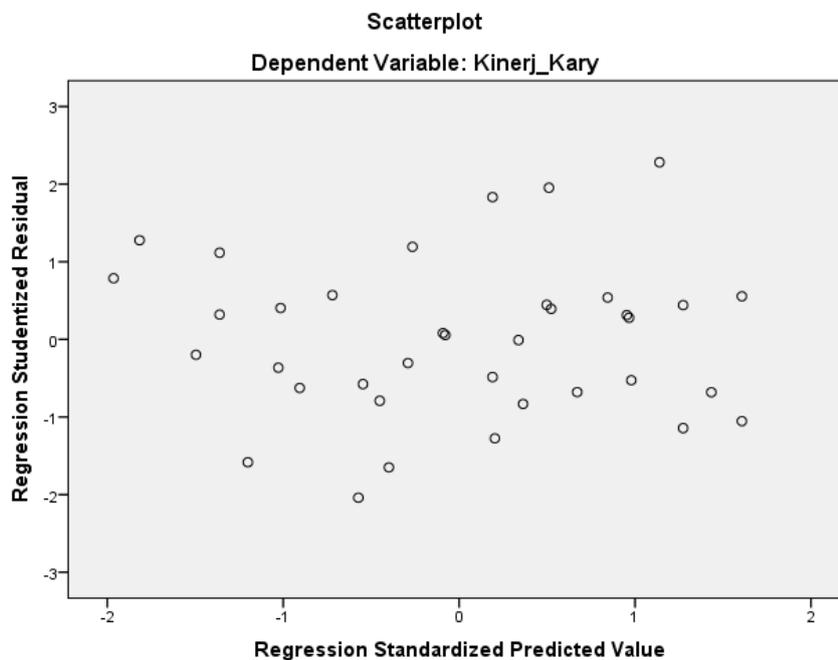
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari nilai diatas terlihat bahwa *Durbin Watson* adalah 1,811. Berdasarkan penetapan keputusan dalam melihat ada tidaknya autokorelasi pada data yang diteliti adalah melalui teori yang menyatakan bahwa jika nilai D-W

diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi. Dari *Durbin Watson* 1,525 berada diantara -2 sampai +2 berarti tidak terjadinya autokorelasi.

2. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heterokedastisitas. (Juliandi & Irfan, 2013 hal.171). Berikut ini adalah hasil dari uji heterokedastisitas.

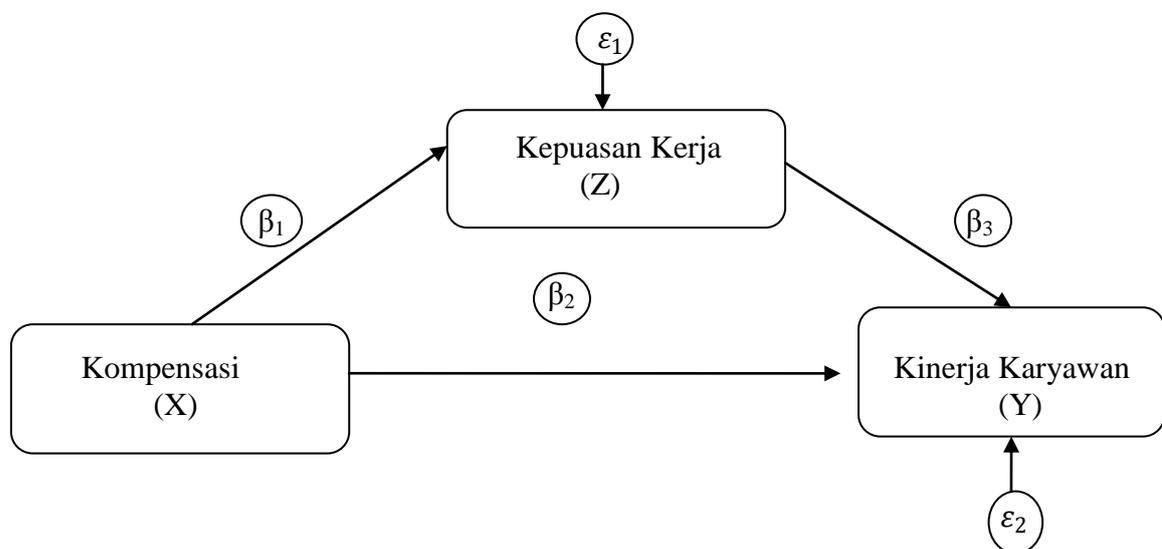


Gambar: 4.2 Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.2 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam analisis jalur (*path analysis*) penggunaan teoritis dalam mengembangkan diagram alur pada penelitian ini digambarkan dalam upaya memberikan kemudahan dalam pemahaman terhadap hubungan antar variabel khususnya dalam melihat variabel intervening sebagai variabel yang menimbulkan analisis jalur pada penelitian ini. Adapun hasil pengembangan model dari analisis jalur dapat dikemukakan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.3 Model Teoritik Penelitian

Berdasarkan gambar 4.3 diatas maka dapat dikemukakan sebuah model matematis dalam pengembangan hipotesis yang akan diuji berdasarkan pada masing-masing model dalam persamaan struktural pada penelitian ini. Adapun persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

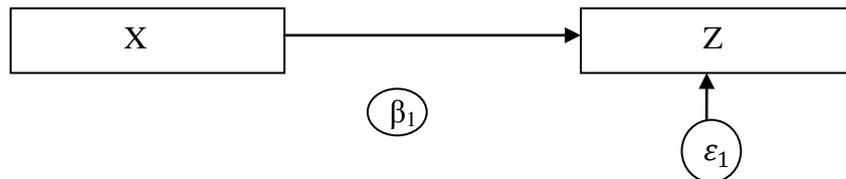
1. Persamaan jalur I : $X_1 = \beta_2 X + \varepsilon_1$
2. Persamaan jalur II : $Y = \beta_2 X + \beta_3 X_1 + \varepsilon_2$

a. Pengujian Persamaan Sub-Struktur 1

Pengujian pada persamaan sub-struktur 1 dimana dilakukan dengan mengklasifikasikan analisis dengan dua bagian yaitu bagian pertama melihat

bagaimana pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z). Adapun gambar struktur 1 dapat dikemukakan dibawah ini:

1. Pengaruh Langsung Kompensasi (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)



Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Model Summary Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.545	2.65750

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dalam mengetahui besarnya pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) dapat kita lihat melalui *model summary* pada tabel 4.10, yaitu nilai *R square* adalah sebesar 0,558. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Power Switch adalah sebesar $0,558 \times 100\% = 55,8\%$. Sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model dalam penelitian ini. Sementara itu dalam besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kompensasi dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,558$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,558)} = 0,665$$

Dalam analisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dikemukakan pada tabel 4.11

Tabel 4.11

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.637	5.354		3.294	.002
Kompensasi	.995	.150	.747	6.642	.000

a. Dependent Variable: Kepua_Kerj

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Untuk melihat apakah ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis.

H₀ = Tidak ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z)

H_a = Ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

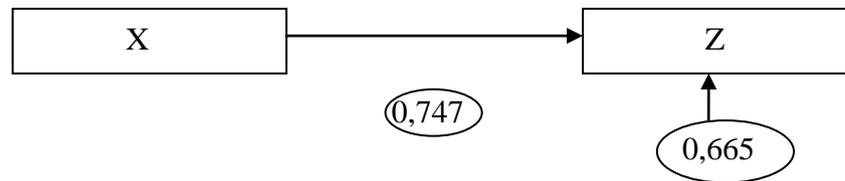
Jika probabilitas *sig* ≤ probabilitas 0,05, maka tolak H₀ dan terima H_a

Jika probabilitas *sig* ≥ probabilitas 0,05, maka terima H₀ dan tolak H_a.

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel 4.11 dimana nilai Sig pada variabel kompensasi sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa 0,000 < 0,05, dengan demikian H₀ ditolak dengan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z). adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar 0,747.

Berdasarkan hasil analisis pada sub-struktur 1 mengenai pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.4 : Koefisien Analisis Jalur Sub-struktur I Pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z)

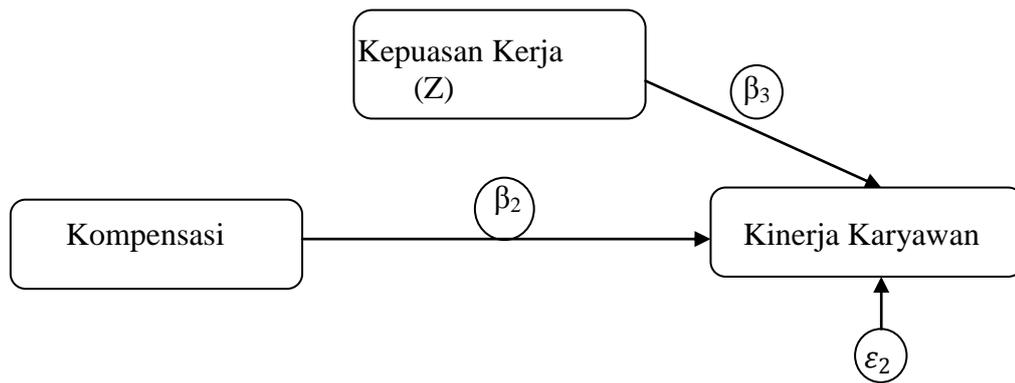
Berdasarkan diagram pada gambar 4.4 maka dapat diketahui hubungan kausalitas antara kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat disusun persamaan structuralnya sebagai berikut:

$$X1 = \beta_1 X + \varepsilon_1$$

$$X1 = 0,747X + 0,665$$

b. Pengujian Persamaan sub-Struktur 2

Pengujian pada persamaan struktural 2, dimana dilakukan pengujian mengenai bagaimana kompensasi dapat pengaruh (X), kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Gambar struktural 2 dapat dikemukakan dibawah ini:



Gambar 4.4 Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktural 2

1) Pengaruh Secara Simultan Kompensasi (X), Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data mengenai penagrih simultan (bersama-sama) pada variabel Kompensasi (X), Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada beberapa tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12
Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.792	1.32203

a. Predictors: (Constant), Kepuas_Kerj, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerj_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dalam mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis, maka dapat dilihat dari *Model Summary*. Pada tabel 4.12 yaitu dengan nilai *R Square*. Besarnya nilai *R Square* (r^2) adalah 0,803. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Power Switch adalah

sebesar $0,803 \times 100\% = 80,3\%$, sedangkan sisanya $19,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar dari penelitian ini. sementara itu dalam mengetahui besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut :

$$R^2 = 0,803$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,803)} = 0,443$$

Dalam model regresi pada persamaan struktural 2 untuk melihat berpengaruh atau tidak secara simultan, maka dapat diuji hipotesis dengan melihat Sig atau nilai pada tabel ANOVA yang dikemukakan pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.900	2	121.450	69.488	.000 ^b
	Residual	59.424	34	1.748		
	Total	302.324	36			

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

b. Predictors: (Constant), Kepuas_Kerj, Kompensasi
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Adapun ketentuan dalam uji hipotesis, dikemukakan dibawah ini :

H_0 = Tidak ada pengaruh Kompensasi (X), Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_a = Ada pengaruh Kompensasi (X), Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas pada taraf signifikan 5% dengan nilai probabilitas Sig pada tabel

ANOVA. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

Berdasarkan tabel 4.13 dimana nilai Sig sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X), Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Power Switch.

2) Pengaruh Secara Partial Kompensasi (X), Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh secara partial (satu per satu) pada variabel Kompensasi (X), Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada beberapa tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel 4.14

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.390	3.049		2.752	.009
Kompensasi	.383	.112	.391	3.416	.002
Kepuas_Kerj	.417	.084	.566	4.953	.000

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

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

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Power Switch, dapat dilakukan dengan penentuan hipotesis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_a = Ada pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel 4.14 dimana nilai Sig pada variabel kompensasi sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,002 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima. Kesimpulannya adalah ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Power Switch. Adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar 0,391

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

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Power Switch, dapat dilakukan dengan penentuan hipotesis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha = Ada pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

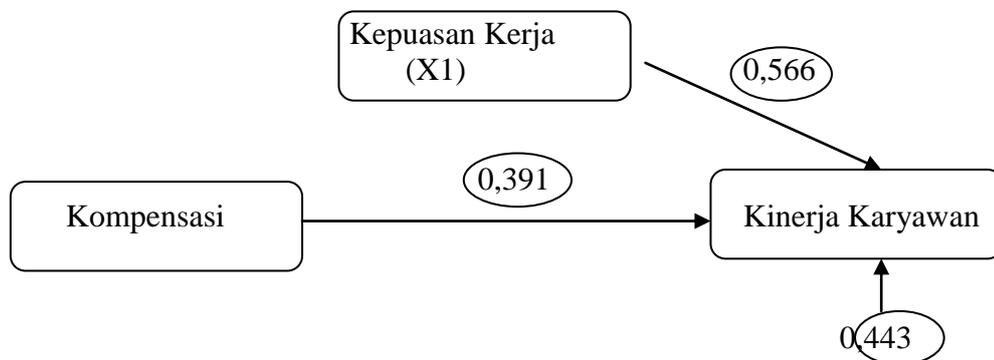
Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H0 dan terima Ha

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H0 dan tolak Ha.

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel 4.14 dimana nilai Sig pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H0 ditolak dengan Ha diterima. Kesimpulannya adalah ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Power Switch. Adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar 0,566.



Gambar 4.5 Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktural 2

Berdasarkan diagram pada gambar 4.5 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikemukakan dengan struktural 2 sebagai berikut:

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 X1 + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,391X + 0,566X1 + 0,443$$

c) **Hasil Pengujian Analisis Jalur Pada Persamaan sub-Struktural 1 dan 2**

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam tahapan-tahapan yang telah dikemukakan di atas dalam melihat struktur diantara hubungan kausal pada persamaan sub-struktural 1 dan sub-struktural 2, maka akhirnya dapat disimpulkan masing-masing struktural adalah sebagai berikut:

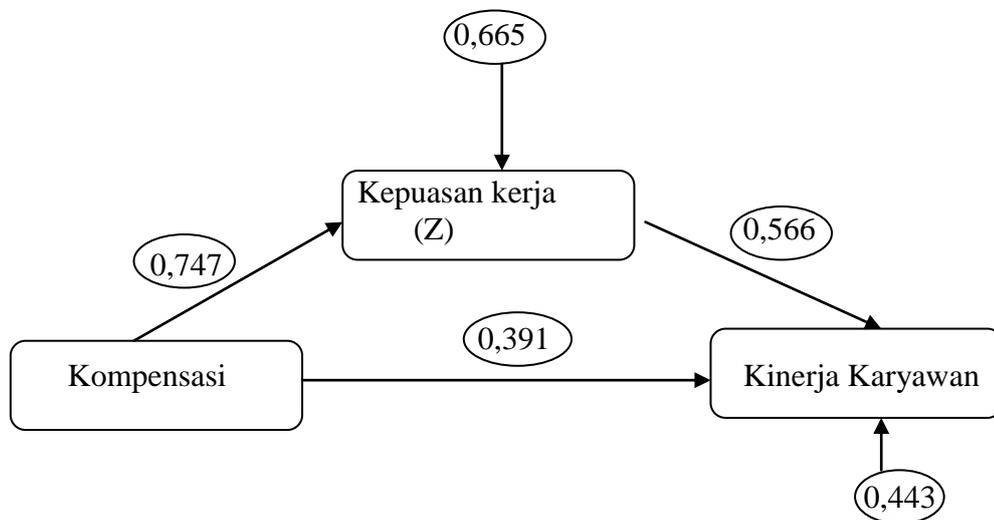
$$\text{Persamaan struktural 1: } X_1 = \beta_1 X + \varepsilon_1$$

$$X_1 = 0,747X + 0,665$$

$$\text{Persamaan struktural 2: } Y = \beta_2 X + \beta_3 X_1 + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,391X + 0,566X_1 + 0,443$$

Adapun diagram gambar dari model persamaan struktural 1 dan 2 dalam analisis data diatas, maka dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:



Gambar 4. 6 Koefisien Jalur Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja

Berdasarkan analisis jalur pada nilai koefisien pada Gambar 4.6 diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak

langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Adapun pengaruh langsung antara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan pada formulasi dibawah ini:

- Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai beta sebesar 0,747.
- Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai beta sebesar 0,391.
- Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai beta sebesar 0,566.

2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Dalam menentukan pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut:

- Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai beta sebesar $0,747 \times 0,566 = 0,423$.

3) Pengaruh Total (*Total Effect*)

Dalam menentukan pengaruh total diantara variabel yang diteliti, dikemukakan sebagai berikut:

- Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai beta sebesar $0,747 + 0,566 = 1,313$

Rangkuman analisis jalur dalam persamaan structural 1 dan 2 mengenai pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan

pengaruh total (*total effect*) pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dikemukakan pada tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Kesimpulan Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh			Pengaruh Simultan
	Langsung	Tidak langsung	Total	
Pengaruh X Terhadap Z	0,747			
Pengaruh X Terhadap Y Melalui X1	0,391	0,423	1,313	
Pengaruh Z Terhadap Y	0,566			
ε_1	0,665			
ε_2	0,443			
Pengaruh X , Z Terhadap Y				0,803

6. Penafsiran

Berdasarkan hasil keseluruhan pengaruh kausalitas diantara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening dapat dirangkum sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh langsung Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z), dengan nilai beta sebesar 0,747.
- 2) Ada pengaruh langsung Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai beta sebesar 0,391.
- 3) Ada pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai beta sebesar 0,566.
- 4) Ada pengaruh tidak langsung Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai beta sebesar 0,423.

- 5) Ada pengaruh total Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), dengan nilai beta sebesar 1,313.
- 6) Ada pengaruh simultan Kompensasi (X), Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,803.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Power Switch

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.117) menyatakan bahwa : Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan

demikian kepuasan juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana nilai Sig sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 3.416 dengan beta sebesar 0,391, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Power Switch. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat Oei, Francis Elizabeth Wijaya (2012) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Power Switch

Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Karyawan cenderung menginginkan sistem kompensasi yang adil sesuai harapan dan kontribusi karyawan pada perusahaan. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja. Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi.

Menurut Handoko (2008 hal. 155) mengatakan “suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”.

Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 6.642 dengan beta sebesar 0,747, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Power Switch. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat Yusron Rozzaid (2015) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Power Switch

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 infrastruktur dan hubungan internal, juga harus diperhatikan.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan

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

Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 4.953 dengan beta sebesar 0,566, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Power Switch. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi (2015) bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

4. Pengaruh Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Power Switch

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. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan

perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah berpengaruh dengan nilai 0,423 dan nilai total yakni 1,313. Dengan demikian kinerja karyawan menjadi satu kesatuan dengan kompensasi sebagai perantara, maka secara tidak langsung kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurul Hidayah (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian karena pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Power Switch. Responden pada penelitian ini berjumlah 37 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan nilai Sig sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 3.416 dengan beta sebesar 0,391, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Power Switch.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 6.642 dengan beta sebesar 0,747, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Power Switch.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 4.953 dengan beta sebesar 0,566, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Power Switch.

4. Terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah berpengaruh dengan nilai 0,423 dan nilai total yakni 1,313. Dengan demikian kinerja karyawan menjadi satu kesatuan dengan kepuasan kerja sebagai perantara dari kompensasi, maka secara tidak langsung kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Alex S. Nitisemito, (2008), *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ardana, K.I. Mujiati N. Utama, M.W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit PT. Graha Ilmu.
- Azuar Juliandi dan Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan : Citapustaka Media Perintis
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management. 11th Edition*, New Jersey: Pearson Education.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Handoko. T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Martoyo, Susilo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: BPFE.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 28 No. 1 November 2015
- Nurul Hidayah. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi UNY)*, Jurnal Profita Edisi 4 Tahun 2016
- Oei, Francis Elizabeth Wijaya, Ultima. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Ultima Accounting Vol 4. No.2. Desember 2012.

- Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soerjono, (2007). *Pengukuran Kinerja Karyawan Budaya Produktif*. Jakarta: Rajawali Grafindo.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Triton, PB. (2008). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Oryza.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusron Rozzaid. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 1 No. 2 Desember 2015