

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA AWAK KAPAL TUNDA MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA PT. AMAN BAHARI KUALA TANJUNG**

TESIS

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

Oleh :

DICKY ARIE ANANTA SIREGAR
NPM : 1920030012



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **DICKY ARIE ANANTA SIREGAR**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1920030012**

Program Studi : **Magister Manajemen**

Konsentrasi : **Magister Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Judul Tesis : **PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA AWAK KAPAL TUNDA MELALUI KEPUASAN KERJAPADA PT AMAN BAHARI KUALA TANJUNG**

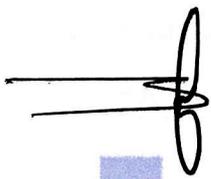
Pengesahan Tesis

Medan, 08 Juli 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H.

Diketahui,

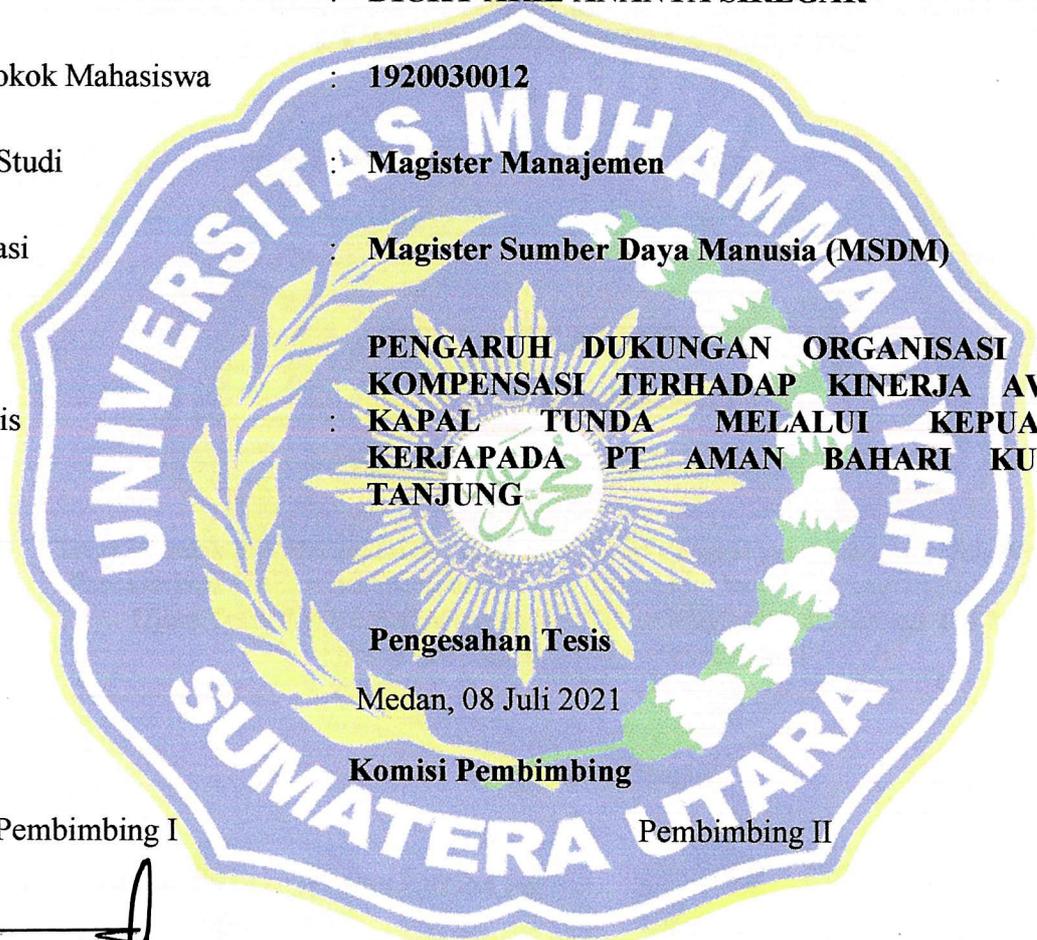
Direktur

Ketua Program Studi



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA AWAK KAPAL TUNDA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
PT AMAN BAHARI KUALA TANJUNG**



DICKY ARIE ANANTA SIREGAR

NPM :1920030012

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Rabu, Tanggal 08 Juli 2021

Komisi Penguji

1. Prof. Dr. KHAIRIL ANSARI, M.Pd.

Ketua

1.....

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

Sekretaris

2.....

3. Assoc. Prof. H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.

Anggota

3.....

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA AWAK KAPAL TUNDA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT AMAN BAHARI KUALA TANJUNG

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

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

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 08 Juli 2021

Peneliti



DICKY ARIE ANANTA SIREGAR

NPM : 1920030012

ABSTRAK

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA AWAK KAPAL TUNDA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. AMAN BAHARI KUALA TANJUNG

DICKY ARIE ANANTA SIREGAR
1920030012

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi Terhadap kinerja Melalui kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 57 orang awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*).. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung dukungan organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan secara tidak langsung dukungan organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Melalui kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung

Kata Kunci : Dukungan Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF COWS OF DELAY VESSEL WORK SATISFACTION IN PT. SAFE BAHARI KUALA TANJUNG

**DICKY ARIE ANANTA SIREGAR
1920030012**

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of organizational support and compensation on performance through job satisfaction of tugboat crews at PT. Aman Bahari Kuala Tanjung directly or indirectly. The approach used in this research is a causal approach. The population in this study were all tugboat crews at PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. The sample in this study using a saturated sample of 57 tugboat crew at PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that directly organizational support, compensation and job satisfaction have a significant effect on performance and indirectly organizational support and compensation have a significant effect on performance through crew job satisfaction. tugs at PT. Aman Bahari Kuala Tanjung

Keywords: Organizational Support, Compensation, Job Satisfaction, Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung”**.

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

penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayanda Parlaungan Hatoguan Siregar dan ibunda tercinta Kenan Ketaren serta istri tercinta Drg. Syarifah Maghfirah Almahdaly yang telah memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendukung peneliti selama masa perkuliahan dan dalam pembuatan tesis ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP, selaku direktur pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy, M.Si, MA., MH., M.PSi selaku ketua program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku dosen pembimbing II tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
5. Bapak Zulaspan Tupti S.E., M.Si. selaku sekretaris program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku penguji tesis.

6. Seluruh Dosen di program studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.
7. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tesis ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan tesis yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Juli 2021

Penulis

DICKY ARIE ANANTA SIREGAR
NPM:1920030012

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	2
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Rumusan Masalah	3
1.5 Tujuan Penelitian	4
1.6 Manfaat Penelitian	5
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kinerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	7
2.1.1.2 Penilaian Kinerja	8
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja.....	11
2.1.2 Dukungan Organisasi	12
2.1.2.1 Pengertian Dukungan Organisasi	12
2.1.2.2 Tujuan Dukungan Organisasi	13
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi	14
2.1.2.4 Indikator-indikator Etika Kerja	15
2.1.3 Kompensasi	17
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	17
2.1.3.2 Tujuan Kompensasi	19

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi..	19
2.1.3.4 Indikator-indikator Kompensasi.....	21
2.1.4 Kepuasan Kerja	22
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	22
2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	23
2.1.4.3 Jenis Jenis Kepuasan Kerja.....	26
2.1.4.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	27
2.2 Kerangka Konseptual	31
2.3 Hipotesis Penelitian	36

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	38
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Defenisi Operasional	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.6 Teknik Analisis Data	45

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	50
4.1.2 Jawaban Responden	51
4.1.3 Analisis Inner Model.....	58
4.1.4 Pengujian Hipotesis	59
4.2 Pembahasan.....	63

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Hasil Kerja Awak Kapal Tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.....	1
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Waktu penelitian	39
Tabel 3.2 Defenisi Operasional.....	40
Tabel 3.3 Indikator Kinerja	41
Tabel 3.4 Indikator Dukungan Organisasi	41
Tabel 3.5 Indikator Kompensasi	42
Tabel 3.6 Indikator Kepuasan Kerja	42
Tabel 3.7 Skala Likret	43
Tabel 3.8 Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>)	44
Tabel 3.9 Hasil Uji Reabilitas	44
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Skor Angket Variabel Kinerja.....	52
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Dukungan Organisasi.....	54
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kompensasi.....	55
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 4.7 Nilai <i>R-Square</i>	59
Tabel 4.8 <i>Path Coefficient</i>	60
Tabel 4.9 <i>Path Coefficient</i>	62

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	46
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i>	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Aman Bahari Kuala Tanjung sebuah perusahaan jasa pengangkutan barang di air, berdasarkan pengamatan penulis, maka ditemukan masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja, dimana dalam penggunaan jangka waktu yang kurang efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan kepada awak kapal hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa awak kapal yang tidak mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Hasil Kerja Awak Kapal Tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

No	Nama pekerjaan	Jadwal selesai	Selesai
1	Proses pengecatan kapal	25 maret 2020	4 April 2020
2	Proses renovasi kecil kapal	23 Juli 2020	15 Agustus 2020

Selanjutnya masalah pada dukungan organisasi, dimana masih rendahnya dukungan organisasi hal ditunjukkan pada kurangnya kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan awak kapal dan kepedulian terhadap kerja keras dimana tidak adanya jaminan karir yang diberikan perusahaan kepada awak kapal walaupun awak kapal tersebut memiliki prestasi kerja yang tinggi hal ini dapat dilihat dari posisi atau jabatan yang diduduki awak kapal hanya mentok pada posisi itu, masalah selanjutnya pada kompensasi dimana pemberian kompensasi yang berupa bonus yang diberikan oleh perusahaan belum efektif dikarenakan masih banyaknya karyawan yang kurang menyukai bonus langsung dari perusahaan hal ini dikarenakan sering telatnya perusahaan dalam pemberian kompensasi kepada awak

kapal. Masalah selanjutnya terdapat pada kepuasan kerja, dimana adanya beberapa pegawai yang tidak puas terhadap system penggajian yang dilakukan perusahaan terhadap awak kapal dimana gaji yang di terima awak kapal sering tersendat atau tidak tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada awak kapal tunda PT. Aman Bahari Kuala Tanjung yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya beberapa awak kapal yang kurang efektif dalam menggunakan waktu menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Adanya beberapa awak kapal yang tidak mampu mengerjakan pekerjaanya sesuai dengan waktu yang telah ditentuka
3. Rendahnya dukungan organisasi perusahaan terhadap awak kapal hal ini ditunjukkan pada kurangnya kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan awak kapal dan kepedulian terhadap kerja keras.
4. Tidak adanya jaminan karir yang diberikan perusahaan kepada awak kapal walaupun awak kapal tersebut memiliki prestasi kerja yang tinggi hal ini dapat

dilihat dari posisi atau jabatan yang diduduki awak kapal hanya mentok pada posisi itu.

5. Pemberian kompensasi yang berupa bonus yang diberikan oleh perusahaan belum efektif dikarenakan masih banyaknya karyawan yang kurang menyukai bonus langsung dari perusahaan hal ini dikarenakan sering telatnya perusahaan dalam pemberian kompensasi kepada awak kapal.
6. Adanya beberapa pegawai yang tidak puas terhadap system penggajian yang dilakukan perusahaan terhadap awak kapal dimana gaji yang di terima awak kapal sering tersendat atau tidak tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa dukungan organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah dukungan organisasi yang diukur dengan pengembangan karir serta kesejahteraan awak kapal, kompensasi yang diukur dengan bonus langsung, kepuasan kerja diukur dengan system penggajian dan pengaruhnya terhadap kinerja awak kapal tunda dengan subjek PT. Aman Bahari Kuala Tanjung serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung ?
4. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung ?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung ?
6. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja awak kapal tunda melalui kepuasan kerja pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung ?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja awak kapal tunda melalui kepuasan kerja pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja awak kapal tunda melalui kepuasan kerja pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompenasi terhadap kinerja awak kapal tunda melalui kepuasan kerja pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang dukungan organisasi, kompenasasi, kepuasan kerja dan kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal dukungan organisasi, kompenasasi, kepuasan kerja terhadap kinerja awak kapal tunda.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Nooralizad et al., 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Selanjutnya diterangkan menurut (Putra, 2016) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian

dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Edy Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins, 2012) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta

keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

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

2. Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Tanggung Jawab.

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

4. Kerjasama.

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

5. Inisiatif.

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

2.1.2 Dukungan Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka

Menurut (Maryati, 2014) mendeskripsikan, Dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi.

Sedangkan menurut (Danish et al., 2013), dukungan organisasi merupakan ekspektasi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan dengan sebaiknya. Selanjutnya menurut (Erdogan & Enders, 2007), dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya.

Dari beberapa uraian di atas, dapat disintesis bahwa dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai tentang seberapa jauh organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraannya.

2.1.2.2 Tujuan Dukungan Organisasi

Menurut (Moeheriono, 2012) pada prinsipnya, dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan menunjukkan komitmen perusahaan kepada karyawan. Dukungan tersebut dibalas oleh karyawan dalam bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi. Dukungan organisasi seperti promosi, peningkatan gaji, pelatihan, bantuan perusahaan akan diinterpretasikan oleh para karyawan, sehingga dukungan organisasi dikembalikan karyawan dalam bentuk kepercayaan dan kualitas hubungan mereka dengan perusahaan dengan berusaha mengembangkan berbagai macam perilaku yang positif.

Menurut (Eisenberger, 2012) apabila karyawan merasakan organisasi benar-benar tertarik dengan kesejahteraan mereka dan memiliki motivasi untuk

berbagi keuntungan maka kepercayaan terhadap organisasi akan muncul. Karyawan juga akan menjadi lebih bekerja keras karena mereka menginginkan organisasi untuk sukses. Pada saat-saat krisis, dukungan organisasi mungkin akan sangat ampuh dalam hal mempertahankan atau meningkatkan hasil individual maupun hasil organisasi.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

Dukungan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan usaha dalam menghargai kontribusi karyawan dan memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan (Rhoades & Eisenberg, 2008). Bentuk dukungan yang diberikan perusahaan untuk karyawan tersebut ditangkap sebagai stimulus, kemudian diorganisasikan dalam proses kognitif dan diinterpretasikan oleh karyawan yang berupa persepsi dukungan organisasi.

Menurut (Rhoades & Eisenberg, 2008) bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi merupakan persepsi yang dimiliki karyawan mengenai kesiapan organisasi memberikan dukungan pada saat dibutuhkan serta berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dalam menilai kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan karyawan. Bentuk dukungan organisasi salah satunya yaitu penghargaan atau *reward*. *Reward* adalah pengakuan atas kinerja karyawan untuk mengarahkan perilaku karyawan ke perilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi (Nitisusastro & Mulyadi, 2012). Menurut (Simamora, 2014) mengartikan reward sebagai imbalan/insentif yang mengaitkan bayaran berdasarkan tujuan meningkatkan produktivitas untuk mencapai keunggulan kompetitif.

2.1.2.4 Indikator Dukungan Organisasi

Indikator dukungan organisasi menurut (Rhoades & Eisenberg, 2008) adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan; perusahaan memberikan penghargaan/reward atas pencapaian kerja karyawan.
2. Kondisi kerja; mengenai lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non-fisik.
3. Kesejahteraan karyawan; perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) indikator dukungan organisasi.

Ketiga kategori utama ini adalah sebagai berikut:

1. Keadilan

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan. Banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Keadilan prosedural menjadi aspek keadilan struktural dan aspek sosial. Aspek struktural mencakup peraturan formal dan keputusan mengenai karyawan. Sedangkan aspek sosial seringkali disebut dengan keadilan interaksional yang meliputi bagaimana memperlakukan karyawan dengan penghargaan terhadap martabat dan penghormatan mereka.

2. Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karena atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.
- 2) Keamanan dalam bekerja. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.
- 3) Kemandirian. Dengan kemandirian, berarti adanya kontrol akan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

- 4) Peran stressor. Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan. Stres berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi karena karyawan tahu bahwa faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi, yaitu: tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu (work-overload), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (role-ambiguity), dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (role-conflict).
- 5) Pelatihan. Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi. Dengan demikian secara operasional dukungan organisasi merupakan suatu cara perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik

akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

Menurut (E Sutrisno, 2010) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja.

Menurut (Susanto, 2017) kompensasi seluruh bentuk imbalan baik berupa finansial maupun non finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, uang makan, uang lembur jaminan kesehatan dan insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atau balas jasa dalam melakukan tugas keorganisasian .

Berdasarkan pengertian Kompensasi dari beberapa pendapat diatas, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

2.1.3.2 Tujuan dan Asas Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2010), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh buruh

Menurut (Larasati, 2018) tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba, peraturan pemerintah harus ditaati. Menurut (Arifin, 2007) tujuan dari kompensasi yaitu memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, pengusaha tetap memperoleh keuntungan optimal, mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan konsumen memperoleh barang yang berkualitas dengan harga yang layak.

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

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh: Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar, Serikat buruh atau organisasi, Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan, Posisi atau jabatan karyawan, Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, Sektor pemerintah Pemerintah.

Kompensasi adalah pemberian baik gaji maupun tunjangan kinerja kepada pegawai yang bekerja didalam suatu organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2010) faktor yang memengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja,
2. kemampuan dan kesediaan perusahaan,
3. serikat buruh/ organisasi karyawan,

4. Produktivitas kerja karyawan,
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya,
6. Biaya hidup/*cost of living*,
7. Posisi jabatan karyawan,
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan,
9. Kondisi perekonomian nasional,
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Sedangkan menurut (Sinambela, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Kinerja dan produktivitas kerja,
2. Kemampuan membayar,
3. Kesiediaan membayar,
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja,
5. Serikat pekerja,
6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan beberapa teori faktor-faktor kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah perusahaan tempat dimana orang bekerja atau lokasi kerja, Penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesiediaan perusahaan, serikat buruh/ organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, biaya hidup/*cost of living*, posisi jabatan karyawan, pendidikan, pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat

pekerjaan, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai, permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, undang-undang dan peraturan yang berlaku

2.1.3.4 Indikator-indikator Kompensasi

Indikator indikator kompensasi menurut (Hasibuan, 2010) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji/upah,
2. Asuransi,
3. Tunjangan,
4. Premi.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) indikator kompensasi yaitu:

1. Tingkat bayaran,
2. Struktur pembayaran,
3. Penentuan bayaran individu,
4. Metode pembayaran, dan
5. Kontrol pembayaran.

Berdasarkan beberapa teori indikator kompensasi di atas dapat disimpulkan bahawa indikator kompensasi adalah gaji, upah, insentif, fasilitas, asuransi, tunjangan, premi, tingkat bayaran, struktur bayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi

perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Menurut (E Sutrisno, 2010) “kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif”.

Menurut (Yulianita, 2017) “kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi”.

Munurut (Handoko, 2013) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Sedangkan Menurut (Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Seorang karyawan melakukan suatu pekerjaan karena ia ingin memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti kebutuhan untuk bergaul dan berkomunikasi dengan orang lain, kebutuhan untuk dihargai prestasinya dengan memperoleh ganjaran (bonus, promosi, dan kenaikan gaji). Namun demikian upaya-upaya yang dilakukan

oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat memenuhi kebutuhannya sering tidak berjalan sesuai dengan harapannya, karena adanya berbagai faktor yang dapat mempengaruhi hasil dari upayanya tersebut, seperti yang dikemukakan oleh (Robbins, 2012) yaitu: pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan adanya kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang mudah akan membuat karyawan merasa bosan, sehingga mereka tidak puas.

Demikian pula terhadap pekerjaan yang terlalu menantang yaitu pekerjaan yang dirasakan sangat sulit untuk dikerjakan maka akan membuat karyawan frustrasi, kecewa dan tidak puas. Pekerjaan yang secara mental menantang artinya bahwa karyawan mampu untuk mengatasi kesulitan yang mungkin timbul akan membuat karyawan senang dan puas.

2. Ganjaran yang pantas

Pada umumnya karyawan menginginkan memperoleh ganjaran yang pantas yaitu gaji, upah, bonus dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu dan kemungkinan menghadapi resiko pekerjaan. Apabila ganjaran yang diterima itu sepadan atau pantas maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi

apabila ganjaran yang diperoleh dirasakan tidak pantas maka ia akan kecewa atau tidak puas.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Memaknai kondisi kerja sebagai lingkuan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Seorang melakukan suatu pekerjaan tidak semata-mata untuk memperoleh ganjaran berupa uang bonus, pangkat, jabatan atau ingin berprestasi saja, tetapi juga membutuhkan pergaulan, bersosialisasi atau berinteraksi sosial, ingin diterima dan menerima orang lain, ingin berbagi pengetahuan dan pengalaman, saling memberikan pendapat atau saran. Oleh karena itu, seorang karyawan akan merasa puas apabila memiliki rekan kerja yang mau diajak untuk saling mendukung dalam melakukan pekerjaannya masing-masing.

5. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dengan pekerjaannya akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan. Pada hakikatnya orang yang memiliki kepribadian yang kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaannya, maka mereka memiliki kompetensi (intelektual, emosional, dan sosial) yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian ia akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga ia

akan memiliki kemungkinan yang lebih besar pula untuk memperoleh kepuasan.

Sedangkan menurut (E Sutrisno, 2010) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan kompensasi finansial yang meliputi besarnya gaji, jaminan sosial, dan tunjangan.

2.1.4.3 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2010), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih

mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2010) antara lain:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan

menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaannya dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan

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

3. Kejujuran

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

4. Kreatifitas

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

5. Kepemimpinan

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

6. Tingkat Gaji

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

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai..

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Menurut (Mary, 2012) mendeskripsikan, Dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi.

Dukungan organisasi sangat berperan dalam menentukan kinerja anggota, dalam penelitiannya juga dijelaskan bahwa dukungan organisasi berhubungan dengan prestasi kerja, dimana penghargaan oleh organisasi dianggap memberikan keuntungan bagi anggota, seperti kenyamanan kerja karena diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, memperoleh informasi secara mudah, serta beberapa

hal lain yang dibutuhkan anggota untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Riantoko et al., 2017) dan (Kadir et al., 2016) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan

maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama, 2015) dan (Polukan et al., 2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2010) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Ketika karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Makaluas & Sumampouw, 2017) Dan (Zahra & Hidayat, 2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ka

2.2.4 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Menurut (Erdogan & Enders, 2007), dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi

peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya.

Dukungan organisasi mengusulkan bahwa karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menyediakan sumber daya yang memadai dan menghargai mereka sebagai individu, termasuk kemungkinan bahwa organisasi akan menghargai kinerja mereka dan membantu mereka selama sulit (Cullen et al., 2013).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2018) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahayu & Riana, 2017) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.6 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dukungan organisasional yang dirasakan merupakan sumber daya penting yang diperhatikan dalam pengelolaan lingkungan kerja terutama disektor jasa.

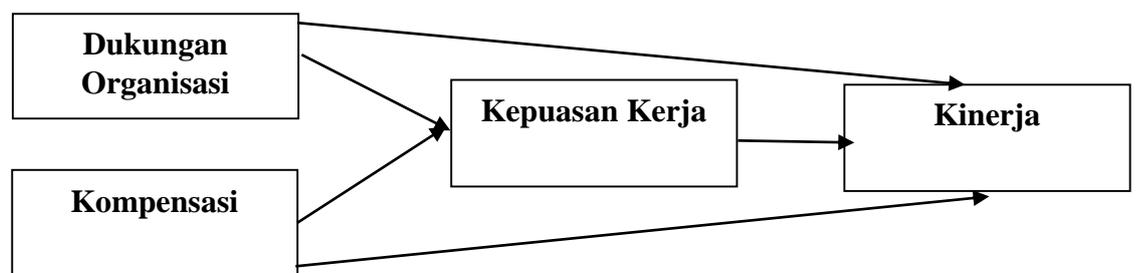
Karyawan yang merasakan dukungan organisasi akan bisa bekerja dengan baik karena fasilitas serta kontribusi perusahaan yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman memicu semangat kerja karyawan bertambah dan membuat karyawan bertahan pada perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang terjadi di perusahaan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pada karyawan sehingga karyawan akan terus giat dalam mengerjakan pekerjaannya dan pada akhirnya kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.

2.2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2010)

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik sehingga semangat kerja karyawan tersebut akan semakin tinggi dan pada akhirnya kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa Penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini dilakukan sebelumnya seperti tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Penulis	Judul	Hasil	Sumber
1	Rahayu & Riana (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kompensasi ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap	E-Jurnal Manajemen Unud 6(11), 2017. 5804-5833

			keinginan keluar, dan kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar.	
2	Cahyanti (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Duta Media Indonesia Area Pematang Siantar	Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi (X1) dan motivasi(X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar.	Maker: Jurnal Manajemen 4(1) 2018. 1-49-56
3	Makaluas & Sumampouw (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan PT.BPR Prisma Dana Manado	Jurnal Administrasi Bisnis 5(005) 2017, 1-8
4	Zahra & Hidayat (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam.	Journal of Applied Managerial Accounting 1(2) 2017 1-13
5	Pratama (015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang)	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis 21(1) 2015. 1-17

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
4. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
5. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
6. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja awak kapal tunda melalui kepuasan kerja pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

7. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja awak kapal tunda melalui kepuasan kerja pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Aman Bahari Kuala Tanjung Jalan Pelabuhan Kuala Tanjung, Sei Suka, Kwala Tj., Kec. Sei Suka, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2021 sampai dengan Juni 2021. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di liat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021			
		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	Pengumpulan data													■	■	■	■								
6	Penulisan laporan																	■	■	■	■				
7	Seminar Hasil																					■			
8	Penyelesaian laporan																					■	■	■	■
9	Sidang meja hijau																								■

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung yang berjumlah 57 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini

dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 57 orang.

3.4 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	No item	Skala
1	Kinerja (Y)	Hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sumber : (Robbins, 2010)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif Sumber : (Robbins, 2010)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likret
2	Dukungan organisasi (X1)	Kepercayaan pegawai tentang seberapa jauh organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraannya. Sumber : (Rhoades & Eisenberg, 2008)	1. Penghargaan 2. Kondisi kerja 3. Kesejahteraan karyawan Sumber: (Rhoades & Eisenberg, 2008)	1,2 3,4 5,6	Likret
3	Kompensasi (X2)	Segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.	1. Gaji/upah 2. Asuransi 3. Tunjangan 4. Premi Sumber: (Hasibuan, 2010)	1,2 3,4 5,6 7,8	Likret

		Sumber: (Hasibuan, Likret 2010)			
4	Kepuasan Kerja (Z)	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka Sumber: (Hasibuan, 2010)	1. <i>Turnover</i> 2. Tingkat ketidakhadiran 3. Umur 4. Tingkat pekerjaan 5. Ukuran organisasi perusahaan Sumber: (Mangkunegara, 2014)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likret

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	No Item
1	Kualitas Kerja	1,2
2	Kuantitas Kerja	3,4
3	Tanggung jawab	5,6
4	Kerja sama	7,8
5	Inisiatif	9,10

Sumber: (Robbins, 2010)

2. Dukungan Organisasi (X1)

Dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai tentang seberapa jauh organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraannya.

Tabel 3.4 Indikator Dukungan Organisasi

No	Indikator	No Item
1	Penghargaan	1,2
2	Kondisi kerja	3,4
3	Kesejahteraan karyawan	5,6

Sumber: (Rhoades & Eisenberg, 2008)

3. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Tabel 3.5 Indikator Kompensasi

No	Indikator	No Item
1	Gaji/upah	1,2
2	Asuransi	3,4
3	Tunjangan	5,6
4	Premi	7,8

Sumber: (Hasibuan, 2010)

4. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Tabel 3.6 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	No item
1	<i>Turnover</i>	1,2
2	Tingkat ketidak hadiran	3,4
3	Umur	5,6
4	Tingkat pekerjaan	7,8
5	Ukuran organisasi perusahaan	9,10

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan

yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala Likert

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

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan analisa outer model dengan jumlah responden sebanyak 57 orang.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 3.5. dan hasil *outer loading* pada Tabel 3.8 berikut ini:

Tabel 3.8 Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
Dukungan Organisasi (X1)	0.522	Valid
Kompensasi (X2)	0.641	Valid
Kepuasan kerja (Z)	0.547	Valid
Kinerja (Y)	0.520	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

. Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel / Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Dukungan organisasi (X1)	0.770	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.919	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0.898	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.850	0,60	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2020)

Berdasarkan sajian data pada tabel 3.9 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

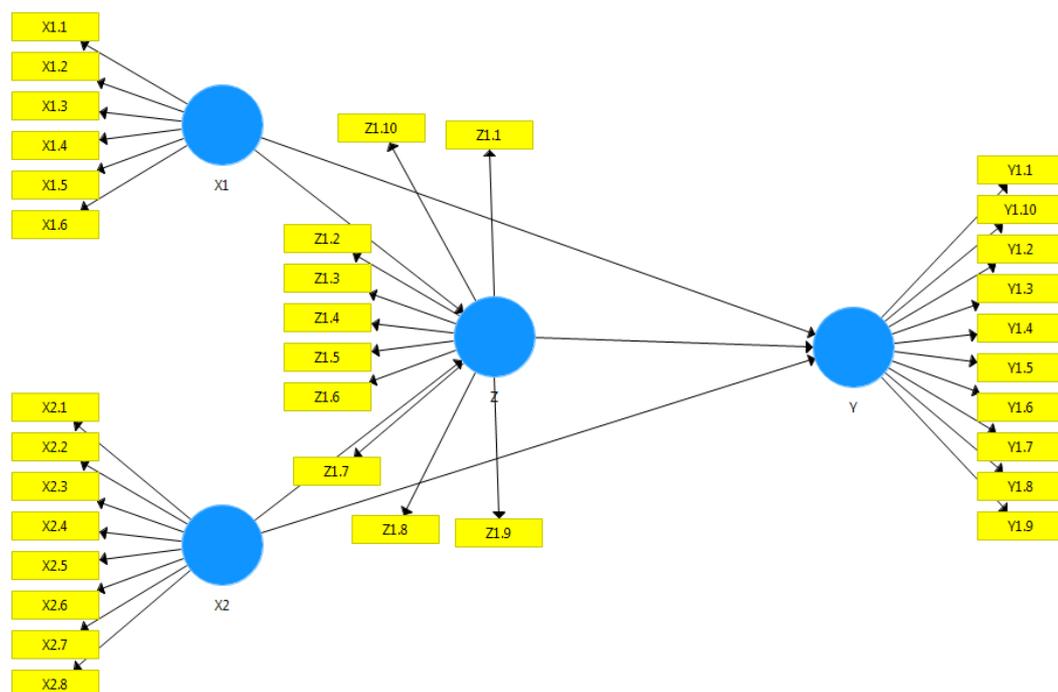
Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator

dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:

Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural

(inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi

antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE).
3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan

antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (Partial Least Square) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (Partial Least Square) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel dukungan organisasi (X1), 8 pernyataan untuk variabel kompensasi (X2), 12 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 57 orang awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Hasil tabulasi karakteristik 57 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian.

4.1.1.1 Jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 57 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	52	100,00
Wanita	0	0
Jumlah	57	100

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 57 orang atau 100 %. Dari data di atas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 57 orang.

4.1.1.2 Jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 57 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
>30 tahun	18	31,57
30-39 tahun	20	35,09
40-49 tahun	15	26,32
<50 tahun	4	7,02
Jumlah	57	100,00

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia >30 tahun yaitu 18 orang atau 31,57%, usia antara 30-39 tahun yaitu 20 orang atau 35,09 %, usia antara 40-50 tahun yaitu 15 orang atau 26,32%, usia >50 tahun yaitu 3 orang atau 7,02%. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39 tahun yaitu berjumlah 20 orang.

4.1.2 Jawaban Responden

4.1.2.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	26.3	28	49.1	11	19.3	1	1.8	2	3.5	57	100%
2	13	22.8	30	52.6	8	14.0	5	8.8	1	1.8	57	100%
3	13	22.8	35	61.4	6	10.5	2	3.5	1	1.8	57	100%
4	14	24.6	30	52.6	10	17.5	2	3.5	1	1.8	57	100%
5	21	36.8	27	47.4	7	12.4	2	3.5	0	0	57	100%
6	27	47.4	21	36.8	5	8.8	3	5.3	1	1.8	57	100%
7	19	33.3	24	42.1	11	19.3	2	3.5	1	1.8	57	100%
8	19	33.3	28	49.1	8	14.0	1	1.8	1	1.8	57	100%
9	40	70.2	17	29.8	0	0	0	0	0	0	57	100%
10	38	66.7	19	33.3	0	0	0	0	0	0	57	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.3 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentase 49.1 %.
2. Jawaban responden tentang mampu bekerja mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 52.6 %.
3. Jawaban responden tentang d dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan Perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 61.4 %.
4. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 52.6 %.

5. Jawaban responden tentang mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 47.4 %.
6. Jawaban responden tentang mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 47.4 %.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 Orang dengan persentase 42.1 %.
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentase 49.1 %.
9. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “ sangat setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentase 70,2 %.
10. Jawaban responden tentang memiliki insiatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentase 66,7 %.

4.1.2.2 Dukungan Organisasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel dukungan organisasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Dukungan Organisasi (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	75.5	14	24.6	0	0	0	0	0	0	57	100%
2	32	56.1	16	28.1	5	8.8	3	5.3	1	1.8	57	100%
3	21	36.8	24	42.1	9	15.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
4	18	31.6	29	50.9	8	14.0	1	1.8	1	1.8	57	100%
5	17	29.8	25	43.9	12	21.1	2	3.5	1	1.8	57	100%
6	15	26.3	21	36.8	17	29.8	3	5.3	1	1.8	57	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memperoleh penghargaan sesuai dengan kontribusi, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 43 Orang dengan persentase 75.5 %.
2. Jawaban responden tentang diberikan kesempatan promosi atas pekerjaan yang sudah selesai, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 56.1 %.
3. Jawaban responden tentang diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 Orang dengan persentase 42.1 %.
4. Jawaban responden tentang Organisasi tidak memberikan beban tugas yang berlebihan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentase 50.9 %.
5. Jawaban responden tentang memperoleh gaji yang sesuai dengan kontribusi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentase 43.9 %.

6. Jawaban responden tentang diberikan bonus ketika melebihi target kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 21 Orang dengan persentase 36.8 %.

4.1.2.3 Kompensasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kompensasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X2)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	24.6	22	38.6	19	33.33	1	1.8	1	1.8	57	100%
2	10	17.5	33	57.9	10	17.5	1	1.8	3	5.3	57	100%
3	13	22.8	28	49.1	10	17.5	5	8.8	1	1.8	57	100%
4	18	31.6	27	47.4	9	15.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
5	13	22.8	30	52.6	11	19.3	2	3.5	1	1.8	57	100%
6	15	26.3	22	38.6	17	29.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
7	12	21.1	31	54.4	10	17.5	1	1.8	3	5.3	57	100%
8	19	33.3	27	47.4	6	10.5	3	5.3	2	3.5	57	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 38.6 %.
2. Jawaban responden menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab “setuju” 33 Orang dengan persentase 57.9 %.

3. Jawaban responden tentang merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” 28 Orang dengan persentase 49.1 %.
4. Jawaban responden tentang merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keselamatan dalam bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 47.4 %.
5. Jawaban responden tentang perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 52.6 %.
6. Jawaban responden tentang tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan ditempati, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 38.6 %.
7. Jawaban responden tentang premi yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentase 54.4 %.
8. Jawaban responden tentang premi dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 47.4 %.

4.1.2.4 Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	24.6	32	56.1	9	15.8	2	3.5	0	0	57	100%
2	17	29.8	29	50.9	8	14.0	2	3.5	1	1.8	57	100%
3	21	36.8	24	42.1	9	15.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
4	13	22.8	35	61.4	6	10.5	2	3.5	1	1.8	57	100%
5	14	24.6	31	54.4	9	15.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
6	15	26.3	26	45.6	13	22.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
7	14	24.6	31	54.4	8	14.0	3	5.3	1	1.8	57	100%
8	15	26.3	32	56.1	7	12.3	2	3.5	1	1.8	57	100%
9	28	49.1	18	31.6	5	8.8	4	7.0	2	3.5	57	100%
10	24	42.1	22	38.6	8	14.0	1	1.8	2	3.5	57	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang rotasi kerja yang dilakukan di tempat bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 56.1 %.
2. Jawaban responden tentang mutasi yang dilakukan ditempat bekerja sesuai dengan ketentuan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentase 50.9 %.
3. Jawaban responden tentang selalu mengisi absensi tepat waktu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 Orang dengan persentase 42.1 %.
4. Jawaban responden tentang elalu datang tepat waktu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 61.4 %.
5. Jawaban responden tentang memiliki pengalaman pekerjaan yang cukup, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentase 54.4 %.

6. Jawaban responden tentang harapan yang miliki tentang pekerjaan sesuai dengan realita pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 Orang dengan persentase 45.6 %.
7. Jawaban responden tentang beban kerja yang di berikan sesuai dengan kemampuan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentase 54.4 %.
8. Jawaban responden tentang berusaha untuk kreatif dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 56.1 %.
9. Jawaban responden tentang selalu menjalin komunikasi yang harmonis antar pegawai maupun pimpinan, mayoritas responden menjawab “ sangat setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentase 49.1 %.
10. Jawaban responden tentang apabila pekerjaan belum selesai akan lembur, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 24 Orang dengan persentase 42.1 %.

4.1.3 Analisis Inner Model

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan

menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji R-Square

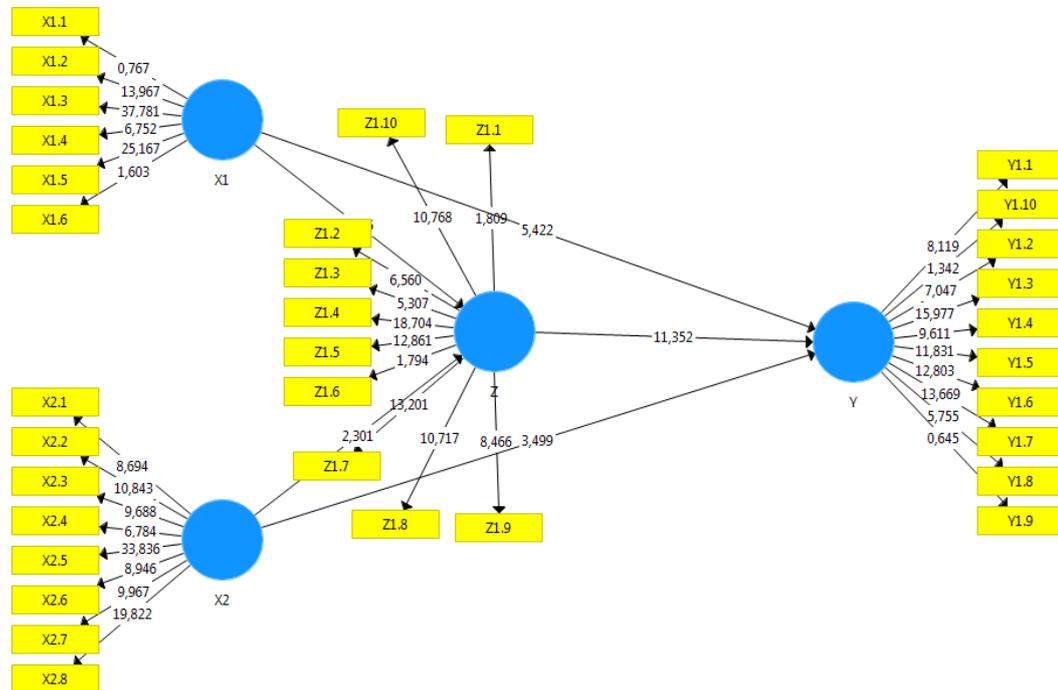
	R Square	R Square Adjusted
Y	0.963	0.961

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.7 di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai r-square 0,963 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X dan Z sebesar 96,3% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 3,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.1.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* dan tabel *outer loading* berikut ini :



Gambar 4.1
Path Coefficient

4.1.4.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.8 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
X1 -> Y	0,331	0,320	0,061	5,422	0.000
X1 -> z	0,476	0,476	0,149	3,185	0.002
X2 -> Y	0,189	0,198	0,054	3,499	0.001
X2 -> z	0,371	0,368	0,161	2,301	0.022
Z -> Y	0,535	0,540	0,047	11,352	0.000

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,331. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik dukungan organisasi,

maka semakin tinggi kinerja pada awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

2. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,476. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik dukungan organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0,189. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kompensasi, maka semakin tinggi kinerja pada awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
4. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,371. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kompensasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,022 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0,535. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja pada awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

4.1.4.2 Pengujian Seacar Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	0.254	0.256	0.081	3,127	0.002
X2 -> Z -> Y	0.198	0.198	0.090	2,196	0.029

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,254. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,198. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,029 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

Adapun rangkuman hasil analisis jalur pada penjabaran mengenai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total pada masing-masing variabel dalam penelitian dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Kesimpulan Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak Langsung	Keterangan
Pengaruh X1 Terhadap Y	5,422	-	Langsung
Pengaruh X1 Terhadap Z	3,185		Langsung
Pengaruh X2 Terhadap Y	3,499		Langsung
Pengaruh X2 Terhadap Y Melalui Z		26,121	Tidak langsung
Pengaruh Z Terhadap Y	11,352		Langsung

Sumber : (Data Diolah 2021)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja secara tidak langsung, dengan nilai T statistic lebih besar ($36,156 > 5,422$).
2. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara tidak langsung, dengan nilai T statistic lebih besar ($3,499 > 26,121$).

4.2 Pembahasan

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

2.2.1 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,331. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,422, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,442 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya dukungan yang diberikan perusahaan kepada awak kapal tunda maka kinerja awak kapal akan semakin baik, dimana awak kapal akan berusaha untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja akan semakin tinggi.

Dimana dalam hal ini seluruh awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung memperoleh penghargaan sesuai hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal penghargaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 orang, hal ini menunjukkan bahwa awak kapal kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung memperoleh penghargaan sesuai dengan kontribusi yang diberikan wak kapal kepada perusahaan sehingga awak kapal akan lebih termotivasi untuk berkerja dengan sungguh-sungguh, dengan demikian maka kinerja awak akan semakin meningkat.

Akan tetapi dalam pemberian bonus kepada awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung, tidak sesuai dengan harapan awak kapal hal ini dapat

dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada awak kapal terkait dengan pemberian bonus dimana masih banyak awak kapal yang menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya awak kapal yang memperoleh bonus sesuai dengan harapan awak kapal. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih memperhatikan kebutuhan sehari-hari awak kapal hal tersebut dilakukan supaya awak kapal termotivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Dukungan organisasi sangat berperan dalam menentukan kinerja anggota, dalam penelitiannya juga dijelaskan bahwa dukungan organisasi berhubungan dengan prestasi kerja, dimana penghargaan oleh organisasi dianggap memberikan keuntungan bagi anggota, seperti kenyamanan kerja karena diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, memperoleh informasi secara mudah, serta beberapa hal lain yang dibutuhkan anggota untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Menurut (Mary, 2012) mendeskripsikan, Dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Riantoko et al., 2017) dan (Kadir et al., 2016) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,189. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,001 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,499, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,499 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pemberian kompensasi kepada awak kapal tunda maka kinerja awak kapal akan semakin baik, dimana pemberian kompensasi yang selalu tepat waktu serta sesuai dengan keinginan awak kapal maka awak kapal tersebut akan semakin giat untuk melakukan pekerjaannya sehingga kinerja awak kapal akan semakin baik.

Dimana dalam hal ini seluruh awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung menerima premi hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal premi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang, hal ini menunjukkan PT. Aman Bahari Kuala Tanjung memberikan premi yang sesuai kepada awak kapal tunda sehingga awak kapal merasa lebih terlindung, dengan demikian maka awak kapal akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja awak akan semakin meningkat.

Akan tetapi dalam pemberian gaji kepada awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung, tidak sesuai dengan harapan awak kapal hal ini dapat dilihat

dari hasil angket yang telah disebarkan kepada awak kapal terkait dengan pemberian gaji dimana masih banyak awak kapal yang menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang, hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya awak kapal yang merasa dalam pemberian gaji yang diberikan belum sesuai dengan usaha yang dikeluarkan oleh awak kapal. Dalam hal pemberian gaji pimpinan diharapkan agar senantiasa memelihara sistem pemberian gaji yang adil dan layak yang berlaku pada perusahaan tentang ketenagakerjaan guna memperoleh dan mempertahankan awak yang potensial atau berkualitas.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan

perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama, 2015) dan (Polukan et al., 2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,535. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 11,352, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,352 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja yang tinggi pada awak kapal tunda maka kinerja awak kapal akan semakin tinggi, dimana awak kapal yang merasa puas atas hasil kerjanya, hasil kerja yang direspon baik oleh pimpinan maka awak kapal tersebut akan lebih giat untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga kinerja awak kapal akan semakin tinggi.

Dimana kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung sudah baik hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal tingkat kehadiran mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang, hal ini menunjukkan bahwa awak

kapal selalu datang tepat waktu, dengan demikian maka pekerjaan awak kapal dapat diselesaikan dengan tepat waktu sehingga kinerja awak akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak seluruhnya awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung yang merasa puas hal ini terbukti dari angket yang telah disebarkan kepada awak terkait harapan awak kapal dimana masih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang, hal ini menunjukkan bahwa harapan yang dimiliki tentang pekerjaan kurang sesuai dengan realita pekerjaan. Dalam hal ini hendaknya agar pimpinan senantiasa lebih memperhatikan secara seksama kebutuhan awak kapal, bukan hanya insentif, tapi juga kebutuhan dasar lainnya seperti kelengkapan fasilitas kerja, kondisi tempat kerja, dan alat pembantu dalam bekerja sehingga awak kapal lebih merasa puas atas apa yang diharapkannya.

Ketika karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2010) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Makaluas & Sumampouw, 2017) Dan (Zahra & Hidayat, 2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

2.2.4 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,476. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,002 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,185, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,185 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi dukungan yang diberikan kepada awak kapal, dimana semua hasil kerja serta karir awak kapal didukung dengan baik oleh perusahaan maka awak kapal akan merasa puas atas apa yang diterimanya, sehingga tingkat kepuasan kerja awak kapal akan semakin tinggi.

Dimana dalam hal ini seluruh awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung memperoleh penghargaan sesuai dengan pekerjaan awak kapal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarakan kepada responden dalam hal penghargaan dimana mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang, hal ini menunjukkan bahwa awak kapal diberikan kesempatan promosi atas pekerjaan yang sudah selesaikan, dengan demikian maka awak kapal akan merasa puas atas apa yang dia kerjakan sehingga kepuasan kerja awak kapal akan semakin meningkat.

Akan tetapi dalam pemberian gaji kepada awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung kurang baik dengan harapan awak kapal hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarakan kepada awak kapal terkait kesejahteraan

dimana masih banyak awak kapal yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya awak kapal yang kurang puas atas pemberian gaji yang diberikan kepada awak kapal dimana dalam pemberian gaji sering kali terjadi keterlambatan serta pemberian gaji yang diberikan belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan awak kapal kepada perusahaan dimana dalam hal melakukan pekerjaan seluruh awak kapal selalu diawasi oleh pimpinan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar memberikan gaji dan upah tepat pada waktunya dan sesuai dengan hasil kinerja awak kapal.

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Menurut (Erdogan & Enders, 2007), dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya.

Dukungan organisasi mengusulkan bahwa karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menyediakan sumber daya yang memadai dan menghargai mereka sebagai individu, termasuk kemungkinan bahwa organisasi akan menghargai kinerja mereka dan membantu mereka selama sulit (Cullen et al., 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2018) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,371. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,022 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,301, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,301 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan kepada awak kapal tunda, dimana pemberian kompensasi yang tidak telat, sesuai dengan harapan awak kapal maka kepuasan kerja awak kapal akan semakin tinggi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap.

Dimana dalam melakukan pekerjaan awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung menyediakan asuransi hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dalam hal asuransi awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang, hal ini menunjukkan bahwa PT. Aman Bahari Kuala Tanjung memberikan asuransi kecelakaan kerja, asuransi kesehatan sesuai dengan harapan awak kapal sehingga asuransi yang diperoleh awak kapal dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan kepuasan kerja awak kapal.

Akan tetapi dalam pemberian tunjangan kepada awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung, tidak sesuai dengan harapan awak kapal hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarakan kepada awak kapal terkait dengan pemberian tunjangan dimana masih banyak awak kapal yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang, hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya awak kapal yang tidak tepat waktu. Dalam hal pemberian kompensasi pimpinan diharapkan agar memperhatikan kesejahteraan awak kapal dengan cara memberikan tunjangan yang berupa bonus tepat pada waktunya.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan, 2010).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahayu & Riana, 2017) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.6 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,254. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,002 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,127, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,127 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya dukungan organisasi yang di berikan perusahaan terhadap awak kapal, maka awak kapal akan merasa lebih puas, dengan puasnya awak kapal maka awak kapal tunda akan lebih lebih giat untuk melakukan pekerjaannya sehingga kinerja awak kapal akan semakin baik. Dukungan organisasional yang dirasakan merupakan sumber daya penting yang diperhatikan dalam pengelolaan lingkungan kerja terutama disektor jasa.

Dimana dalam hal ini dalam pemberian beban pekerjaan kepada awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung memperoleh beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan awak kapal masing-masing hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dalam kondisi pekerjaan dimana mayoritas responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa awak

kapal memperoleh beban kerja yang diberikan kepada awak kapal sesuai dengan kemampuan awak kapal masing-masing sehingga dalam penambahan beban pekerjaan awak kapal akan merasa puas atas penambahan beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan awak kapal masing-masing sehingga awak kapal akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan dengan demikian maka kinerja awak kapal akan semakin meningkat.

Akan tetapi dalam promosi jabatan yang diberikan kepada awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung, tidak sesuai dengan harapan awak kapal hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada awak kapal terkait dengan promosi dimana masih banyak awak kapal yang menjawab tidak setuju hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya awak kapal yang merasa kurang puas promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan kepada awak kapal dimana dalam hal promosi jabatan jarang kali dilakukan oleh perusahaan serta kurang tepat. Dalam hal ini pimpinan agar lebih melaksanakan program promosi jabatan yang didasarkan atas pertimbangan pengalaman, kecakapan (*ability*), dan syarat-syarat yang terkait, misalnya dengan cara memberikan promosi jabatan kepada awak kapal yang sudah mencapai target tertentu yang telah diberikan oleh perusahaan, sehingga memang layak untuk mendapatkan promosi jabatan

Karyawan yang merasakan dukungan organisasi akan bisa bekerja dengan baik karena fasilitas serta kontribusi perusahaan yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman memicu semangat kerja karyawan bertambah dan membuat karyawan bertahan pada perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang terjadi di

perusahaan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pada karyawan sehingga karyawan akan terus giat dalam mengerjakan pekerjaannya dan pada akhirnya kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.

2.2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,198 Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,029 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,196, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,196 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan awak kapal, pemberian kompensasi yang tepat waktu yang diberikan kepada awak kapal maka awak kapal akan merasa puas apa yang diterimanya sehingga awak kapal akan lebih sungguh-sungguh untuk melakukan pekerjaannya sehingga kinerja awak kapal akan semakin tinggi.

Dimana dalam melakukan pekerjaan awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung menyediakan premi hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dalam hal premi awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung mayoritas responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa PT. Aman Bahari Kuala Tanjung memberikan premi sesuai dengan harapan awak kapal sehingga premi yang diperoleh awak kapal dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan kepuasan kerja awak kapal sehingga

semangat kerja awak kapal akan semakin, dengan demikian maka kinerja awak kapal akan semakin meningkat.

Akan tetapi dalam pemberian tunjangan kepada awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung, tidak sesuai dengan harapan awak kapal hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada awak kapal terkait dengan pemberian tunjangan dimana masih banyak awak kapal yang menjawab tidak setuju hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya awak kapal yang menerima bonus tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan harapan awak kapal. Dalam hal pemberian kompensasi pimpinan diharapkan agar melakukan peningkatan kesesuaian bonus dengan hasil kerja awak kapal hal tersebut dilakukan agar awak kapal merasa terdorong atau temotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik sehingga semangat kerja karyawan tersebut akan semakin tinggi dan pada akhirnya kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2010)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung adalah sebagai berikut.

1. Secara langsung dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
2. Secara langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
3. Secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
4. Secara langsung dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
5. Secara langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
6. Secara tidak langsung kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.
7. Secara tidak langsung kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

5.2 Saran

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

1. Melihat dari masih banyaknya awak kapal yang memperoleh bonus sesuai dengan harapan awak kapal. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih memperhatikan kebutuhan sehari-hari awak kapal hal tersebut dilakukan supaya awak kapal temotivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.
2. Melihat dari masih banyaknya awak kapal yang merasa dalam pemberian gaji yang diberikan belum sesuai dengan usaha yang dikeluarkan oleh awak kapal. Dalam hal pemberian gaji pimpinan diharapkan agar senantiasa memelihara sistem pemberian gaji yang adil dan layak yang berlaku pada perusahaan tentang ketenagakerjaan guna memperoleh dan mempertahankan awak yang potensial atau berkualitas.
3. Melihat dari harapan yang dimiliki tentang pekerjaan kurang sesuai dengan realita pekerjaan. Dalam hal ini hendaknya agar pimpinan senantiasa lebih memperhatikan secara seksama kebutuhan awak kapal, bukan hanya insentif, tapi juga kebutuhan dasar lainnya seperti kelengkapan fasilitas kerja, kondisi tempat kerja, dan alat pembantu dalam bekerja sehingga awak kapal lebih merasa puas atas apa yang diharapkannya.
4. Melihat dari masih banyaknya awak kapal yang kurang puas atas pemebrian gaji yang diberikan kepada awak kapal dimana dalam pemberian gaji sering kali terjadi keterlambatan serta pemberian gaji yang diberikan belum sesuai dengan

kontribusi yang diberikan awak kapal kepada perusahaan dimana dalam hal melakukan pekerjaan seluruh awak kapal selalu diawasi oleh pimpinan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar memberikan gaji dan upah tepat pada waktunya dan sesuai dengan hasil kinerja awak kapal

5. Melihat dari masih banyaknya awak kapal yang tidak tepat waktu. Dalam hal pemberian kompensasi pimpinan diharapkan agar memperhatikan kesejahteraan awak kapal dengan cara memberikan tunjangan yang berupa bonus tepat pada waktunya.
6. Melihat dari masih banyaknya awak kapal yang merasa kurang puas promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan kepada awak kapal dimana dalam hal promosi jabatan jarang kali dilakukan oleh perusahaan serta kurang tepat. Dalam hal ini pimpinan agar lebih melaksanakan program promosi jabatan yang didasarkan atas pertimbangan pengalaman, kecakapan (*ability*), dan syarat-syarat yang terkait, misalnya dengan cara memberikan promosi jabatan kepada awak kapal yang sudah mencapai target tertentu yang telah diberikan oleh perusahaan, sehingga memang layak untuk mendapatkan promosi jabatan.
7. Melihat dari masih banyaknya awak kapal yang menerima bonus tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan harapan awak kapal. Dalam hal pemberian kompensasi pimpinan diharapkan agar melakukan peningkatan kesesuaian bonus dengan hasil kerja awak kapal hal tersebut dilakukan agar awak kapal merasa terdorong atau temotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

8. Untuk peneliti selanjutnya agar menambah jumlah variabel yang mempengaruhi kinerja serta menambah jumlah sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Farid, A. (2013). Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self Monitoring. *Advances In Economic and Business*, 1(4), 312–317.
- Dewi, C., Lie, D., Efendi, E., & Sherly, S. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Duta Muda Indonesia Area Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(1), 1–16.
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from The Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321–330.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia*. BPFE.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Kadir, S., Hariadi, S. S., & Subejo, S. (2016). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Penyuluh Sosial dan Partisipasi Masyarakat. *Sosio Konsepsia: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*, 6(1), 1–16.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Makaluas, C. G., & Sumampouw, H. j. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(5), 1–13.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Maryati, M. C. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. UPP STIM YKPN.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.

- Nitisusastro, & Mulyadi. (2012). *Perilaku Konsumen Dalam Perspektif Kewirausahaan*. Alfabeta.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Polukan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 1–15.
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–17.
- Putra, B. D. A. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Perdesanaan dan Perkotaan (PBBP2) di Dinas Pendapatan Kota Denpasar Tahun 2015. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Udayana*, 1–7.
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompenasai Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833.
- Rhoades, L., & Eisenberg, R. (2008). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Riantoko, R., Sudibya, G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara. *E-Jurnal Udayana*, 6(3), 1–15.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Managenet Analysis Journal*, 3(2), 1–11.
- Schermerhorn, J. R. (2013). *Management*. John Wiley & Sons Inc.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.

- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.
- Yulianita. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gemilang Utama Ideal Palembang. *Jurnal Adminika*, 3(1), 70–71.
- Zahra, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 1–13.