

**PENGARUH KOMPENSASI TAMBAHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI
OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. TELKOM INDONESIA Tbk**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

Nama : Luthfiah Adira
Npm : 1805160552
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA

MEDAN

2022



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 1. September 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : LUTHFIAH ADIMA
N P M : 1805160333
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TAMBAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH KEPUJIAN KERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA Tbk.

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(SATRIA TIRTAYASA, Ph.D.)

Penguji II

(SRI FITRI WAHYUNI, S.E., M.M.)

Pembimbing

(HAZMANAN KHAIR, SE., MBA, Ph.D.)

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

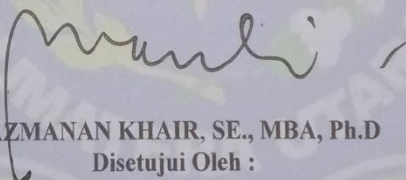
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : LUTHFIAH ADIRA
N.P.M : 1805160552
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Konsentrasi : PENGARUH KOMPENSASI TAMBAHAN
TERHADADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI
MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. TELKOM INDONESIA TBK

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

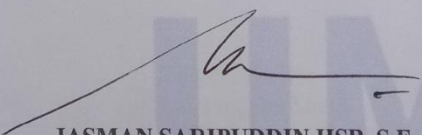
Medan, Agustus 2022


Pembimbing Skripsi


HAZMANAN KHAIR, SE., MBA, Ph.D
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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


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

Unggul | Cerdas | Terpercaya



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Luthfiah Adira
NPM : 1805160552
Dosen Pembimbing : Hazmanan Khair, SE., MBA, Ph.D
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|---|----------|-------------|
| Bab 1 | publiski Tujuan & Rumusan | 15/8/22 | |
| Bab 2 | supremalia pendan | 15/8/22 | |
| Bab 3 | Pustaka Kompensasi 'TAMBAHAN' | 15/8/22 | |
| Bab 4 | Publiski pembahasan | 15/08/22 | |
| Bab 5 | Kemungkinan hasil diseminasi di sarana. | 16/8/22 | |
| Daftar Pustaka | Pustaka yg di dlm skripsi ada di PP | 16/8/22 | |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Acc nisp nisp sidang | | |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Sarifuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Hazmanan Khair, SE., MBA, Ph.D

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Luthfiah Adira
NPM : 1005160552
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Pajak/Manajemen/
Rembangunan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 01 April 2022
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk.

LUTHFIAH ADIRA

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Email : Luthfiahadira793@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi tambahan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan terhadap kompensasi tambahan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tambahan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu termasuk kedalam pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan yang berjumlah 70 orang. Teknik analisis data di dalam penelitian ini menggunakan Structural Equational Modelling (SEM) dengan menggunakan Smart-PLS 3. Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kompensasi tambahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Telkom. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel kompensasi tambahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Telkom. Hasil dari pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Telkom. Hasil dari pengujian keenam menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai memediasi pengaruh kompensasi tambahan terhadap kinerja di PT. Telkom dengan menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Kata Kunci : Kompensasi Tambahan, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Effect of Additional Compensation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction of PT. Telkom Indonesia Tbk.

LUTHFIAH ADIRA

***Management Study Program, Faculty of Economic and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara***

Email : Luthfiahadira793@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of additional compensation on the performance of employees at PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan. To determine the effect of job satisfaction and employee performance on additional compensation at PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan. To determine the effect of job satisfaction on employee performance at PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan. To determine the effect of additional compensation and employee performance on job satisfaction at PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan. The approach in this research is included in the quantitative research approach. The population used as a sample is all employees of PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan, totaling 70 people. The data analysis technique in this study uses Structural Equational Modeling (SEM) using Smart-PLS 3. The results of testing the first hypothesis show that the additional compensation variable has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom. The results of testing the third hypothesis show that the additional compensation variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Telkom. The results of testing the fifth hypothesis indicate that the variable job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom. The results of the sixth test show that employee job satisfaction mediates the effect of additional compensation on performance at PT. Telkom by showing a positive but not significant effect.

Keywords: Additional Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk”**. Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Pertama kepada kedua orangtua saya yaitu ayah saya Bapak Misno dan Ibunda saya Miswati yang selalu memberikan semangat dan memberikan segala kasih sayang kepada saya, besarnya perhatian, pengorbanan,

bimbingan serta do'a yang tulus kepada saya, sehingga saya termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri SE, M.M, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Hazmanan Khair. SE, MBA, Ph.D. selaku dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada saya.
9. Bapak dan Ibu dosen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik saya selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan laporan skripsi ini. Semoga skripsi

ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Juli 2022

Penulis

Luthfiah Adira
1805160552

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRAC | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR TABEL | ixx |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Identifikasih Masalah | 7 |
| 1.3. Batasan Masalah..... | 8 |
| 1.4. Rumusan Masalah | 8 |
| 1.5. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| 1.6. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 10 |
| 2.1.1 Kinerja..... | 10 |
| 2.1.2 Kompensasi Tambahan | 15 |
| 2.1.3 Kepuasan Kerja..... | 23 |
| 2.2 Kerangka Konseptual | 32 |
| 2.3 Hipotesis Penelitian..... | 35 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | 36 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian..... | 36 |
| 3.2. Definisi Operasional..... | 36 |
| 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian..... | 39 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 39 |
| 3.5 Teknik Analisis Data | 40 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN | 43 |
| 4.1. Hasil Penelitian | 43 |
| 4.2. Pembahasan..... | 58 |

| | |
|--|-----------|
| BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN..... | 62 |
| 5.1 Kesimpulan | 62 |
| 5.2 Saran..... | 63 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|----------|---|----|
| Gambar 1 | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 33 |
| Gambar 2 | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 34 |
| Gambar 3 | Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja..... | 34 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 1.1. | SKP Pegawai | 2 |
| Tabel 1.2 | Hasil wawancara kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan | 5 |
| Tabel 1.3 | Hasil wawancara kompensasi kepada karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan | 6 |
| Tabel 3. 1 | Indikator Kinerja..... | 37 |
| Tabel 3.2 | Indikator Kompensasi | 38 |
| Tabel 3.3 | Indikator Kepuasan Kerja..... | 38 |
| Tabel 3.4 | Skala Likert | 40 |
| Tabel 4.1 | Data Distribusi Sampel Penelitian | 43 |
| Tabel 4.2 | Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 44 |
| Tabel 4.3 | Distribusi Responden Berdasarkan Usia | 45 |
| Tabel 4.4 | Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan | 45 |
| Tabel 4.5 | Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden | 47 |
| Tabel 4.6 | Skor Angket untuk Variabel X ₁ (Kompensasi tambahan)..... | 48 |
| Tabel 4.7 | Skor Angket untuk Variabel Z (Kepuasan kerja) | 49 |
| Tabel 4.8 | Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja) | 51 |
| Tabel 4.9 | Cross Loading..... | 53 |
| Tabel 4.10 | Average Varianed Extracted (AVE)..... | 53 |
| Tabel 4.11 | Composite Reliability | 54 |
| Tabel 4.12 | Cronbach Alpha | 54 |
| Tabel 4.13 | Variance Inflation Factor | 54 |
| Tabel 4.14 | R-Square | 57 |

Tabel 4.15 T-Statistics dan P-Values..... 57

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia berperan aktif secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Dalam kegiatan organisasi, sering kali organisasi kesulitan dalam mengontrol pekerjaan setiap sumber daya manusia yang ada terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, salah satu cara untuk mengatasi masalah tersebut yaitu terus mengasah dan menggali potensi sumberdaya manusia secara maksimal.

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

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

Adapun unsur yang dinilai untuk mengukur kinerja pegawai berdasarkan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang berisi rencana kerja, dan target yang akan dicapai oleh pegawai.

Berdasarkan 70 sampel SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang peneliti dapatkan dari pegawai PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan, masih ada 5 pegawai yang memiliki SKP dengan predikat penilaian (buruk), atau dalam artian nilai SKP pegawai itu bernilai hanya 0-49. Hal tersebut dapat dibuktikan pada Tabel dibawah ini :

Tabel 1.1. SKP Pegawai

| No | Nilai Kinerja SKP | Predikat | Jumlah |
|----|-------------------|-------------|------------|
| 1. | 91-120 | Sangat Baik | 12 Pegawai |
| 2. | 76-90 | Baik | 26 Pegawai |
| 3. | 61-75 | Cukup | 18 Pegawai |
| 4. | 50-60 | Kurang | 9 Pegawai |
| 5. | 0-49 | Buruk | 5 Pegawai |
| | Total | | 70 Pegawai |

Sumber : Kuesioner Pegawai PT. Telkom Indonesia, Tbk

Berdasarkan data pada table 1.1 diatas dapat dinyatakan bahwa dari sampel yang peneliti gunakan sebanyak 70 SKP pegawai diantaranya ada 26 pegawai yang memiliki predikat kerjanya (baik), selanjutnya masih ada 12 pegawai yang memiliki predikat kerjanya (sangat baik), dan masih ada 18 pegawai yang memiliki predikat kerjanya (cukup) serta 9 pegawai yang memiliki predikat kerjanya kurang tetapi faktanya masih ada 5 pegawai yang memiliki predikat kerjanya buruk terlihat dari SKP yang peneliti dapatkan. Hal ini mengindikasikan berdasarkan SKP bahwa kinerja pegawai masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

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

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

Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2002). Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan berupa prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya.

Kompensasi adalah salah satu faktor penting untuk dapat menarik calon karyawan, juga dapat sebagai penyemangat dan mempertahankan karyawan lama untuk meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Termasuk dalam kompensasi finansial antara lain bayaran pokok (gaji, upah), bayaran prestasi (bonus, premi), insentif, dan tunjangan-tunjangan, serta bayaran di luar jam kerja (upah lembur, cuti tahunan, cuti lainnya), dan program proteksi (asuransi tenaga kerja).

Sedangkan termasuk kompensasi non finansial berupa pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar dan berpengaruh, sarana kantor yang baik, dan lain-lain.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan (Mangkunegara dalam Siregar, 2017).

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

Kepuasan kerja karyawan terhadap PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan peneliti menemukan datanya berdasarkan wawancara terhadap karyawan yang ada di PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan yang beralamat jalan Prof. H.M Yamin .S.H No. 13, berikut hasil wawancaranya.

Tabel 1.2 Hasil wawancara kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan

| No | Kepuasan Kerja | TS | S | SS | Kategori |
|----|--|----|----|----|-------------|
| 1. | Saya merasa puas dengan pekerjaan dan tempat saya bekerja sekarang | 3 | 29 | 38 | Sangat Baik |
| 2. | Saya merasa mempunyai kesempatan untuk berkembang dan bekerja secara mandiri | - | 18 | 52 | Sangat Baik |
| 3. | Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan serta asuransi yang saya dapatkan | 7 | 48 | 15 | Sangat Baik |
| 4. | Saya merasa dapat bekerja dengan baik karena beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya | 13 | 36 | 21 | Sangat Baik |
| 5. | Saya merasa puas dengan waktu cuti yang saya dapatkan | 5 | 25 | 40 | Sangat Baik |

Sumber : Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan

Dari data diatas dapat ditinjau bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan sangat baik dapat dilihat dari jawaban SS (Sangat Setuju) lebih banyak dari pada jawaban karyawan yang memilih TS (Tidak Setuju).

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

PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa dan jaringan telekomunikasi terintergrasi di Indonesia yang salah satunya berada di Kota Medan. PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan berdiri sejak tahun 1991, dengan status perusahaan diubah menjadi perseroan terbatas miliki negara (persero). Sumber yang akan diteliti yaitu PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan ditemukan ada beberapa permasalahan yang terjadi saat ini dialami langsung oleh karyawan perusahaan, permasalahan tersebut antara lain terdapat karyawan merasa kurang maksimal dalam penerimaan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan, serta intensif yang telah ditetapkan perusahaan karyawan merasa kurang optimal dan Ada beberapa kinerja karyawan yang kurang optimal dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang lambat tidak selesai tepat pada waktunya.

Tabel 1.3 Hasil wawancara kompensasi kepada karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan

| No | Kompensasi | Jumlah Jawaban | | | Mean | Kategori |
|----|--|----------------|----|----|------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 1. | saya merasa puas dengan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan | 38 | 5 | 15 | 3,63 | Cukup Baik |
| 2. | Saya merasa puas dengan intensif yang ditetapkan oleh perusahaan | 42 | 12 | 6 | 3,77 | Sangat Baik |
| 3. | Saya merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan | 45 | 10 | 8 | 3,80 | Sangat Baik |
| | Mean rata-rata | | | | 3,70 | Sangat Baik |

Sumber : Hasil wawancara karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan

Berdasarkan hasil wawancara pada tabel diatas kategorinya (sangat Baik) seperti banyak 42 karyawan yang menjawab merasa puas dengan intensif yang ditetapkan perusahaan meskipun ada 12 karyawan yang merasa belum puas

dengan intensif yang ditetapkan perusahaan, serta 38 karyawan yang menjawab merasa puas dengan tunjangan-tunjangan yang diberikan terhadap perusahaan meskipun ada juga 5 karyawan yang merasa belum puas dengan tunjangan-tunjangan yang ditetapkan perusahaan dengan kategori (Cukup Baik).

Berdasarkan informasi dan hasil yang peneliti dapatkan peneliti menemukan fenomena masalah pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan yang saat ini sedang terjadi seperti masih adanya beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, Hasil kerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan juga Masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang terhadap intensif yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kompensasi tambahan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia”**.

1.2. Identifikasih Masalah

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

1. Masih ada beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya
2. Hasil kerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan

3. Masih ada karyawan yang merasa kurang terhadap insentif yang diberikan perusahaan

1.3. Batasan Masalah

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

1.4. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi tambahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompensai tambahan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan?
3. Apakah kepuasaan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan?
4. Apakah kompensasi tambahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT.Telkom Indonesia Tbk

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tambahan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan terhadap kompensasi tambahan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tambahan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Secara praktis
 - a) Diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan kepuasan kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.
 - b) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

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

Kinerja karyawan adalah hasil bekerja oleh karyawan untuk menghasilkan barang ataupun jasa. Baik buruknya kinerja karyawan bisa dipengaruhi banyak faktor, seperti gaji dan upah pada umumnya, motivasi dalam bekerja serta kepuasan dalam bekerja.

Adapun pendapat para ahli dalam mendefinisikan pengertian kinerja dari sudut pandang yang berbeda. dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli, sebagai berikut:

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Hakim, 2006).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan secara individu, dapat diukur kualitas dan

kuantitasnya sesuai beban dan tanggung jawab yang diamanahkan perusahaan kepadanya.

Menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegaran (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Fransiska & Tupti, 2020). Menurut (Nabawi, 2019) kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut (Syahputra & Jufrizen, 2019) kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

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

2.1.1.2 Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (2010) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.

Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

1. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
2. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
3. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Menurut Kasmir (2015) penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.

2. Keputusan penempatan.
3. Perencanaan dan pengembangan karir.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan.
9. Budaya kerja.
10. Menerapkan sanksi

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Juliansyah (2013) adalah :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut,
2. Motivasi
3. Dukungan organisasi.
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.
5. Hubungan karyawan dan organisasi.

Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

1) Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan reality merupakan penggabungan antara pengetahuan

(knowledge) dan keterampilan (skill). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya karyawan bagian mesin harus mengetahui seluk seluk mesin atau otomotif begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.

2) Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah, dan lain sebagainya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno (2016) bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Sedangkan Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Yaitu terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan

2) Kuantitas kerja

Yaitu terdiri dari : output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “extra”

3) Keandalan kerja

Yaitu terdiri dari : pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

4) Sikap

Sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama. Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan indikator yang mendukung terhadap kinerja pegawai. Indikator ini berperan penting dalam penerapan kinerja pegawai apakah akan berlangsung secara maksimal atau masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya. Indikator ini juga menjadi salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.1.2 Kompensasi Tambahan

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dan pertimbangan standart kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh.

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

Menurut Bangun (2012), “Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan”. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1. Kompensasi finansial langsung.

Menurut Bangun (2012), “Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (base payment) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif)”. Berikut ini merupakan macam-macam kompensasi finansial langsung:

- a) Upah

Menurut Martoyo (2007), “Upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada, bagi karyawan”.

- b) Bonus

Bonus pada dasarnya merupakan pendapatan tambahan yang didapatkan oleh karyawan di luar gaji pokoknya. Menurut Simamora

(2006), “Bonus merupakan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi”. Pada umumnya, pemberian bonus ini didasarkan pada produktivitas, jumlah keuntungan perusahaan, tingkat kehadiran, prestasi kerja, dan efektifitas biaya.

c) Insentif

Menurut Simamora (2006), “Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektifitas biaya”.

2. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk didalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini juga disebut sebagai tunjangan. Kompensasi finansial diberikan oleh perusahaan sebagai pelengkap dari kompensasi finansial langsung. Malthis (2006), menjelaskan bahwa “Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun”. Seperti halnya yang dijelaskan Simamora (2006), “Kompensasi finansial tidak langsung terdiri program perlindungan seperti program asuransi, bayaran diluar jam kerja seperti cuti dan hari libur, serta pemberian Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal.

Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin perasaan puas, dan para pekerja tetap memotivasi, serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan (Yusuf 2015).

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan Kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2005).

Hani Handoko (2005) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Hasibuan (2003) mendefenisikan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan

dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik.

Heidjrachman, (2002) “Kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja dari penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dimulai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang menerima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/ sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pengertian dari para ahli, maka dapat disimpulkan kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan dan diterima oleh karyawan atas kerja yang telah dilakukan, seperti dalam pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk kesempatan berkarier.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut (Hasibuan Ginting 2016) tujuan dari pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja

Pemberian kompensasi dapat menciptakan ikatan kerja secara formal antara perusahaan dengan pegawainya. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dan perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan yang telah tertuang dalam perjanjian.

2. Kepuasan Kerja

Dengan kompensasi sebagai balas jasa, karyawan dapat memenuhi setiap kebutuhannya, mulai dari kebutuhan fisik, sosial, hingga kebutuhan yang sifatnya hanya sebagai pemuas keinginan. Jika dapat terpenuhi maka pegawai dapat memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika perusahaan mengadakan program kompensasi yang besar, maka pengadaan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Kompensasi yang besar dapat memudahkan perusahaan untuk memotivasi para pegawainya.

a) Stabilitas Karyawan

Dengan memegang prinsip yang adil dan layak dalam menjalankan sistem kompensasi, dapat menjaga stabilitas pegawai karena loyalitas cenderung tinggi.

b) Disiplin

Dengan memberikan balas jasa yang besar kepada pegawai. Maka, tingkat disiplin pegawai pegawai akan membaik. Pegawai akan lebih sadar dan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

c) Pengaruh Serikat Buruh

Untuk menghindari protes dari serikat buruh, salah satunya adalah dengan menjalankan sistem kompensasi yang adil dan layak oleh perusahaan, dengan begitu pegawai fokus dengan pekerjaannya.

d) Pengaruh Pemerintah

Salah satu cara menghindar dari intervensi yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan menjalankan sistem kompensasi yang sesuai dengan peraturan atau regulasi yang berlaku.

Menurut Suparyadi (2015) manajemen kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Menghargai kinerja

Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mampu memperkuat perilaku kerja mereka yang diinginkan oleh perusahaan, seperti tanggung jawab dan komitmen, serta berperan sebagai perangsang untuk memperbaiki perilaku kerja pada waktu yang akan datang.

2. Memperoleh SDM yang berkualitas

Pemberian kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan harus mampu bersaing dipasar tenaga kerja, sehingga dapat menarik pelamar kerja secara luas, terutama dari mereka yang memiliki kompetensi tinggi yang sesuai dengan spesifikasi jenis pekerjaan yang lowong.

3. Mempertahankan Karyawan

Karyawan yang memiliki kinerja unggul merupakan human capital yang sangat berharga untuk mempertahankan eksistensi dan memajukan perusahaan dalam persaingan lingkungan bisnis yang makin ketat. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus mampu mempertahankan karyawan seperti ini dari godaan perusahaan lain.

4. Menjamin Keadilan

Pemberian kompensasi yang dirasakan tidak adil oleh karyawan akan dapat menimbulkan keirihatian, yang mana hal ini dapat berakibat pada terjadinya ketidakpuasan kerja, atau adanya karyawan yang keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus mampu menjamin adanya rasa keadilan baik secara internal maupun eksternal, agar semua karyawan dapat dengan tenang dan berkonsentrasi penuh dalam melakukan pekerjaannya.

5. Mengendalikan Biaya

Kompensasi merupakan komponen biaya yang cukup besar, sehingga memiliki pengaruh cukup besar pula terhadap biaya produksi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen kompensasi harus dilakukan secara efektif dan efisien, sehingga mampu mewujudkan kontribusi yang optimal dari para karyawan, tetapi dengan biaya yang layak.

6. Mengikuti Peraturan Pemerintah

Perwujudan kesejahteraan para karyawan oleh pemerintah dilakukan melalui penetapan peraturan perundang-undangan, yaitu mengatur besaran gaji atau upah minimal yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Perusahaan yang beroperasi di suatu negara harus mentaati peraturan ini dengan cara memberikan gaji atau upah kepada karyawannya dengan besaran minimal sama dengan yang ditetapkan oleh pemerintah itu.

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, menurut Simamora (2004) indikator tersebut diantaranya adalah :

1) Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai

dalam bekerja. Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

Menurut Simamora (2017) menguraikan bahwa indikator kompensasi sebagai berikut :

- 1) Arti penting, sebuah imbalan tidak bakal dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka.
- 2) Fleksibilitas, jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik-karakteristik unik dari individu, dan jika imbalan disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu.
- 3) Frekuensi, semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 4) Visibilitas, imbalan-imbalan yang dapat dilihat jika dikehendaki supaya kalangan karyawan merasakan adanya hubungan antara kinerja dan imbalan-imbalan.
- 5) Biaya, sistem kompensasi nyata sekali tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan-imbalan yang tercakup.

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

2.1.3 Kepuasan Kerja

1.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

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

Menurut Mangkunegara (2000) Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat dari ahli yang lain, Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2003) Kepuasan kerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah Kepuasan kerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

Mathis dan Jackson (2000) Kepuasan kerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian Kepuasan kerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2011) kepuasan kerja berhubungan dengan dimensi seperti turn over, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran

organisasi perusahaan. Dimensi kepuasan kerja memiliki ukuran relatif sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Turn over sebagai dimensi yang paling akurat untuk merefleksikan apakah kepuasan kerja di suatu perusahaan tinggi atau rendah, kemudian diikuti oleh tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi pada tingkat terakhir.

Robbins & Judge (2011) mengartikan Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek dari pekerjaan tersebut. Sikap positif dari karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hanaysha dan Tahir (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri karyawan. Seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan akhirnya akan menjadi frustrasi. Kepuasan kerja dapat diklasifikasikan secara singkat merupakan estimasi atau refleksi dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Jiang & Rosenbloom, 2005).

Berdasarkan definisi dari para ahli, maka dapat disimpulkan pengertian dari kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

2.1.3.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Manfaat dari kepuasan kerja yang dialami karyawan antara lain dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menurunkan tingkat ketidakhadiran dan turnover, serta memiliki kesehatan yang baik (Badriyah 2015 dan Schemerhorn 2014).

1. Manajemen Kerja.

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

2. Kondisi kerja.

Dalam hal ini adalah sarana dan prasarana kerja seperti tempat kerja, ventilasi, penyaluran, kantin, dan tempat parkir. Sarana yang lengkap dan aman akan memberikan kenyamanan kerja pada karyawan.

3. Pengawasan (Supervisi).

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

4. Faktor intrinsik dari pekerjaan.

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

5. Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Pemimpin yang bersedia untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi serta keluhan-

keluhan karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa diakui dan dihargai keberadaannya dalam lingkungan perusahaan.

6. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Aspek ini merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja. Misalnya, perusahaan atau manajemen memberikan santunan kepada karyawan yang sedang mengalami musibah, memberikan libur atau cuti kepada karyawan yang sakit dan sebagainya.

6. Fasilitas.

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

Luthans (2006), Mahesa (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

1. Kinerja

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

2. Pergantian Karyawan

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

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Davis (2009) bahwa: “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka”. Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2011) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat ringanya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

(Sutrisno, 2011) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan

sosial di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau baik dari hasil pengalaman kerja seseorang (Handoko, 2013).

Menurut (Sutrisno, 2011) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, aspek sosial dalam pekerjaan, faktor intrinsik dari pekerjaan (psikologis) dan kondisi fisik pekerjaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Dengan keadilan pembayaran kompensasi pegawai akan merasa cukup dihargai sehingga hal tersebut dapat membuat pegawai cenderung bekerja lebih baik (Jackson, 2011). Selain kompensasi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor untuk menentukan kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja didalam perusahaan umumnya membutuhkan suasana kerja yang kondusif agar tercipta kepuasan kerja. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2009).

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2009) untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari:

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.

2. Supervisi

Pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.

3. Organisasi dan manajemen

Kepuasan kerja akan tercipta jika adanya organisasi dan manajemen yang berjalan dengan baik.

4. Kesempatan untuk maju

Dengan adanya kesempatan untuk maju maka karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga timbulnya kepuasan kerja.

5. Gaji atau insentif

Merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.

6. Rekan kerja

Adanya rekan kerja yang baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana akan menciptakan kepuasan kerja.

7. Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja bisa diperoleh seorang karyawan dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik.

Menurut Usman (2009) indikator kepuasan kerja adalah: kebebasan memanfaatkan waktu luang, kebebasan bekerja secara mandiri, kebebasan bergaul, gaya kepemimpinan atasan langsung, kompetensi pengawas, tugas yang diterima, kesempatan bertindak terhadap orang lain, persiapan kerja, kebebasan memerintah, kebebasan memanfaatkan kemampuan, kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku, gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karir, kebebasan mengambil keputusan, kesempatan menggunakan metode kerja, kondisi kerja yang mendukung, kerja sama, penghargaan terhadap prestasi dan perasaan pekerja terhadap prestasinya.

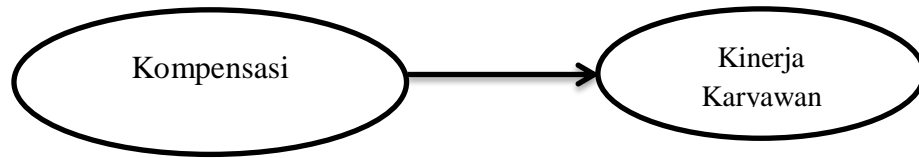
2.2 Kerangka Konseptual

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

1. Pengaruh Kompensasi Tambahan Dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi tambahan memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa : Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan

kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).



Gambar 1 pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada gambar diatas hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

kerja karyawan, baik lingkungan di antara para karyawan maupun hubungan dengan manajemen di atasnya.

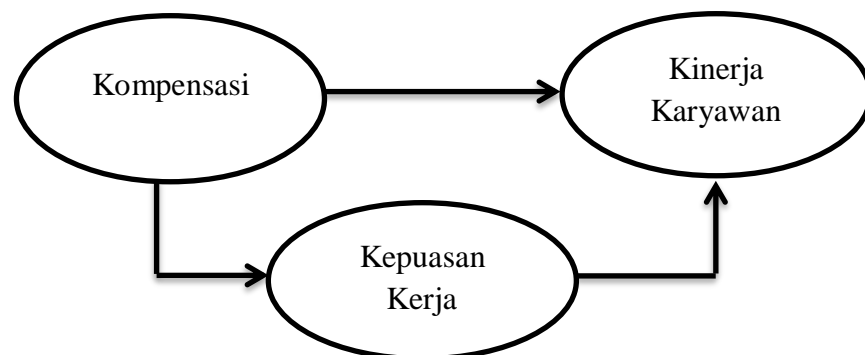


Gambar 2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada gambar diatas hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Tambahan terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Pada penelitian terdahulu juga membahas hubungan kompensasi dengan kinerja yang melalui kepuasan kerja kesimpulannya adalah kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Hidayah & Aisyah, 2016). Namun pada penelitian lain kesimpulannya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja karyawan (Jufrizen, 2016).



Gambar 3 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Pada gambar diatas memperlihatkan hubungan antara satu variabel dengan variable lain yang akan dibahas dalam penelitian ini. Referensi-referensi yang mendukung hubungan variabel tersebut dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan uraian dari penelitian-penelitian terdahulu maka dapat memperkuat asumsi penulis tentang hubungan-hubungan antar variabel yang dibahas pada penelitian ini, dan dapat memperkuat dalam merancang hipotesis pada penelitian ini

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian landasan teori dan kerangka berpikir konseptual, Berikut ini adalah hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini:

1. Kompensasi tambahan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja;
2. Kompensasi tambahan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan;
3. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan;
4. Kompensasi tambahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu termasuk kedalam pendekatan penelitian kuantitatif, khususnya penelitian korelasional. Pendekatan penelitian kuantitatif yaitu dapat diartikan sebagai metode penelitian, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Sementara itu, penelitian korelasional berarti proses investigasi sistematis untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel (Danim, 2003).

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu definisi terhadap variabel berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional, agar variabel tersebut dapat diukur atau bahkan diuji dengan baik oleh peneliti maupun peneliti lain (Swarjana, 2012).

Berikut penjelasan definisi operasional masing-masing variabel.

3.2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Adapun indikator kinerja karyawan tersebut akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

| Indikator | Keterangan |
|----------------------|--|
| Jumlah Pekerjaan | Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan |
| Kualitas Pekerjaan | Menuntut harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut pada suatu pekerjaan |
| Ketepatan Waktu | Menunjukkan setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda yang harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya |
| Kehadiran | Menunjukkan suatu pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan |
| Kemampuan Kerja Sama | Memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya |

Sumber: (Bangun, 2012)

3.2.2 Kompensasi Tambahan

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

Tabel 3.2 Indikator Kompensasi Tambahan

| No | Indikator Kompensasi | Keterangan |
|----|--|---|
| 1 | Upah | Balas jasa dalam bentuk uang sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan atas sumbangsih terhadap perusahaan |
| 2 | Insentif | Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan |
| 3 | Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefit) | kompensasi tambahan seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain |

Sumber: (Rivai & Sagala, 2009).

3.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu mengacu kepada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif (Robbins & Coulter, 2016). Adapun indikator kepuasan kerja tersebut akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3 Indikator Kepuasan Kerja

| No | Kepuasan Kerja | Item Pernyataan |
|----|-----------------------------|--|
| 1 | Pencapaian Nilai | Bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual |
| 2 | Pekerjaan itu sendiri | Mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan |
| 3 | Pemenuhan Kebutuhan | Bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu memenuhi kebutuhannya |
| 4 | Ketidaksesuaian | Harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, saat harapan lebih besar dari pada yang diterima seseorang tidak akan puas |
| 5 | Keadilan | Seseorang akan merasakan puas atau tidak puas tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi |
| 6 | Komponen Watak atau Genetik | Komponen watak atau genetic kepuasan kerja merupakan sifat personal atau genetik, terdapat beberapa rekan kerja tampak puas sedangkan yang lainnya kelihatan selalu tidak puas |

Sumber: (Anwar 2019).

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1) Tempat penelitian

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

2) Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan February 2022

3.4 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2011) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan yang berjumlah 70 karyawan.

2) Sampel

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

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan sumber data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan

pengambilan dengan metode wawancara dan daftar pertanyaan angket atau kuesioner, yaitu dengan membuat beberapa pertanyaan dan digunakan bila responden jumlahnya besar dapat membaca dengan baik, dan dapat mengungkapkan hal-hal yang sifatnya rahasia. Skala pada kuesioner tersebut menggunakan skala likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang, dengan skala likert variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang akan dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen pertanyaan (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.4 Skala Likert

| Pertanyaan | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: (Sugiyono, 2017)

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data di dalam penelitian ini menggunakan Structural Equational Modelling (SEM) dengan menggunakan Smart-PLS 3. SEM (*Structural Equation Model*) atau Model Persamaan Struktural adalah analisis statistik untuk penelitian yang membutuhkan analisis secara serempak atau sekaligus seluruh variabel-variabel (Juliandi, 2018). Berikut ini model dan langkah-langkah untuk menganalisis data menggunakan variabel intervening dengan Smart-PLS 3 pada penelitian ini:

3.6.1. Analisis model pengukuran (*outer models*)

Model pengukuran adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya. Indikator-indikator dapat dirujuk dari referensi (Juliandi, 2018).

3.6.1.1 Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen adalah sejauh mana ukuran berkorelasi positif dengan ukuran alternatif dari konstruk yang sama. Untuk menilai suatu Indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak adalah dilihat dari nilai outer loading (Hair et al., 2014).

3.6.1.2. Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*)

Construct reliability and validity (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi (Juliandi, 2018).

3.6.1.3. Validitas diskriminan (*discriminant validity*)

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018).

3.6.2. Analisis model struktural (*inner models*)

Model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar konstruk (variabel laten). Hubungan antar konstruk didasarkan kepada teori atau asumsi-asumsi tertentu (Juliandi, 2018).

3.6.2.1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018).

3.6.2.2. F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

3.6.2.3. Pengaruh langsung (*direct effect*)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

3.6.2.4. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

3.6.2.5. Pengaruh total (*total effect*)

Total efek merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji apakah kompensasi tambahan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. Sampel yang dipilih adalah kepala bagian tata usaha sampai kepala departemen dan unsur jabatan fungsional tertentu pada PT. Telkom. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan melalui google form kepada responden, dikarenakan penelitian ini dilakukan pada masa pandemi covid-19, sehingga tidak memungkinkan untuk peneliti membagikan langsung ke responden. Sebanyak 70 kuesioner didistribusikan. Dari jumlah tersebut sebanyak 70 kuesioner dapat kembali. Dengan demikian sebanyak 70 kuesioner dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

Tabel 4.1
Data Distribusi Sampel Penelitian

| No | Keterangan | Jumlah |
|---------------------|-------------------------------------|--------|
| 1 | Kuesioner yang disebarkan | 70 |
| 2 | Jumlah Kuesioner yang kembali | 70 |
| 3 | Jumlah kuesioner yang tidak lengkap | (0) |
| 4 | Jumlah kuesioner yang tidak kembali | (0) |
| Data yang diperoleh | | 70 |

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Table 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner penelitian yang disebarkan kepada responden sebanyak 70 kuesioner, dan semua kuesioner tersebut dikembalikan. Kuesioner kembali adalah 70 kuesioner. Oleh karena itu data yang bisa diperoleh sebanyak 70 dengan presentase 100%

4.1.2 Statistik Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas di bawah ini meliputi: jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis kelamin Responden

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Laki-laki | 51 | 73 | 73 |
| Perempuan | 19 | 27 | 27 |
| Total | 70 | 100,0 | 100,0 |

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden karyawan PT, Telkom yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden laki-laki sebanyak 51 orang (73%). Hal tersebut memang secara kebetulan pegawai di PT, Telkom lebih banyak laki-laki, dan tidak ada hal khusus yang menyebabkan sebagian besar manajerial dan jabatan fungsional berjenis kelamin laki-laki. Fenomena ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih mendominasi unsur manajerial dan jabatan fungsional tertentu karena perempuan dianggap lebih jujur, teliti, lebih memiliki komitmen dan integritas dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan laki-laki.

b. Data Responden Berdasarkan Kelompok Usia

**Tabel 4-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|
| 19– 30 Tahun | 18 | 26 | 26 |
| 31 – 40 Tahun | 20 | 28 | 28 |
| 41-tahun Keatas | 32 | 46 | 46 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 |

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 41 tahun ke atas yaitu sebanyak 32 orang (46%), usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang (28%), 19– 30 Tahun sebanyak 18 orang (26%). Dari tabel ini menunjukkan bahwa dominasi unsur manajer dan jabatan fungsional tertentu lebih banyak yang berusia antara 41 tahun keatas dimana pada usia ini dianggap lebih berkinerja dan memiliki kematangan dalam bertindak dan bersikap untuk melaksanakan tugas dan fungsinya serta dalam memimpin.

c. Data Responden Berdasarkan Kelompok Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4-4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|
| D3 | 15 | 22 | 22 |
| S1 | 54 | 77 | 77 |
| S2 | 1 | 1 | 1 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 |

Berdasarkan tabel 4.4 adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir responden yaitu

Pendidikan terakhir S1 memiliki frekuensi sebanyak 54 orang, dengan Pendidikan terakhir S2 memiliki frekuensi sebanyak 1 orang, dengan Pendidikan terakhir D3 memiliki frekuensi sebanyak 15 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan Pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 54 responden atau manajerial dan jabatan fungsional di PT. Telkom, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 orang manajerial dan jabatan fungsional. Banyaknya responden yang berpendidikan S1 karena pada saat ini ada ketentuan atau peraturan yang mengharuskan setiap jabatan fungsional tertentu Widyaiswara harus berpendidikan minimal S1.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2009) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Tabel 4.5
Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

| Interval Kuesioner | Kategori |
|---------------------------|----------------------------|
| 1,00 – 1,80 | Tidak Baik/Tidak Memadai |
| 1,81 – 2,60 | Kurang Baik/Kurang Memadai |
| 2,61 – 3,40 | Cukup Baik/Cukup Memadai |
| 3,41 – 4,20 | Baik/Memadai |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Baik/Sangat Memadai |

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi tambahan (X1)

Dalam penelitian ini, variabel kompensasi tambahan diukur dengan 6 indikator. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (TM), 2 (KM), 3 (CM), 4 (M) dan 5 (SM). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kompensasi tambahan yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4-6.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Kompensasi tambahan)

| No | Indikator / Butir Pernyataan | Distribusi Tanggapan | | | | | Rata-rata Jawaban | Kategori |
|-----|---|----------------------|----|----|----|-----|-------------------|----------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| 1.1 | Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan perusahaan kepada saya | 8 | 57 | 3 | 2 | 0 | 4,03 | Baik |
| 1.2 | Gaji yang saya terima dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga | 37 | 28 | 3 | 2 | 0 | 3,86 | Baik |
| 1.3 | Saya mendapatkan insentif diluar gaji setiap bulannya | 4 | 62 | 4 | 0 | 0 | 4,00 | Baik |
| 1.4 | Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja saya | 6 | 57 | 6 | 1 | 0 | 3,94 | Baik |
| 1.5 | Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan jabatan dan penempatan kerja | 1 | 57 | 10 | 2 | 0 | 3,63 | Baik |

| No | Indikator / Butir Pernyataan | Distribusi Tanggapan | | | | | Rata-rata Jawaban | Kategori |
|-----|---|----------------------|----|----|----|-----|-------------------|----------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| 1.6 | Perusahaan memberikan tunjangan (THR) kepada saya untuk membantu memenuhi kebutuhan | 1 | 59 | 8 | 2 | 0 | 3,69 | Baik |
| 1.7 | Saya mendapatkan fasilitas jaminan kesehatan | 37 | 28 | 3 | 2 | 0 | 3,86 | Baik |
| 1.8 | Fasilitas kantor lengkap dan memadai. | 57 | 8 | 3 | 2 | 0 | 4,03 | Baik |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

2. Kepuasan kerja (Z)

Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja diukur dengan 8 indikator. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (TM), 2 (KM), 3 (CM), 4 (M) dan 5 (SM). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kepuasan kerja yang dirangkum pada tabel berikut

Tabel 4-7.
Skor Angket untuk Variabel Z (Kepuasan kerja)

| No | Indikator / Butir Pernyataan | Distribusi Tanggapan | | | | | Rata-rata Jawaban | Kategori |
|-----|--|----------------------|----|----|----|-----|-------------------|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| 3.1 | Saya merasa puas bekerja di PT. Telkom Tbk | 41 | 25 | 4 | 0 | 0 | 4,06 | Baik |
| 3.2 | Saya puas dengan insentif yang diberikan karena dapat memenuhi kebutuhan ekonomi | 45 | 21 | 3 | 1 | 0 | 4,14 | Baik |
| 3.3 | Saya merasa puas dengan penghasilan yang di terima selama ini sesuai dengan jabatan saya | 45 | 23 | 2 | 0 | 0 | 4,23 | Sangat Baik |
| 3.4 | Saya merasa puas setelah diberikan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi | 45 | 24 | 1 | 0 | 0 | 4,26 | Sangat Baik |
| 3.5 | Saya merasa puas dengan adanya promosi yang diberikan | 43 | 23 | 3 | 1 | 0 | 4,09 | Baik |
| 3.6 | Saya merasa puas dengan kepemimpinan atasan pada saat ini | 39 | 21 | 9 | 1 | 0 | 3,80 | Baik |

| No | Indikator / Butir Pernyataan | Distribusi Tanggapan | | | | | Rata-rata Jawaban | Kategori |
|-----|---|----------------------|----|----|----|-----|-------------------|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| 3.7 | Saya merasa puas melaksanakan pekerjaan sebelum diperintah oleh atasan anda | 45 | 23 | 2 | 0 | 0 | 4,23 | Sangat Baik |
| 3.8 | Saya puas berkomunikasi dengan rekan kerja ditempat bekerja | 12 | 40 | 8 | 0 | 0 | 4,11 | Baik |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

3. Kinerja (Y)

Dalam penelitian ini, variabel kinerja diukur dengan 8 indikator. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (TM), 2 (KM), 3 (CM), 4 (M) dan 5 (SM). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kinerja yang dirangkum pada tabel berikut

Tabel 4-8.
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

| No | Indikator / Butir Pernyataan | Distribusi Tanggapan | | | | | Rata-rata Jawaban | Kategori |
|-----|--|----------------------|----|----|----|-----|-------------------|----------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| 4.1 | Pimpinan saya mengakui hasil pekerjaan saya | 42 | 21 | 7 | 0 | 0 | 4,00 | Baik |
| 4.2 | Pekerjaan saya dapat memberikan contoh kepada pegawai lain | 39 | 27 | 4 | 0 | 0 | 4,00 | Baik |
| 4.3 | Saya memiliki prestasi kerja di kantor | 41 | 25 | 4 | 0 | 0 | 4,06 | Baik |
| 4.4 | Saya mencapai volume pekerjaan yang sesuai dengan harapan pimpinan | 7 | 53 | 10 | 0 | 0 | 3,91 | Baik |
| 4.5 | Pimpinan saya menetapkan target kerja dengan penu perhitungan | 41 | 28 | 1 | 0 | 0 | 4,14 | Baik |
| 4.6 | Pimpinan saya selalu menambah pekerjaan apabila wakt jam kerja sudah selesai | 43 | 23 | 4 | 0 | 0 | 4,11 | Baik |
| 4.7 | Saya dapat bekerja dengan lebih dari waktu yang telah ditetapkan | 39 | 22 | 6 | 3 | 0 | 3,77 | Baik |
| 4.8 | Saya dapat menerima saran dari rekan kerja saya | 37 | 22 | 8 | 3 | 0 | 3,66 | Baik |
| 4.9 | Saya selalu hadir ke kantor sebelum jam | 41 | 25 | 4 | 0 | 0 | 4,06 | Baik |

| No | Indikator / Butir Pernyataan | Distribusi Tanggapan | | | | | Rata-rata Jawaban | Kategori |
|----------|--|----------------------|----|----|----|-----|-------------------|----------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| | bekerja dimulai | | | | | | | |
| 4.1 0 | Saya selalu menaati peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan | 7 | 53 | 10 | 0 | 0 | 3,91 | Baik |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

4.1.3 Hasil Pengujian SEM PLS

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

4.1.3.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.

Hasil pengolahan dengan Smart PLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,5. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variabel kompensasi tambahan menunjukkan nilai validitas di atas 0,5, korelasi variabel tunjangan kinerja menunjukkan nilai validitas diatas 0,5, korelasi variabel kinerja menunjukkan nilai validitas diatas 0,5, korelasi variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai validitas diatas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa nilai di atas berada di atas 0,5 sehingga konstruk untuk setiap variabel tidak ada yang harus dieleminasi dari model.

b. Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (ghozali). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator.

Tabel 4.9
Cross Loading

| Item | Kompensasi tambahan | Kepuasan Kerja | Kinerja |
|------|---------------------|----------------|---------|
| X1.1 | 0,615 | 0,596 | 0,342 |
| X1.2 | 0,69 | 0,679 | 0,424 |
| X1.3 | 0,620 | 0,581 | 0,511 |
| X1.4 | 0,912 | 0,587 | 0,876 |
| X1.5 | 0,791 | 0,415 | 0,758 |
| X1.6 | 0,649 | 0,57 | 0,609 |
| X1.7 | 0,616 | 0,575 | 0,288 |
| X1.8 | 0,518 | 0,469 | 0,401 |
| Z.1 | 0,624 | 0,705 | 0,634 |
| Z.2 | 0,741 | 0,772 | 0,375 |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| Z.3 | 0,515 | 0,718 | 0,323 |
| Z.4 | 0,527 | 0,53 | 0,128 |
| Z.5 | 0,623 | 0,618 | 0,498 |
| Z.6 | 0,651 | 0,666 | 0,71 |
| Z.7 | 0,634 | 0,651 | 0,255 |
| Z.8 | 0,489 | 0,503 | 0,426 |
| Y.1 | 0,727 | 0,722 | 0,831 |
| Y.2 | 0,487 | 0,484 | 0,881 |
| Y.3 | 0,598 | 0,506 | 0,723 |
| Y.4 | 0,673 | 0,647 | 0,779 |
| Y.5 | 0,586 | 0,717 | 0,808 |
| Y.6 | 0,577 | 0,593 | 0,653 |
| Y.7 | 0,556 | 0,581 | 0,622 |
| Y.8 | 0,636 | 0,534 | 0,711 |
| Y.9 | 0,546 | 0,517 | 0,614 |
| Y.10 | 0,347 | 0,549 | 0,74 |

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2021

Berdasarkan data Tabel 4.10 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing. Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik (Ghozali,2017)

Tabel 4.10
Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) |
|---------------------------------|----------------------------------|
| Kompensasi tambahan (X1) | 0.624 |
| Kepuasan kerja (Z) | 0.542 |
| Kinerja (Y) | 0.565 |

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai AVE variabel kompensasi tambahan, kepuasan kerja dan kinerja $> 0,5$, maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$ (ghozali,2017). Berikut nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.11
Composite Reliability

| Variabel | <i>Composite Reliability</i> |
|---------------------------------|------------------------------|
| Kompensasi tambahan (X1) | 0,848 |
| Kepuasan kerja (Z) | 0,718 |
| Kinerja (Y) | 0,838 |

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

d. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel.

Tabel 4.12
Cronbach Alpha

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|--------------------------|-------------------------|
| Kompensasi tambahan (X1) | 0,759 |
| Kepuasan kerja (Z) | 0,789 |
| Kinerja (Y) | 0,708 |

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian > 0,7. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

e. *Multicollinearity*

Variabel manifes dalam blok harus diuji apakah terdapat gejala multikolinieritas. Nilai *Variance Inflation Factor* dapat digunakan untuk menguji multikolinieritas dengan data pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Variance Inflation Factor (VIF)

| | VIF |
|------|--------|
| X1.1 | 1,5581 |
| X1.2 | 1,8730 |
| X1.3 | 1,5443 |
| X1.4 | 1,3722 |
| X1.5 | 1,3324 |

| | |
|------|---------------|
| X1.6 | 1,4380 |
| X2.1 | 1,3320 |
| X2.2 | 1,7586 |
| X2.3 | 2,2805 |
| X2.4 | 1,4789 |
| X2.5 | 1,8995 |
| X2.6 | 1,7461 |
| Z.1 | 1,6613 |
| Z.2 | 2,5513 |
| Z.3 | 2,3207 |
| Z.4 | 1,3385 |
| Z.5 | 2,1819 |
| Z.6 | 1,9342 |
| Z.7 | 1,6928 |
| Z.8 | 1,9990 |
| Y.1 | 2,1143 |
| Y.2 | 2,2924 |
| Y.3 | 1,8687 |
| Y.4 | 2,3910 |
| Y.5 | 1,3446 |
| Y.6 | 3,0584 |
| Y.7 | 1,5581 |
| Y.8 | 1,4933 |

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Pada Tabel 4.14 menyatakan bahwa seluruh variabel penelitian ini memiliki nilai VIF < 10, maka dapat dijelaskan bahwa variabel penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas

4.1.3.2 Analisa *Inner Model*

Setelah memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai uji *goodness of fit*.

a. Uji *Path Coefficient*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS menjelaskan bahwa nilai *path coefficient* variabel kinerja manajerial sebesar 0,727, kompensasi tambahan manajerial sebesar 0,904. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam model ini pengaruh arah yang positif.

b. Uji *Goodness of Fit*

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4.14
R-Square

| Variabel | R Square | R Square Adj |
|---------------------------|----------|--------------|
| Kinerja(Y) | 0.641 | 0.452 |
| Kepuasan kerja (Z) | 0.694 | 0.665 |

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Pada Tabel 4.15 nilai *R-Square* yang diperoleh adalah 0.641 untuk variabel kinerja. nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel kompensasi tambahan, tunjangan kinerja, hanya mampu menjelaskan varian kinerja sekitar 64.1%, dan nilai *R-Square* kepuasan kerja sebesar 0.694 nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel kompensasi tambahan, tunjangan kinerja, hanya mampu

menjelaskan varian kepuasan kerja sekitar 64.1% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

4.1.4 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-statistic* dan nilai *p-value*. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila *t-statistic* > 1,96 (Lampiran 5) dan *P-Value* < 0,05. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0:

Tabel 4.15
T-Statistics dan P-Values

| Hipotesis | Variabel | T Statistics (O/STD EV) | P Values | Coefficient |
|-----------|---|---------------------------------|----------|-------------|
| H1 | Kompensasi tambahan (X1) -> Kinerja(Y) | 3.552 | 0.000 | 0,294 |
| H3 | Kompensasi tambahan (X1) -> Kepuasan kerja (Z) | 3.691 | 0.000 | 0.320 |
| H5 | Kepuasan kerja (Z) -> Kinerja (Y) | 3.439 | 0.000 | 0.496 |
| H6 | Intervening Kepuasan kerja (Z) Kompensasi tambahan (X1) -> Kinerja(Y) | 3.230 | 0.000 | 0,253 |

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan dari Tabel 4.16 menyatakan bahwa kompensasi tambahan terhadap kinerja manajer dan unsur jabatan fungsional tertentu: Koefisien jalur = $3.552 > T\text{-Tabel} = 2,036$ artinya, pengaruh kompensasi tambahan terhadap kinerja pada PT. Telkom adalah positif dan signifikan. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa, faktor kompensasi tambahan pimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi tersebut sekaligus memberi makna bahwa hubungan fungsional kedua variabel berpola linear positif, karena koefisien

arah regresi bertanda positif. Pengaruh kompensasi tambahan terhadap kinerja ini juga didukung oleh dokumen dan hasil wawancara dengan ketua pokja dan admin kepegawaian yang menunjukkan adanya peningkatan kinerja melalui penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan akumulasi kinerja pegawai yang menunjukkan kenaikan setelah adanya kompensasi tambahan yang sistematis melalui tindakan supervisi, pemasangan portal pintu masuk dan keluar, pemasangan CCTV pada beberapa titik dan ruangan kerja serta pemantauan melalui sistem aplikasi pada PT. Telkom.

Kompensasi tambahan terhadap kepuasan kerja : Koefisien jalur = 3.691 > T-Tabel = 2,036 artinya, pengaruh Kompensasi tambahan terhadap kepuasan kerja adalah positif dan tidak signifikan. Hal ini diperkuat dengan data tabulasi presensi pegawai serta wawancara dengan admin sistem presensi diperoleh data bahwa sejak diberlakukan sistem kompensasi tambahan melalui pemasangan portal dan CCTV di beberapa titik dan ruang kerja terdapat peningkatan kepuasan kerja, dimana pegawai yang terlambat masuk, pulang lebih awal maupun keluar kantor saat jam kerja semakin menurun. Tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja: Koefisien jalur = 4.287 > T-Tabel = 2,036 artinya, pengaruh Tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi tambahan Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi tambahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti kompensasi tambahan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena dengan menjalankan kompensasi tambahan maka proses mengamati suatu pelaksanaan

dari keseluruhan aktivitas organisasi untuk menjamin supaya seluruh tugas yang sedang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan sebelumnya.

Kompensasi tambahan memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa : Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan

Sebaiknya PT. Telkom mempertimbangkan untuk menambah bentuk kompensasi lainnya, seperti insentif, bonus, tunjangan kinerja dan lainnya, sehingga dengan demikian akan mampu meningkatkan kualitas kerja, tanggungjawab, semangat sehinggakan meningkatkan kinerja para karyawan PT Telkom.

2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis data diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan kepuasan kerja maka akan berdampak pada sistem informasi yang mentransformasi input dengan menggunakan proses untuk menghasilkan output yang dibutuhkan untuk mendukung pengambilan keputusan. Informasi yang dihasilkan oleh kepuasan kerja digunakan untuk mendukung aktivitas manajemen.

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

Sebaiknya PT. Telkom mempertimbangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti karyawan diberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi, sehingga dengan demikian akan mampu meningkatkan kualitas kerja,

tanggungjawab, semangat sehinggaakan meningkatkan kinerja para karyawan PT Telkom. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

3. Pengaruh Kompensasi tambahan Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan kerja

Dari hasil analisis data diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi tambahan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan kepuasan kerja maka akan berdampak pada kompensasi tambahan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dibutuhkan untuk mendukung pengambilan keputusan. Informasi yang dihasilkan oleh kepuasan kerja digunakan untuk mendukung aktivitas manajemen.

Pada penelitian terdahulu juga membahas hubungan kompensasi dengan kinerja yang melalui kepuasan kerja kesimpulannya adalah kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Hidayah & Aisyah, 2016). Namun pada penelitian lain kesimpulannya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja karyawan (Jufrizen, 2016).

Sebaiknya PT. Telkom mempertimbangkan dalam memberikan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan yang merasa puas bekerja di perusahaan dan akan mampu meningkatkan kualitas kerja, tanggungjawab, semangat sehinggaakan meningkatkan kinerja para karyawan PT Telkom. Hasil penelitian menyimpulkan

bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi tambahan dan tunjangan kinerja terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja pegawai di PT. Telkom. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kompensasi tambahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Telkom.
2. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel kompensasi tambahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Telkom.
3. Hasil dari pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Telkom.
4. Hasil dari pengujian keenam menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai memediasi pengaruh kompensasi tambahan terhadap kinerja di PT. Telkom dengan menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan.

5.2. Saran

Peneliti memberikan saran yang mungkin dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Saran-saran peneliti sebagai berikut:

1. Sebaiknya Pimpinan PT. Telkom memberikan kompensasi tambahan lebih ketat lagi terhadap para pegawai, sehingga pekerjaan mampu diselesaikan dengan baik.
2. Sebaiknya PT. Telkom tidak melakukan pemotongan tunjangan kinerja sehingga semua pegawai merasa termotivasi untuk mengejar kinerjanya..
3. Kepuasan kerja mampu diterapkan lebih tegas lagi di PT. Telkom.
4. Prestasi setiap pegawai yang selalu memberikan kinerja mereka dengan sangat baik sebaiknya diberikan reward, untuk tanda bahwa pimpinan menghargai kinerja yang telah diberikan untuk PT. Telkom

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98. <https://dx.doi.org/10.30596%2Fedutech.v3i2.1255>
- Adhan, M., Arif, M., & Putri, Y. (2021). Antaseden Motivasi dan Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sumatera Utara. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 463–474. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8307>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Tujuan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Lisensi Federal Express) Medan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1, 392–398.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan Pengarang. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209-218.
- Farisi, S., Siswadi, Y., & Gunawan, A., (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 23(1), 23–37.

- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Tujuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Handoko, B. (2014). Determinan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(01), 77–85.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Harahap, S., F. & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hakim, A. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2(2), 165-180.
- Hidayah, N., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(01), 34–52. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Tujuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Noor, J. (2013), Penelitian Ilmu Manajemen, Edisi 1, Jakarta : Prenada Media Group.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Aif. M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39–5.

- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Siagian, T. S., & Khair, H., (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>

LAMPIRAN

PETUNJUK MENGGISI KUESIONER

1. Mohon memberi tanda silang (x) pada jawaban yang Anda/Saudara/i anggap paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Anda memberikannya kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali

IDENTITAS RESPONDEN

| | | | | | | |
|----|--------------------|-------------|-----------|---|-------------|------|
| 1. | Usia | | | | | |
| 2. | Jenis Kelamin | 1 | Laki-laki | 2 | Perempuan | |
| 3. | Tingkat Pendidikan | 1 | SMA | 2 | Diploma | 3 S1 |
| 4. | Status Karyawan | 1 | Tetap | 2 | Tidak Tetap | |
| 5. | Massa Kerja | Tahun | | | | |
| 6. | Golongan | | | | | |

| | | | | |
|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Sangat Setuju | Setuju | Netral | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju |

| PERNYATAAN KOMPENSASI | PENILAIAN | | | | |
|--|-----------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan perusahaan kepada saya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. Gaji yang saya terima dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. Saya mendapatkan insentif diluar gaji setiap bulannya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja saya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan jabatan dan penempatan kerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. Perusahaan memberikan tunjangan (THR) kepada saya untuk membantu memenuhi kebutuhan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. Saya mendapatkan fasilitas jaminan kesehatan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. Fasilitas kantor lengkap dan memadai. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| PERNYATAAN KEPUASAN KERJA | PENILAIAN | | | | |
|--|-----------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Saya merasa puas bekerja di PT. Telkom Tbk | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Saya puas dengan insentif yang diberikan karena dapat memenuhi kebutuhan ekonomi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Saya merasa puas dengan penghasilan yang di terima selama ini sesuai dengan jabatan saya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Saya merasa puas setelah diberikan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Saya merasa puas dengan adanya promosi yang diberikan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Saya merasa puas dengan kepemimpinan atasan pada saat ini | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Saya merasa puas melaksanakan pekerjaan sebelumdiperintah oleh atasan anda | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Saya puas berkomunikasi dengan rekan kerja ditempat bekerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| PERNYATAAN KINERJA | PENILAIAN | | | | |
|--|-----------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Pimpinan saya mengakui hasil pekerjaan saya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Pekerjaan saya dapat memberikan contoh kepada pegawailain | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Saya memiliki prestasi kerja di kantor | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Saya mencapai volume pekerjaan yang sesuai denganharapan pimpinan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Pimpinan saya menetapkan target kerja dengan penu perhitungan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Pimpinan saya selalu menambah pekerjaan apabila wakt jam kerja sudah selesai | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Saya dapat bekerja dengan melebihi dari waktu yang telah ditetapkan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Saya dapat menerima saran dari rekan kerja saya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Saya selalu hadir ke kantor sebelum jam bekerja dimulai | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Saya selalu menaati peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Tabulasi Jawaban Responden

| X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | Total |
|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 26 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 18 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 26 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 1 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 26 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 25 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 26 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 1 | 25 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 36 |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 33 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 20 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 |
| 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 34 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 31 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 20 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 34 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 20 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 16 |
| 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |

| Z.1 | Z.2 | Z.3 | Z.4 | Z.5 | Z.6 | Z.7 | Z.8 | Total |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 28 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 32 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 33 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 35 |
| 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 22 |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 19 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 25 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 16 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 28 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 17 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 37 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 17 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 37 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 17 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 15 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 37 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 29 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |

| Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Total |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 39 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 27 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 20 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 25 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 41 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 43 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 38 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 |



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2005/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/1/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 10/1/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Luthfiah Adira
NPM : 1805160552
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Memberikan kompensasi yang belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
2. Kinerja karyawan yang masih belum optimal dalam setiap melakukan pekerjaan.
3. Karyawan merasa kurang maksimal dalam penerimaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan masih rendah
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Kompensasi Sebagai Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Pemohon



(Luthfiah Adira)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2005/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/1/2022

Nama Mahasiswa : Luthfiah Adira
NPM : 1805160552
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 10/1/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Hazmanan Khair, SE., MBA *10/1/2022*

Judul Disetujui**) : *Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap
Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh
Kepuasan Kerja Karyawan PT-Telkom Indonesia Tbk*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *4 Februari 2022*

Dosen Pembimbing

(*HAZMANAN KHAIR*)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 241 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **04 Februari 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Luthfia Adira**
N P M : **1805160552**
Semester : **VII (Tujuh)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk**

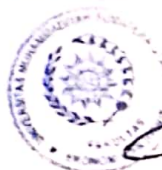
Dosen Pembimbing : **Hazmanan Khair, Phd.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 04 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 03 Rajab 1443 H
04 Februari 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,MSi

Tembusan :

1. Peringgal



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

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

Nomor : 241 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 03 Rajab 1443 H
04 Februari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Telkom Indonesia (Persero), Tbk
Jln.H.M.Yamin No.13 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Luthfia Adira
Npm : 1805160552
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal

Nomor : Tel.52/PD 520/R1W-1A1P0000/2022

Medan, 08 Februari 2022

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Persetujuan Izin Riset Pendahuluan**

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat Saudara Nomor: 241/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 04 Februari 2022 Perihal: Izin Riset Pendahuluan , dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa Saudara dapat melaksanakan Riset Pendahuluan mulai tanggal 14 Februari 2022 s/d Selesai 2022, Mahasiswa yang dimaksud sesuai daftar dibawah ini :

| NO | NAMA | NIM/NIS/NPM | LOKASI RISET | PEMBIMBING |
|----|---------------|-------------|---------------|--------------------------|
| 1 | Luthfia Adira | 1805160552 | Human Capital | Hida Triwarance / 820055 |

Apabila lokasi atau tempat Riset dimaksud sejalan dengan keinginan dan harapan Saudara, maka Mahasiswa yang bersangkutan agar melengkapi persyaratan sbb :

1. Menandatangani surat kesediaan (TP-2) yang berisi antara lain tentang :
 - o Bersedia ditempatkan dimana saja lokasi Riset/Magang/Kerja Praktek yang membutuhkan sesuai kesepakatan.
 - o PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan memberikan Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat dan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak akan membubuhkan tandatangan dan/ atau stempel pada Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat yang dikeluarkan oleh pihak lain (pihak sekolah) selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
2. Menandatangani surat pernyataan (TP-1) yang berisi tentang kerahasiaan dan tidak akan menyalahgunakan informasi maupun data tentang PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
3. Dalam pelaksanaan Riset/Magang/Kerja Praktek PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan menyediakan seorang pembimbing (tersebut diatas) sekaligus penilaian sesuai kriteria yang ada.
4. Pembimbing PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak wajib menandatangani berkas selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
5. Selama menjalankan kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek harus berpakaian: seragam sekolah, rapi dan sopan sesuai dengan tata tertib di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
6. Dilarang membawa senjata tajam & barang/ segala sesuatu yang dilarang oleh undang-undang.
7. Mematuhi Peraturan kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memperhatikan rambu/tanda K3

Kantor Witel Medan
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
Jl. Prof.H.M. Yamin,S.H. No. 13
Medan (20234)

T : 061-4530001
F : 061-4530002

demi keselamatan dan kenyamanan diri sendiri maupun orang lain yang berada dilingkungan PT.Telekomunikasi Indones

8. Selama melaksanakan Riset/Magang/Kerja Praktek tidak berikan uang jasa/ uang transport, dan sejak menjadi peserta Magang diharuskan untuk mengenakan kartu pengenal yang dikeluarkan oleh Unit Safety & Security di Lantai I Jalan Prof.H.M.Yamin SH No.13 Medan.
9. Sebelum melaksanakan Kerja Praktek supaya melaporkan ke HR WITEL Medan Jalan Prof. H.M. Yamin SH. No.13 dengan Sdri. Melinda Sinulingga NIK. 840059, mengisi dan menyerahkan "Surat Pernyataan" bermaterai Rp 6.000,- sebanyak 2 (dua) lembar atau Rp 10.000,- sebanyak 1 (satu) lembar "Surat Kesediaan", dan Pas Photo berwarna ukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar, paling lambat 1 (satu) minggu sebelum tanggal pelaksanaan.

Apabila dalam waktu yang telah ditentukan peserta tidak melapor, maka kami anggap yang bersangkutan telah mengundurkan diri.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,



Hida Triwarance

MGR SHARED SERVICE HC & FINANCE MEDAN

Tembusan

Sdr. MGR SECURITY & SAFETY MEDAN



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

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila terdapat surat yang diserahkan
kemahasiswaan harap ditanggapi

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 2411/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 18 Muharram 1444 H
16 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Telkom Indonesia (Persero), Tbk
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Luthfia Adira**
N P M : **1805160552**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



Nomor : Tel.269/PD 520/R1W-1A1P0000/2022

Medan, 18 Agustus 2022

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Selesai Izin Riset Pendahuluan**

Dengan hormat,

Menunjuk :

1. Surat Saudara Nomor : 241/II.3-AU/UMSU-05/F/2022, tanggal 04 Februari 2022 Perihal: Izin Riset Pendahuluan
2. Surat kami No.Tel.52/PD 520/R1W-1A1P0000/2022, tanggal 08 Februari 2022 Perihal: Persetujuan Izin Riset Pendahuluan

Dengan ini diberitahukan bahwa Luthfia Adira , NPM. 1805160552 telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan mulai tanggal 14 Februari 2022 s/d Selesai 2022 di Human Capital Witel Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,



Hida Triwarance
MGR SHARED SERVICE HC & FINANCE MEDAN

Tembusan
Sdr. MGR SECURITY & SAFETY MEDAN

Kantor Witel Medan
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
Jl. Prof. HM. Yamin, SH No. 13
Medan (20234)

T : 061-4530001
F : 061-4530002

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Luthfiah Adira
NPM : 1805160552
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Pajak/Manajemen/Ekonomi~~
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 01 April 2022
Pembuat Pernyataan



NB :

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 16 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Luthfiah Adira
 N .P.M. : 1805160552
 Tempat / Tgl.Lahir : Samb.Timur, 26 Agustus 2000
 Alamat Rumah : Jl. Swadaya Dusun VIII Cempaka
 JudulProposal : Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk

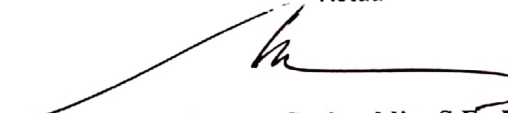
Disetujui / tidak disetujui *)

| Item | Komentar |
|------------|--|
| Judul | |
| Bab I | Identifikasi Masalah, Data |
| Bab II | Gaji bukan termasuk kompensasi |
| Bab III | |
| Lainnya | |
| Kesimpulan | <input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

Medan, Sabtu, 16 April 2022

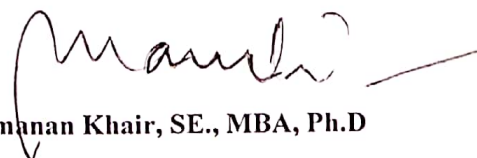
TIM SEMINAR

Ketua



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing



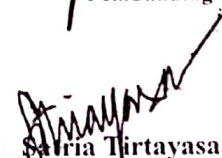
Hazmanan Khair, SE., MBA, Ph.D

sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding



Sri Tirtayasa, Ph.D.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 16 April 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Luthfiah Adira
N .P.M. : 1805160552
Tempat / Tgl.Lahir : Samb.Timur, 26 Agustus 2000
Alamat Rumah : Jl. Swadaya Dusun VIII Cempaka
JudulProposal : Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Hazmanan Khair, SE., MBA, Ph.D**

Medan, Sabtu, 16 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua



Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing



Hazmanan Khair, SE., MBA, Ph.D

Sekretaris




Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding



Satria Tirtayasa, PhD.

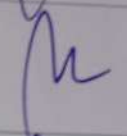
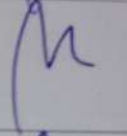
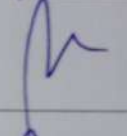
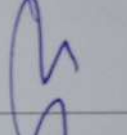
Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



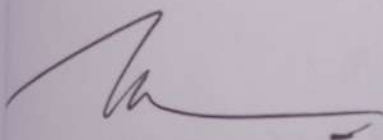
Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : LUTHFIAH ADIRA
NPM : 1805160552
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk

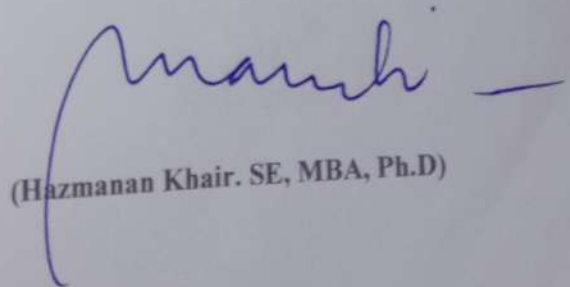
| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|---------------------------------------|--|---------------|---|
| Bab 1 | - Kata Pengantar - Latar Belakang | 08 Maret 2022 |  |
| Bab 2 | - Kerangka Konseptual - Teori Kompensasi Tambahan | 11 Maret 22 |  |
| Bab 3 | - Indikator | 16 Maret 22 |  |
| Daftar Pustaka | Mendeley | 22 Maret 22 |  |
| Instrumen Pengumpulan Data Penelitian | | |  |
| Persetujuan Seminar Proposal | Acc untuk sempro | 28 Maret 22 |  |

Diketahui oleh :
Ketua Prodi Studi



(Jasman Syarifuddin, SE., M.Si)

Medan, 28 Maret 2022
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing



(Hazmanan Khair, SE, MBA, Ph.D)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Luthfiah Adira
Tempat/Tgl. Lahir : Samb. Timur, 26 Agustus 2000
Agama : Islam
Warga Negara : WNI
Alamat : Jl. Swadaya Dusun VIII Cempaka
Anak Ke : Dua dari Dua Bersaudara

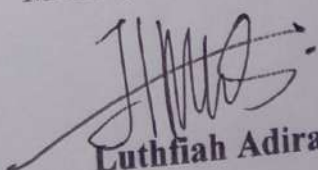
Nama Orang tua

Ayah : Misno
Ibu : Mis Wati
Alamat : Jl. Swadaya Dusun VIII Cempaka

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 101771 Tembung Tamat Tahun 2012
2. Madrasah Al-Washliyah Tembung Tamat Tahun 2015
3. SMK Sandy Putra 2 Medan Tamat Tahun 2018
4. Tahun 2018-2022 tercatat sebagai mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 30 Agustus 2022


Luthfiah Adira