

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SANPAK UNGGUL**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat  
Menyelesaikan penulisan Skripsi



**Oleh :**

**Nopi**

**NIM : 2015511146**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

**CIKEAS**

**2019**

## SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Nopi

NIM : 2015511146

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Cikeas, 19 Agustus 2019



Nopi  
NIM : 2015511146

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN SI**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

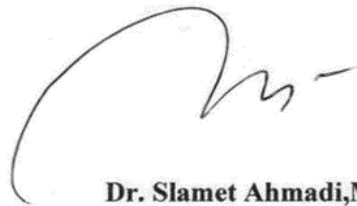
Nama Mahasiswa : Nopi

NIM : 2015511146

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Sanpak Unggul.

Cikeas, 19 Agustus 2019

Dosen pembimbing,



**Dr. Slamet Ahmadi,MM**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SANPAK UNGGUL**



**Oleh:**  
**Nopi**  
**NIM: 2015511146**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari Sabtu Tanggal 31 Bulan Agustus tahun 2019  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Ekonomi – Program Studi Manajemen

1. Drs. Jayadi, MM  
Ketua
2. Dra. Yuli Triastuti, MM  
Anggota
3. Dr. Slamet Ahmadi, MM  
Anggota

Menyetujui,  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM  
Tanggal: 31 Agustus 2019

## ABSTRAK

Kepuasan Kerja dan Kompensasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Sanpak Unggul. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sanpak Unggul, 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sanpak Unggul.

Penelitian ini dilakukan di PT. Sanpak Unggul dengan mengambil 55 pegawai sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 120 pegawai dengan margin error 10 %. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari tidak setuju sampai sangat setuju. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan signifikan alpha 0,05.

Penelitian menghasilkan dua temuan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1.) Variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar  $(0,000) < \alpha (0,05)$ . Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2 Variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki tingkat signifikan sebesar  $(0,841) > \alpha (0,05)$ .

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki kepuasan kerja dan kompensasi.

Kata Kunci

Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*Job satisfaction and compensation are two of several factors thought to affect the performance in a relatively large employees at PT. Sanpak Unggul. To prove the influence of both then do this research with the aim of 1) to know the influence of job satisfaction on performance of employees of PT. Sanpak Unggul, 2) to know the influence of compensation on performance of employees of PT. Sanpak Unggul.*

*This research was conducted at PT. Sanpak Unggul by taking 55 employees as the research sample is calculated using the formula Slovin of the total population of 120 employees with a margin of error of 10%. Data retrieval is done with instruments questionnaires closed five scale assessment of disagree to strongly agree. The research of using multiple linear regression analysis with significant alpha 0.05.*

*The research produced two findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1.) job satisfaction Variables have a significant level of  $(0.000) < \alpha (0.05)$ . The results of this research show that job satisfaction is positive and significant effect on performance of employees, 2 Variable compensation is not a positive and significant effect on performance of employees. The results showed that the variable compensation have significant levels of  $(0.841) > \alpha (0.05)$ .*

*Based on the results of the findings to improve the performance of employees recommended that efforts improve job satisfaction and compensation.*

*Keywords :*

*Job Satisfaction, Compensation, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penyusunan skripsi dengan judul “*pengaruh Kepuasan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sanpak Unggul*” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Bpk. Dr. Slamet Ahmadi, MM. selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan dorongan dan arahan kepada penulis.
2. Bpk. Dr. Suyanto, SE, MM, M.AK, CA. Selaku ketua STIE IPWI Jakarta.
3. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 STIE IPWI Jakarta.
4. Bpk. Dr. Jayadi, MM dan Ibu Dra. Yuli Triastuti, MM, selaku Dosen penguji yang telah memberikan kritikan, koreksi dan saran demi kesempurnaan skripsi.
5. Bpk Ali Maskuri, SE, MM. selaku pembimbing akademik kelas E5 sabtu.
6. Seluruh Dosen STIE IPWI Jakarta yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.

7. Kepada keluarga khususnya kedua Orang tua yang penulis sayangi, yang dengan tulus telah mendidik dan memberikan pengorbanan yang tak ternilai, dorongan moril dan materiil serta doa dan cinta yang selama ini diberikan kepada penulis
8. PT. Sanpak Unggul atas kesediaannya dalam memberikan data penelitian.
9. Kepada Anis dan Arini sahabat seperjuangan yang paling setia membantu dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Haris, Ka Fauzi, Ka Fitri, Ka Fikri dan Ka Ade serta teman-teman seperjuangan kelas E5/E6 sukses selalu untuk kita semua.
11. Serta pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, yang juga ikut memberikan dorongan, bantuan dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga dorongan, bantuan dan dukungan yang Bapak, Ibu orang tua dan semua teman-teman berikan kepada penulis mendapatkan imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi perusahaan dan untuk setiap yang membacanya .

Cikeas, 19 Agustus 2019



NOPI



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Orisinalitas .....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Abstrak .....	v
Abstrack .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv
<b>BAB 1     PENDAHULUAN</b>	
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	6
1.3    Tujuan Penelitian .....	6
1.4    Manfaat Penelitian .....	7
1.5    Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB 2     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1    Tinjauan Teori .....	9
2.1.1   Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9

2.1.2	Kepuasan Kerja .....	13
2.1.3	Kompensasi .....	25
2.1.4	Kinerja Karyawan .....	34
2.2	Penelitian Terdahulu .....	41
2.3	Kerangka Pemikiran .....	45
2.4	Hipotesis .....	46
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	47
3.2	Desain Penelitian .....	48
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	48
3.4	Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	50
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	51
3.6	Instrumen Variabel Penelitian .....	52
3.7	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	53
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil Pembahasan .....	59
4.1.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	60
4.1.2	Deskripsi Karakteristik Responden .....	63
4.1.3	Instrumen Variabel Penelitian .....	67
4.1.4	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	70
4.2	Pembahasan Penelitian .....	81
4.2.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanpak Unggul .....	82

4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanpak Unggul .....	83
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan .....	84
5.2 Saran .....	85
DAFTAR PUSTAKA .....	87

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.1	Masa Kerja .....	4
Tabel 1.1.2	Absensi Karyawan .....	5
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian .....	47
Tabel 3.3	Variabel dan Definisi Operasional .....	48
Tabel 3.7.1.1	Skala Likert .....	54
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	64
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	65
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	66
Tabel 4.5	Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1) .....	67
Tabel 4.6	Uji Validitas Kompensasi (X2) .....	68
Tabel 4.7	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	68
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X1) .....	69
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas Kompensasi (X2) .....	69
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) .....	70
Tabel 4.11	Hasil Analisis Deskriptif .....	71
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas .....	74
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas .....	75
Tabel 4.14	Durbin Watson .....	76
Tabel 4.15	Model Summary .....	76

Tabel 4.16	Koefisien Determinasi .....	78
Tabel 4.17	Coefficients .....	79
Tabel 4.18	Uji t .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran .....	46
Gambar 2. Desain Penelitian .....	48
Gambar 3. Struktur Organisasi .....	62
Gambar 4. Hasil Uji Normalitas .....	73
Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	77
Gambar 6. Rangkuman Hasil Analisis .....	82

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	91
Lampiran 1 Hasil Skor .....	95
Lampiran 3.Data Responden .....	104
Lampiran 4. Hasil Output .....	105
Lampiran 5. Data Variabel Penelitian .....	110
Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda .....	112
Lampiran 7. Histogram .....	113
Lampiran 8. Tabel r .....	114
Lampiran 9. Tabel Durbin Watson .....	115
Lampiran 10. Tabel t .....	117
Lampiran 11. Kartu Bimbingan Seminar Proposal .....	119
Lampiran 12. Kartu Bimbingan Skripsi .....	120
Lampiran 12. Riwayat Hidup .....	121

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat memberikan hasil optimal dan mampu meningkatkan kinerjanya demi meningkatkan keuntungan dan keberlangsungan perusahaan.

Bila dalam perusahaan mengalami gangguan produktivitas, maka kinerja karyawan dapat terganggu, misalnya karyawan yang tidak memiliki gairah dalam bekerja akan membuat kinerjanya menurun, sebagai akibat rutinitas yang terus menerus yang berakibat pada kebosanan dan ketidakpuasan kerja. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaannya maka akan merasa terbebani sehingga hasil kerja tidak akan sesuai harapan perusahaan.

Menurut Handoko (2001:192) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya, sehingga dalam bekerja tingkat kepuasan karyawan akan semakin tinggi apabila keinginan dan sistem nilai yang dianut sesuai dengan aspek dalam pekerjaannya.



Kepuasan kerja karyawan memiliki kaitan dengan kinerja pada karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya (Murty, 2012). Semakin besar kepuasan yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dalam bekerja, karyawan tersebut akan merasa nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Di PT. Sanpak Unggul keluhan pekerja dalam hubungan kerjanya sedapat mungkin di selesaikan dan dicari pemecahannya dengan segera, adil dan seksama. Oleh sebab itu apabila pekerja menganggap bahwa perlakuan terhadap dirinya tidak adil dan tidak wajar serta bertentangan dengan PKB (Perjanjian Kerja Bersama, maka ia dapat menyampaikan keluhan/kesah/ketidakpuasannya dengan tata cara seperti yang tercantum dalam PKB (pasal 60), yaitu:

1. Setiap keluhan kesah dan pengaduan pekerja supaya dibicarakan lebih dahulu dengan atasannya ditempat dimana pekerja tersebut bekerja
2. Jika persoalan yang dihadapi tidak dapat diselesaikan, maka persoalan tersebut dibicarakan pada tingkat yang lebih tinggi atau bagian HRD dengan sepengetahuan atasannya disertai keterangan tertulis mengenai keluhan kesah/ketidakpuasan tersebut dan ditandatangani oleh pekerja yang bersangkutan.
3. Bagi anggota Serikat pekerja, bila prosedur yang dijalankan tidak memuaskan/terselesaikan, maka persoalan tersebut akan ditingkatkan penyelesaiannya antara Serikat pekerja dengan pihak Pengusaha.

4. Jika dengan cara dan prosedur diatas belum juga selesai, maka persoalannya dapat disampaikan ke Dinas Tenaga Kerja untuk membantu penyelesaiannya.

Selain kepuasan kerja, Kompensasi juga dapat dijadikan salah satu upaya dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, program kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai. Besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka, kompensasi akan memotivasi pegawai untuk mencurahkan segala kemampuan yang ditujukan untuk mencapai tujuan (Eko Budiyanto,2013:124).

Salah satu bentuk kompensasi yang berlaku pada PT.Sanpak Unggul adalah Tunjangan Kehadiran Karyawan (pasal 64), Yaitu:

1. Perusahaan memberikan tunjangan kehadiran kepada pekerja tetap sebesar Rp. 10.0000,- (sepuluh ribu rupiah) setiap harinya.
2. Tunjangan hanya diberikan sesuai jumlah hari masuk kerja dan apabila pekerja tidak masuk kerja dengan alasan apapun, maka tunjangan ini tidak dibayarkan sejumlah tunjangan perhari kerja dikalikan dengan jumlah hari tidak masuk kerja.
3. Tunjangan kehadiran diberikan kepada pekerja tetap yang telah melewati masa percobaan 3 (tiga) bulan masa kerja.
4. Tunjangan ini diberikan kepada pekerja bersamaan dengan gaji.
5. Tunjangan kehadiran ini diberikan kepada pekerja level Operator sampai Section Head/Senior Staff.

Adapun tunjangan masa kerja (pasal 67) adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan masa kerja diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai bagian dari pengabdian pekerja terhadap perusahaan.
2. Kenaikan tunjangan masa kerja akan ditinjau setiap tahun dan di sesuaikan dengan kondisi perusahaan.

### 1.1.1 Tabel Masa Kerja Karyawan

Masa Kerja (Tahun)	Tunjangan/bulan
1-5	Rp. 10.000,-
6-10	Rp. 20.000,-
11-15	Rp. 40.000,-
16-20	Rp. 50.000,-
21-25	Rp. 70.000,-
26-29	Rp. 100.000,-
30 >	Rp. 500.000,-

Tunjangan masa kerja ini diberikan bersamaan dengan gaji karyawan setiap bulan. Selain itu, Bagi pekerja yang sudah mempunyai masa kerja 15 (lima belas) tahun oleh perusahaan diberikan penghargaan koin emas seberat 5 gram dengan Logo SU (Sanpak Unggul). Begitupun saat menjelang akhir tahun, Perusahaan memberikan bonus sebesar gaji pokok karyawan sama seperti THR (Tunjangan Hari Raya).

Kompensasi akan memberikan dorongan berprestasi dan meminimalisir turnover karyawan. Kemudian kompensasi juga dapat mengurangi kurang bertanggung jawabnya karyawan akan tanggungjawabnya karena bekerja sambil

mencari kesempatan kerja lain di luar. Selain itu kompensasi yang baik dapat digunakan untuk menarik para calon karyawan yang berkompeten.

Kinerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas yang lebih tinggi. Maka dengan alasan itulah penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanpak Unggul”**.

Pada Bulan November 2018, sebanyak 8 karyawan PT.Sanpak Unggul mengajukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sebelum masa pensiun dengan berbagai alasan. Pada dasarnya PHK tidak diinginkan oleh kedua belah pihak. Dari pekerja, PHK adalah titik awal masa pengangguran dengan segala akibatnya, sedangkan dari pengusaha melakukan PHK adalah kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman dan terlatih bertahun-tahun di perusahaan.

Berikut ini data Absensi karyawan selama 8 hari terhitung dari tanggal 01 Desember 2018 – 08 Desember 2018.

### 1.1.2 Tabel Absensi Karyawan Bulan Desember 2018

Tanggal	Hadir	Keterangan		
		Cuti	Sakit	Alpa
01/12/2018	115	-	2	3
02/12/2018	113	2	4	1
03/12/2018	116	2	1	1
04/12/2018	113	2	2	3
05/12/2018	118	1	-	1
06/12/2018	116	2	1	1
07/12/2018	115	1	-	4

08/12/2018	113	2	1	4
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>11</b>	<b>18</b>

Dapat dilihat dari tabel Absensi karyawan diatas bahwa hampir setiap hari ada karyawan yang tidak masuk bekerja dengan berbagai alasan. Dari absensi selama delapan hari tersebut, karyawan yang tidak masuk karena Alpa memiliki jumlah absensi tertinggi yaitu sebanyak 18 orang, karyawan yang cuti sebanyak 12 orang dan karyawan yang sakit sebanyak 11 orang.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sanpak Unggul ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sanpak Unggul ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai berdasarkan apa yang telah direncanakan, agar suatu peneitian dapat terarah maka diperlukan adanya tujuan yang jelas. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sanpak Unggul.

2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Sanpak Unggul.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dikemukakan adalah:

1. Bagi PT. Sanpak Unggul, diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan kompensasi dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga menjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
2. Bagi penulis, dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan kompensasi dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan praktiknya secara langsung.
3. Bagi Pihak lain, sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan penulisan skripsi ini, maka penulis membagi ke dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama merupakan bab pendahuluan tentang latar belakang masalah, masalah pokok, tujuan dan kegunaan penelitian, sistematika pembahasan.

Bab kedua tinjauan pustaka menjelaskan pengertian manajemen sumberdaya manusia, pengertian kepuasan, indikator kepuasan kerja, pengertian

kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, pengertian kinerja karyawan, tinjauan empirik, kerangka pemikiran, hipotesis.

Bab ketiga membahas mengenai metode penelitian yang terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian dan metode analisis.

Bab keempat mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan, yang terdiri dari gambaran umum perusahaan dan penyajian data hasil penelitian.

Bab kelima sebagai bab penutup yang berisikan simpulan dan saran-saran yang dianggap perlu dalam pembahasan ini.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia**

MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengatur itu meliputi masalah, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Hasibuan (2003:10) mengemukakan bahwa : "Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja".



Kepuasan kerja karyawan memiliki kaitan dengan kinerja pada karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya (Murty, 2012). Semakin besar kepuasan yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dalam bekerja, karyawan tersebut akan merasa nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Di PT. Sanpak Unggul keluhan pekerja dalam hubungan kerjanya sedapat mungkin di selesaikan dan dicari pemecahannya dengan segera, adil dan seksama. Oleh sebab itu apabila pekerja menganggap bahwa perlakuan terhadap dirinya tidak adil dan tidak wajar serta bertentangan dengan PKB (Perjanjian Kerja Bersama, maka ia dapat menyampaikan keluhan/kesah/ketidakpuasannya dengan tata cara seperti yang tercantum dalam PKB (pasal 60), yaitu:

1. Setiap keluhan/kesah dan pengaduan pekerja supaya dibicarakan lebih dahulu dengan atasannya ditempat dimana pekerja tersebut bekerja
2. Jika persoalan yang dihadapi tidak dapat diselesaikan, maka persoalan tersebut dibicarakan pada tingkat yang lebih tinggi atau bagian HRD dengan sepengetahuan atasannya disertai keterangan tertulis mengenai keluhan/kesah/ketidakpuasan tersebut dan ditandatangani oleh pekerja yang bersangkutan.
3. Bagi anggota Serikat pekerja, bila prosedur yang dijalankan tidak memuaskan/terselesaikan, maka persoalan tersebut akan ditingkatkan penyelesaiannya antara Serikat pekerja dengan pihak Pengusaha.

Jadi secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi, agaknya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, apalagi kalau dilerantarkan.

Hadari Nawawi (2003:42) mengemukakan bahwa MSDM adalah : “Proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan”.

Sudah menjadi tugas manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat. Organisasi merupakan suatu alat sosial dan teknologi yang terlalu luas dan kompleks untuk dilaksanakan hanya oleh satu orang.

Mathis dan Jackson(2006 : 3) “MSDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi”.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan. Pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya-orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Ide pencapaian berbagai tujuan merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen. Jika tujuan tidak dicapai secara berkesinambungan, maka keberadaan organisasi akan berakhir. Nilai sumber daya manusia sebuah organisasi acapkali terbukti tatkala organisasi sering lebih tinggi daripada seluruh nilai aktiva fisik dan keuangan. Perbedaan ini sering disebut muhibah, sebagian merefleksikan nilai sumber daya manusia sebuah organisasi.

## **2.1.2 Kepuasan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

kepuasan dan motivasi digunakan secara salah. Kepuasan atau ketidakpuasan secara individual karyawan secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari karyawan dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang.

Sementara masing-masing karyawan secara subyektif menentukan bagaimana memuaskan karyawan tersebut, maka kepuasan kerja dipengaruhi oleh kerangka referensi sosial. Sebagai contohnya, seorang karyawan menerima lebih sedikit uang dari apa yang diharapkan namun jika jumlah tersebut juga diterima oleh teman-temannya maka ketidakpuasan tersebut akan dapat terkompensasi.

Kepuasan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Keinginan karyawan atau motivasi untuk bekerja biasanya ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Meskipun permasalahan kepuasan sebagian telah diterangkan, tetapi untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh terhadap hubungan kepuasan dengan motivasi perlu pemahaman lebih lanjut.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu. Dengan demikian menurut Husain

Umar ( 2008 : 213 ), menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya" Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Kepuasan juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan hidup. Karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersepsikan diri mereka sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhan tidak dapat terpenuhi.

Menurut Davis (2002:105) menyatakan bahwa "kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka".

Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Menurut Herzberg (2000:107) mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor yaitu faktor yang tidak merasa puas dan faktor orang yang merasa puas artinya ketidakpuasan dan kepuasan bukan merupakan variabel yang kontinyu.

Penelitian awal Herzberg menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut yaitu:

1. Kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (job context) yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada, jika kondisi tersebut ada maka tidak perlu memotivasi karyawan.
2. Kondisi Instrinsik, isi pekerjaan (job contact) yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada maka tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Teori ini didasarkan pada hasil penelitian dimana ia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

1. Kelompok bukan pemuas merupakan faktor-faktor yang tidak adanya kepuasan yang terdiri dari upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, mutu supervisi, mutu hubungan antar pribadi diantara rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan.
2. Kelompok pemuas merupakan faktor-faktor yang meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan pekerjaan itu sendiri

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

### 1. Teori Dua Faktor

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivator.

### 2. Teori Hasil/Nilai

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

### 3. Teori Pertentangan

Teori pertentangan dari locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai:

- 1) pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang diterima.

- 2) pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Menurut Locke seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersiapkan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dan hasil keluarnya.

#### 4. Teori Model dari Kepuasan Bidang/Bagian

Teori Model Lawler dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams, menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima. Jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang sebagai sesuai tergantung dari bagaimana orang mempersepsikan masukan pekerjaan, ciri-ciri pekerjaan, dan bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain yang dijadikan pembandingan.

#### 5. Teori Proses-Bertentangan

Teori proses bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (emotional equilibrium), berdasarkan asumsi bahwa kepuasan kerja yang bervariasi secara mendasar dari waktu ke waktu akibatnya ialah bahwa pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara periodik dengan interval waktu yang sesuai.



## 6. Teori Keadilan

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain.

### 2.1.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

#### 1. Kerja yang secara mental menantang

Kebanyakan Karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

#### 2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang

lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

### 3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak esktrm (terlalu banyak atau sedikit).

### 4. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

### 5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa

mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdjian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka..

### **2.1.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja**

#### **1. Terhadap Produktivitas**

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

#### **2. Ketidakhadiran**

Sementara itu menurut Wibowo (2007:312) antara kepuasan dan ketidakhadiran/kemangkiran menunjukkan korelasi negatif. Sebagai contoh perusahaan memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa sanksi atau denda termasuk kepada pekerja yang sangat puas.

### 3. Keluarnya Pekerja

Sedangkan berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins (1998), ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

#### **2.1.2.4 Dampak Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Menurut Handoko (1998: 193), Menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan. Ketidakpuasan pegawai dapat dinyatakan dengan sejumlah cara. Terdapat 4 (empat) cara pegawai di dalam mengungkapkan ketidakpuasannya adalah:

1. Exit, ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi (mencari formasi baru atau berhenti).
2. Suara, ketidakpuasan yang diungkapkan dengan usaha aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi organisasi (mencakup saran perbaikan, membahas masalah dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan).
3. Kesetiaan, ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif, menunggu membaiknya kondisi organisasi (berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang tepat).
4. Pengabaian, ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk (termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat).

#### **2.1.2.5 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan**

Ketika berbicara tentang pengertian kepuasan kerja dalam lingkup bisnis yang baru berkembang, tentu ini jadi sedikit lebih sulit. Segalanya masih berkembang atau bahkan masih kecil. Ini juga erat hubungannya dengan antusiasme pekerja dengan karirnya.

Kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam produktifitas bisnis. Karyawan Anda tidak puas bekerja di tempat Anda berarti kemungkinan motivasi untuk berinovasi dan meningkatkan profit jadi berkurang. Nah, ada beberapa cara yang bisa dipakai untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan.

### 1. Menjadi Pendengar yang Baik

Hal ini memang terdengar sederhana. Namun saat atasan melakukan hal ini, karyawan akan sangat merasa dihargai karena bisa mencurahkan kesulitan yang dihadapi ketika bekerja. Tidak hanya itu, Anda juga bisa memberikan solusi terkait masalah yang dihadapi. Hal ini juga bisa meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan.

### 2. Prioritaskan Kesehatan

Kesehatan merupakan hal penting. Berilah karyawan istirahat yang cukup ketika kondisi kesehatan mereka kurang baik. Ketika badan kurang sehat akan menurunkan produktifitas kerja, sehingga mengganggu kinerja perusahaan.

### 3. Reward Sangat Perlu

Reward tidak melulu soal gaji dan kenaikan pangkat. Bisa juga memberikan tambahan jatah cuti atau liburan bersama tim. Penghargaan atasan pada bawahan soal kinerjanya sangat diperlukan karena bisa menaikkan motivasi. Jangan sungkan-sungkan memberikan pujian saat mereka bisa menyelesaikan tugas yang berat. Jangan lupa ucapkan terimakasih.

### 4. Berikan Tantangan

Saat Anda memiliki tim yang cukup banyak, tidak ada salahnya membaginya dalam beberapa tim dan ajak mereka berkompetisi mengerjakan sebuah proyek. Tentu saja cara ini memberikan keuntungan ganda; motivasi tinggi dan proyek selesai tepat waktu.

### **2.1.2.6 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

#### **1. Menyenangi Pekerjaannya**

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

#### **2. Mencintai Pekerjaannya**

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

#### **3. Moral Kerja Positif**

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

#### **4. Disiplin Kerja**

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

## **5. Prestasi Kerja**

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Untuk itu lebih jelasnya, kompensasi itu bukan hanya berupa gaji atau upah, tetapi ada hal-hal lainnya. Menurut sastrohadiwiryo dalam bukunya Yuniarsih (2011:125) “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Dengan demikian, kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji, dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.



Suatu organisasi, lebih-lebih yang berupa suatu perusahaan yang ”*profit marking*”, suatu pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasinya yang bersangkutan. Suatu kompensasi dapat bersifat finansial maupun nonfinansial, walaupun pada umumnya istilah kompensasi tersebut dipakai sebagai atau dalam pengertian proses pengadministrasian gaji dan upah.

Kompensasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga organisasi harus menerapkan sistem kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan. Dengan terakomodasinya kepentingan karyawan ini maka akan menimbulkan kepuasan bagi mereka yang selanjutnya akan mempengaruhi motivasi untuk bekerja secara produktif dan efisien.

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. Pada umumnya, kompensasi diberikan untuk:

1. Memotivasi karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat
2. Perusahaan mendapat pekerja yang berkualitas baik
3. Menjadi daya pikat bagi pencari kerja yang berkualitas
4. Perusahaan memiliki kelebihan tersendiri dibanding kompetitor

Melalui kompensasi, bagaimana suatu bisnis atau perusahaan dapat dikatakan mampu mencapai keberhasilan suatu sistem yang sudah dibuat? Apa kriterianya?

Suatu perusahaan bisa dikatakan berhasil dalam mencapai sistem hanya jika mencapai berikut ini:

1. Perusahaan mampu mempertahankan individu-individu yang berkompeten dan berkualitas
2. Perusahaan mampu mencapai target dan tujuan lebih cepat dari yang direncanakan
3. Memberikan spektrum yang lebih luas terhadap perilaku dari seluruh anggota perusahaan
4. Tercapainya keadilan atau persamaan bagi seluruh karyawan tanpa adanya ketimpangan
5. Sesuai dengan ketentuan peraturan dalam suatu wilayah (misalnya UMR).

Istilah kompensasi sendiri menurut Yuli (2005:117) diartikan sebagai ”bentuk *return financial*, jasa-jasa yang berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan dalam organisasi.” Dari definisi tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa:

1. Kebijakan kompensasi melalui gaji, tunjangan dan insentif memotivasi kerja karyawan
2. Kebijakan pemberian gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Gaji yang ditetapkan oleh perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan
4. Kebijakan pemberian tunjangan menjadi tanggungjawab perusahaan dalam memenuhi kesejahteraan karyawan

5. Insentif diberikan oleh perusahaan berdasarkan atas prestasi kerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan.

Martoyo (2007:126) mengemukakan bahwa : "Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi perusahaan maupun karyawan baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)".

Dengan definisi tersebut, makin lebih dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, lebih dipertajam.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

#### **2.1.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Berikut beberapa tujuan diberikannya kompensasi untuk karyawan:

1. Bentuk penghargaan bagi karyawan
2. Sebagai jaminan keadilan gaji karyawan
3. Sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan dan mengurangi turnover
4. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas
5. Upaya untuk pengendalian biaya
6. Untuk memenuhi peraturan-peraturan perusahaan juga nasional

Kompensasi merupakan komponen yang cukup penting untuk diperhatikan dalam memacu motivasi, menciptakan kegairahan dalam bekerja yang akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu menurut Notoadmodjo dalam Tohardi (2002:414) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau performance karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

## 2. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan sesuai tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

## 3. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih betah bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

## 4. Memperoleh Karyawan Yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

## 5. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

## 6. Memenuhi Peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Rivai (2009:359) meliputi:

1. Memperoleh sumberdaya manusia yang berkualitas,

2. Mempertahankan karyawan yang ada,
3. Menjamin keadilan,
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan,
5. Mengendalikan biaya,
6. Mengikuti aturan hukum,
7. Memfasilitasi pengertian,
8. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Untuk lebih jelasnya tujuan pemberian kompensasi tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap

pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dari bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi sumber daya manusia optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang lain.

### 2.1.3.3 Indikator Kompensasi Menurut Simamora

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

#### 1. Upah dan Gaji

**Upah adalah** basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. **Upah** pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan **gaji** biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

#### 2. Insentif

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

#### 3. Tunjangan

**Pengertian Tunjangan** adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

#### 4. Fasilitas

**Pengertian Fasilitas** adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.



## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Kinerja mempunyai berbagai macam pengertian, diantaranya adalah menurut Ruky (2006:15) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah catatan tentang

hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”.

Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang sesuai dengan standar suatu pekerjaan yang telah ditetapkan.

Langkah-langkah melakukan kinerja karyawan menurut Dessler (2008:3) adalah :

Mendefinisikan pekerjaan yang berarti Anda dan bawahan Anda sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan, menilai kinerja yang berarti membandingkan kinerja aktual bawahan Anda dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan langkah yang terakhir adalah umpan balik yang maksudnya adalah kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Dari definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai visi dan misi perusahaan, ketepatan dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, memiliki sifat kejujuran yang tinggi dalam bekerja, kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas dari pimpinan, tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan pimpinan serta karyawan

dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengarahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Kinerja karyawan adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang. Kinerja karyawan juga mendorong pegawai untuk mempertinggi pengetahuan, kecakapan serta wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan dan wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan yang layak dari organisasi.

#### **2.1.4.2. Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya.

Penilaian kinerja berbicara tentang kinerja karyawan dan akuntabilitas. Di tengah kompetisi global, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, kalangan karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya merupakan salah satu aktivitas dasar departemen sumberdaya manusia kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tadi berkenaan dengan proses yang sama.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, pelatihan, dan lain-lain.

Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran beberapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan itu. Sementara penilaian kinerja dapat menunjukkan bahwa seseorang adalah pemrogram komputer terbaik yang dimiliki organisasi, evaluasi pekerjaan digunakan untuk memastikan bahwa pemrogram tadi menerima gaji maksimal untuk posisi programmer komputer sesuai dengan nilai posisi tersebut bagi organisasi.

Penilaian kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksanaannya, yaitu para karyawannya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Secara definitive Bernadine dan Russel (2010) juga mengemukakan kinerja adalah "Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009) mendefinisikan kinerja adalah "hasil kerja yang secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai kinerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

Menurut Husaini Ustman (2009), tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan calon pegawai dan pegawai berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.
2. Memperoleh bahan-bahan pertimbangan objektif (masukan) dalam pembinaan cpep dan PNS dalam membuat kebijakan seperti promosi, demosi, transfer (mutasi), hukuman, pemecatan, bonus, job design seperti job enlargement, job enrichment, and job rotation.
3. Memberi masukan untuk mengatasi masalah yang ada, misalnya kurang trampil atau kurang ketrampilan baru (untuk menentukan jenis pelatihan dan pengembangan karir calon pegawai atau pegawai).
4. Mengukur validitas metode penilaian kinerja yang digunakan

5. Mendiagnosa masalah-masalah organisasi
6. Umpan balik bagi calon pegawai, pegawai, serta pemimpin.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
3. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Metode Analisis	Hasil
1	A.Aditya Bahar (2013). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air di Makassar.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis Kuantitatif dan Analisis Kualitatif</li> <li>2. Analisis Deskriptif</li> <li>3. Analisis regresi linier berganda</li> </ol>	kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang simultan atau serempak terhadap kinerja karyawan maka dapat digunakan uji F. Dalam uji Anova diperoleh nilai Fhitung ( $45,374 > 2,807$ ) dan selain itu memiliki nilai probabilitas $< \alpha$ ( $0,000 < 0,005$ ).
2	Garry Surya Changriawan (2017). Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di One Way Production	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis Kuantitatif Eksplanatif</li> <li>2. Analisis Regresi Linear berganda</li> </ol>	Kepuasan kerja berpengaruh pada Kinerja karyawan. Hal ini dapat diakibatkan oleh adanya bonus yang diberikan perusahaan selain gaji pokok, seperti di pernyataan (X1.2) tentang bonus karyawan.



3	Khairiyah (2013). Pengaruh Kepuasan kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis Multivariate</li> <li>2. Analisis Regresi Linier Berganda</li> </ol>	Uji secara Simultan, diketahui secara bersama-sama seluruh variabel bebas (X1,X2 dan X3) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Namun Variabel Kepuasan memiliki pengaruh Dominan dan Signifikan yang bernilai positif terhadap variabel terikat sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,050$ .
4	Sesilya Kempa (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis Deskriptif</li> <li>2. Analisis Regresi Linier Berganda</li> </ol>	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Modern Widya Technical cabang Jayapura berdasarkan analisis data dan uji hipotesis, Sementara Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Modern Widya Technical.
5	Echa Siska Aprilia (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang 16 Palembang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis Deskriptif</li> <li>2. Analisis Regresi linear berganda</li> </ol>	Secara simultan terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang 16 Ilir Palembang. Terbukti dari hasil uji koefisien determinasi sebesar 86,2%, sedangkan sisanya 13,8% vdipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

6	<p>Hana Laura (2012). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Ruang perawatan VIP Anggrek dan Ruang perawatan Rs. Persatuan Gereja Indonesia) Cikini, Jakarta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis Deskriptif</li> <li>2. Analisis Regresi Linier Berganda</li> </ol>	<p>Nilai Probabilitas signifikansi <math>0,157 &gt; 0,05</math> dan Koefisien regresinya <math>0,151</math>, Artinya Kompensasi langsung tidak berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan, Sedangkan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Probabilitas <math>0,000 &lt; 0,05</math> dan Koefisien regresinya <math>0,688</math>.</p>
7	<p>Muhammad Arifin (2017), Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ( Studi Terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis Kuantitatif</li> <li>2. Analisis Regresi Linier Berganda</li> </ol>	<p>Berdasarkan Hasil Analisis dan Pembahasan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak memiliki Pengaruh dalam Kinerja Dosen karena nilai t hitung sebesar <math>0,960</math> dengan probabilitas <math>\text{sig } 0,34 &gt; \alpha = 0,05</math>. Sedangkan Variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen FKIP UMSU berdasarkan nilai t hitung sebesar <math>2,298</math> dengan probabilitas <math>\text{sig } 0,025 &lt; \alpha = 0,05</math>.</p>

8	Timoti Hendro (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Tetap CV. Karya Gemilang.	1. Analisis Kuantitatif 2. Analisis Deskriptif 3. Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} 2633,010 > F_{tabel} (1,45)$ , Sehingga Kompensasi dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang.
9	Ayu Aryaningtiyas (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Togamas Solo.	1. Analisis Kuantitatif 2. Analisis Regresi Linier Berganda	Koefisien Determinasi Kompensasi dan Kepuasan Kerja memberikan hasil sebesar 54,8% dan sisanya 45,2% sehingga hasil penelitian ini kedua variabelnya berpengaruh signifikan. Variabel kompensasi menghasilkan $t_{hitung} 3,285$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan Variabel kepuasan kerja menghasilkan $t_{hitung} 2,918$ dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$
10	Muhimatur Rofi'ah (2012). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus PT. Banak Tabungan Negara (Persero), Cabang Syariah Malang).	1. Analisis Kuantitatif 2. Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial Kompensasi Langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai karena $t_{hitung} 2,678$ dengan signifikan $0,863$ , Sedangkan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh terhadap Kinerja pegawai karena $t_{hitung} 3,165 > t_{tabel} 2,678$ dengan signifikansi $0,03 < 0,05$ .

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Untuk meningkatkan aktivitas operasional perusahaan khususnya pada PT. Sanpak Unggul, yakni sebagai sebuah perusahaan lokal berstandar internasional yang bergerak di bidang produksi kemasan berbahan dasar plastik. Yang menjadi ide dasar didirikannya perusahaan yakni berdasarkan kebutuhan masyarakat yang semakin beragam akan kebutuhan kemasan yang simpel dan awet serta tahan akan segala cuaca dan kondisi serta dibutuhkan juga oleh produsen-produsen yang memproduksi kebutuhan sekunder maupun primer masyarakat.

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk pencapaian tujuan sebuah perusahaan, begitu pentingnya peran karyawan dalam perusahaan sehingga tanpa adanya karyawan tujuan perusahaan tersebut tidak akan mungkin dapat dicapai. Jika karyawan telah memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut dapat diharapkan memberikan umpan balik terhadap karyawan yang juga memiliki kepentingan dan kebutuhan.

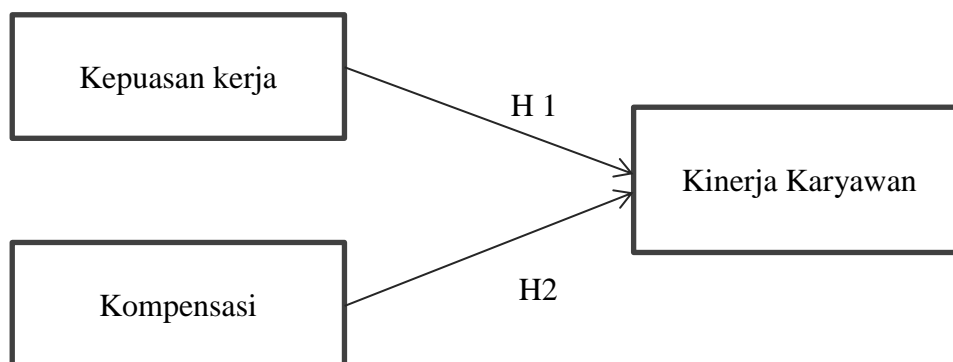
kompensasi merupakan salah satu bentuk umpan balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang merupakan imbalan atas pemenuhan tugas, kewajiban dan tanggungjawab yang dibebankan.

Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Saputra:2010 (Dalam skripsi Fajriah Mehamba,2014)). Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul disebabkan karena pada saat bekerja mereka membawa serta

seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Makin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dapat digambarkan pada skema berikut ini:

**Gambar 1.**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan pokok masalah yang telah dirumuskan dan berdasarkan tujuan penelitian serta landasan teori maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini maka dapat dirumuskan hipotesis kerja sebagai berikut:

1. Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul.
2. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian ini pada PT. Sanpak Unggul yang beralamat di Jl. Pancasila IV km.9 Cicadas Raya, Gunung Putri Kab. Bogor, yakni sebuah perusahaan lokal berstandar internasional yang bergerak di bidang produksi kemasan berbahan dasar plastik. Adapun waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan November 2018 – Agustus 2019.

**Tabel 3.1.**  
**Jadwal Penelitian**

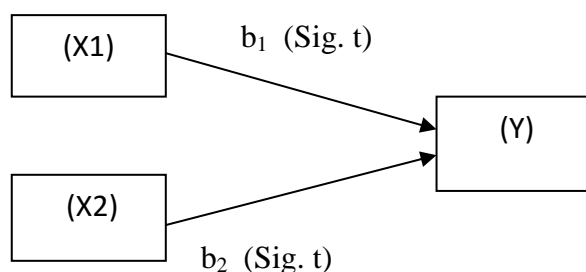
No	Tahapan	Bulan : November 2018 - Agustus 2019					
		November	Desember	Januari	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul Proposal						
2	Bimbingan Proposal						
3	Pengajuan Ujian Proposal						
4	Ujian Proposal						
5	Pengumpulan Data						
6	Pengolahan Data						
7	Bimbingan Skripsi						
8	Pengajuan Ujian Skripsi						
9	Ujian Skripsi						

### 3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesa (Singarimbun dan Efendi, 2009) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel independen yaitu kepuasan kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.**  
**Desain Penelitian**

Sig F ( $\alpha = 0,05$ )



### 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Definisi operasional, variabel dan pengukuran merupakan penyatuan pandangan dan kesamaan pendapat mengenai beberapa istilah dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kepuasan kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. (Husain Umar,2008:213)	1. Menyenangi Pekerjaan 2. Mencintai Pekerjaan 3. Moral Kerja Positif 4. Disiplin Kerja 5. Prestasi Kerja	1-2  3-4  5-6 7-8 9-10
Kompensasi (X2)	imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. (sastrohadiwiryo dalam bukunya Yuniarsih (2011:125))	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	1-2  3-4  5-6 7-10



Kinerja karyawan (Y)	prestasi kerja atau hasil	1. Kualitas	1-2
	kerja yang dicapai sumber	2. Ketepatan waktu	3-5
	daya manusia dalam	3. Efektivitas.	6-8
	melaksanakan tugas	4. Kemandirian	9-10
	kerjanya sesuai dengan		
	tanggungjawab yang		
	diberikan kepadanya.		

### 3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Sanpak Unggul yang berjumlah 120 orang. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah metode *Simple Random Sampling* yaitu, metode penarikan dari sebuah populasi dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi Sampel (Kerlinger, 2006:188). Dalam teknik Sampling acak sederhana ini, perbedaan karakter yang mungkin ada pada setiap unsur atau elemen populasi tidak merupakan hal yang penting bagi rencana analisisnya. Maka dengan demikian setiap populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel, sampel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Sanpak Unggul.

Jumlah sampel ditentukan dalam rumus slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

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

Dimana :  $n$  = Jumlah Sampel Minimal

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Level of error 10%

Maka sampel yang kita ambil menggunakan rumus slovin dimana populasi sebanyak 120 orang dengan batas kesalahan 10% berarti memiliki tingkat akurasi 90% sebagai berikut:

$$n = 120 / (1 + 120 \cdot (0,01))$$

$$n = 120 / (1 + 1,2)$$

$$n = 120 / 2,2$$

$$n = 54,54 \text{ dibulatkan} = 55$$

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan metode pengumpulan data melalui:

1. Observasi dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai kepuasan kerja dan kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan yang diterapkan oleh PT. Sanpak Unggul.
2. Interview dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.
3. Questionare yaitu menyebarkan selebaran angket atau pertanyaan yang diisi oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

### 3.6 Instrumen Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel penelitian merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas - reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41).

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom *Corrected Item - Total Correlation*) dengan  $r$  tabel (harus lihat tabel  $r$ ) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom *Corrected Item - Total Correlation*)  $>$  0,3.

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

### **3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.1. Metode Analisis**

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Analisis Deskriptif**

1. Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggunakan statistik deskriptif, seperti rata-rata dan standar deviasi. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul.

Ukuran untuk menjelaskan pertanyaan dari data yang berkaitan dengan persepsi responden secara deskriptif terhadap suatu objek digunakan prosedur analisis skala Likert. Responden akan memberikan tanda pada alternatif jawaban yang tersedia, dan masing-masing alternatif jawaban yang tersedia diberi skor sebagai berikut:

### 3.7.1 Tabel Skala Likert

No.	Jenis Jawaban	Interval Nilai	Kriteria Penilaian
1.	Tidak Setuju	1 – 1,8	Sangat Buruk
2.	Kurang Setuju	1,81 – 2,6	Buruk
3.	Cukup Setuju	2,61 – 3,4	Sedang
4.	Setuju	3,41 – 4,2	Baik
5.	Sangat Setuju	4,21 – 5,0	Sangat Baik

Sumber: Sugiono 2010

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala

### a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik - titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

**b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari pada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

**c. Uji Asumsi Autokorelasi**

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$ . pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $d < d_l$  /  $d > 4d_l$  = Terdapat autokorelasi
- $d_u < d < 4d_u$  = Tidak terdapat autokorelasi
- $d_l < d < d_u$  atau  $4d_u < d < 4d_l$  = Tidak ada kesimpulan

**d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis

yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi. Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda.

### **3. Uji Kelayakan Model**

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan Pengaruh Kepuasan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sanpak Unggul. Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho :  $= 0$  : model tidak baik/tidak layak

Ha :  $\neq 0$  : model baik/layak

#### **3.1 Koefisien Determinasi R square**

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis kemampuan variabel independen X1 dan X2 dalam menjelaskan variabilitas variabel Y dalam model persamaan regresi yang dihasilkan dalam analisis. Hasil analisis berupa nilai koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>) yang menunjukkan berapa persentase kontribusi dari variabel X1 dan X2 pada model dalam menjelaskan variabilitas nilai dari variable.

### 3.7.2 Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

#### a. Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linier ganda dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$X_1$  = Kepuasan kerja

$X_2$  = Kompensasi

$Y$  = Kinerja karyawan

$A$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi  $X_1$  ( Kepuasan kerja )

$b_2$  = Koefisien Regresi  $X_2$  ( Kompensasi )

#### b. Uji t

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan untuk mengestimasi nilai variabel dependen baik atau tidak, dapat dilakukan dengan mengetahui uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik t).



Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan  $\alpha = 5$  persen (Ghozali, 2015). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

1.  $H_1 =$  diterima jika  $\text{sig } t_{\text{hitung}} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, yang berarti ada pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sanpak Unggul.
2.  $H_1 =$  ditolak jika  $\text{sig } t_{\text{hitung}} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara Kepuasan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sanpak Unggul.

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

###### **4.1.1.1. Sejarah PT. Sanpak Unggul**

PT Sanpak Unggul adalah salah satu perusahaan lokal berstandar internasional yang bergerak di bidang produksi kemasan berbahan dasar plastik dengan prosesi Mesin Blow dan Injection Moulding serta dilengkapi dengan Mesin Decoration seperti Mesin Printing dan Labelling. PT Sanpak Unggul beralamat di Jl. Pancasila IV km.9 Cicadas Raya Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor-Jawa Barat.

PT Sanpak Unggul didirikan pada QUARTAL KE -3 pada tahun 1990 dan mulai aktif beroperasi pada Agustus tahun 1993. Yang menjadi ide dasar didirikannya perusahaan yakni berdasarkan pada kebutuhan masyarakat yang semakin beragam akan kebutuhan kemasan yang simple dan awet serta tahan akan segala cuaca dan kondisi, dan mengingat pada waktu itu kemasan berbahan pelastik masih jarang dan langka adanya apalagi di daerah daerah pelosok. Selain di butuhkan masyarakat umum nan awam ternyata berdasar perhatian lebih lanjut, kemasan berbahan plastik ini juga dibutuhkan oleh pihak pihak produsen yang memproduksi kebutuhan sekunder bahkan kebutuhan primer masyarakat, seperti hal nya botol plastik untuk kemasan bahan kimia berbentuk sabun cair, pelumas, sampai sebagai tempat bahan makanan agar terlihat modis dan rapi. Seiring

berkembangnya teknologi yang semakin canggih, pada Januari 2000, PT. Sanpak Unggul bekerja sama dengan salah satu produsen/pabrik yang telah cukup berpengalaman berkecimpung di dunia produksi kemasan berbahan dasar plastik, yakni dengan PT Dynaplast Tbk yang saat ini telah mengoperasikan beberapa pabrik yang secara keseluruhan memproduksi kemasan berbahan dasar plastik berkualitas dan berkelas untuk industri makanan, kosmetika, minyak pelumas, bahan kimia, botol dan komponen plastik presisi untuk industri motor roda dua, peralatan rumah tangga, serta industri komputer. Agar tercapainya tujuan perusahaan, PT Sanpak Unggul menerapkan Visi Misi sebagai berikut :

### **1. Visi PT. Sanpak Unggul**

Dengan terus membangunkan kemampuan kami untuk membekalkan produk kami kepada pelanggan tempatan dan serantau, termasuk syarikat multinasional yang beroperasi di seluruh Asia, PT Sanpak Unggul berhasrat untuk menjadi pembekal penyelesaian utama dan pembekal plastik yang terkemuka di Asia. Disiplin dan kepakaran pengurusan terbaik kami 'membiak' kami untuk menjadi salah satu pengeluar plastik yang paling terkenal dan dihormati di Asia.

### **2. Misi PT. Sanpak Unggul**

- 1) Prioritas Kepada Pelanggan
  - Mengungguli pesaing dalam upaya pemenuhan kebutuhan pelanggan.
  - Bekerja secara efektif dan tepat waktu.
- 2) Integritas
  - Berpegang teguh pada integritas, kejujuran dan nilai etika dalam setiap tindakan demi kenyamanan konsumen pengguna jasa

### 3) Saling Percaya dan Saling Menghargai

- Saling menghormati dan mempercayai serta memberikan masukan yang positif secara terbuka.
- Bekerja dengan porsi persaingan yang sehat dan wajar

### 4) Kepemimpinan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

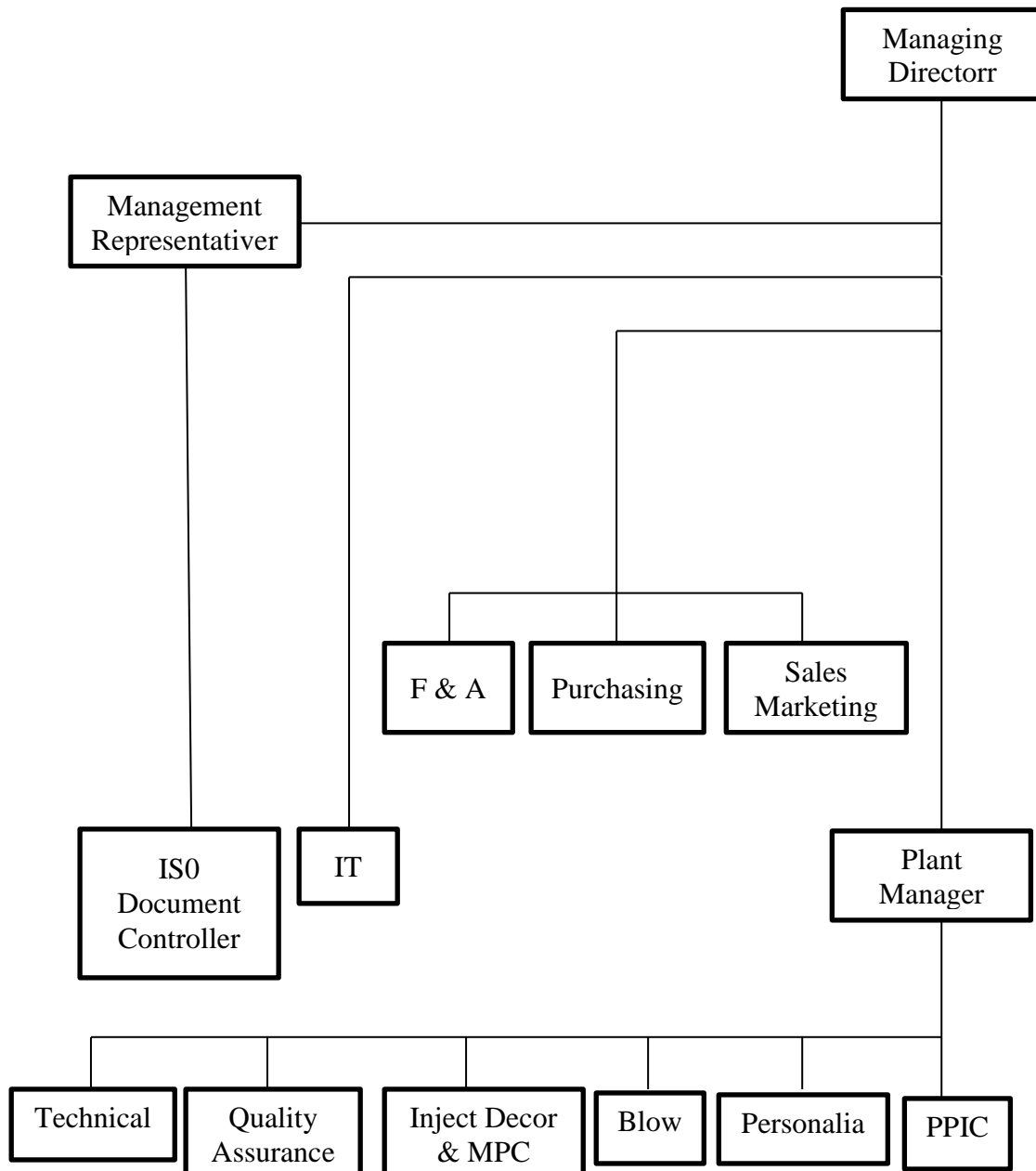
- Menerapkan kepemimpinan yang terbuka dan dapat menjadi panutan bagi seluruh komponen perusahaan dan masyarakat sekitar perusahaan dan pelanggan.
- Menumbuhkan budaya profesional melalui pemberdayaan karyawan dan efektifitas kerja di seluruh departemen demi terjaminnya kualitas produk.
- Memberikan pelatihan dan arahan secara yang berkelanjutan pada karyawan di setiap bagian agar tetap terjagaanya komitmen bersama tuk ciptakan produk yang berkualitas dan dapat bersaing dipasaran.
- Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, baik di dalam dan atau diluar lingkup perusahaan.

### 5) Kerjasama Tim

- Menghargai kerja sama tim dalam meraih tujuan perusahaan.
- Melakukan perbaikan terus menerus di segala bidang.
- Mengikuti dan memperaharui perkembangan teknologi dan sumber daya lainnya yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tuntutan kerja secara global.

#### 4.1.1.2. Struktur Organisasi PT. Sanpak Unggul

Gambar 3.  
Struktur Organisasi PT. Sanpak Unggul



#### **4.1.2. Deskripsi Karakteristik Responden**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kepuasan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan serta untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul.

Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan Tetap pada PT. Sanpak Unggul yang berjumlah sebanyak 120 orang. Sampel yang kita ambil menggunakan rumus slovin dengan batas kesalahan 10% berarti memiliki tingkat akurasi 90% dan menghasilkan sampel sebanyak 55 orang. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, lamanya bekerja dan pendidikan responden yang dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **1. Karakteristik Responden menurut jenis kelamin**

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seringkali jenis kelamin menjadi salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita. Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	27	49,10
2.	Perempuan	28	50,90
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Sesuai tabel 4.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah perempuan dengan jumlah responden sebanyak 28 orang (50,90%) dan laki-laki sebanyak 27 orang (49,10%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan tetap pada PT. Sanpak Unggul adalah perempuan.

## 2. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan usia diatas 41 tahun usia, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
2.	20 - 30 tahun	20	36,36
3.	31 - 40 tahun	22	40,00
4.	diatas 40 tahun	13	23,64
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31-40 tahun yakni sebanyak 22 orang (40,00%), kemudian disusul responden yang berusia antara 20-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 20 orang (36,36%), dan responden yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 13 orang (23,64%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan tetap pada PT. Sanpak Unggul adalah berusia antara 31-40 tahun.

### 3. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 3 kelompok yakni: SMA/SMK, Diploma dan Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	26	47,27
2.	Diploma	11	20,00
3.	Sarjana	18	32,73
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah SMA/SMK, yakni



sebanyak 26 orang atau (47,27%), kemudian Sarjana 18 orang (32,73%) dan Diploma 11 orang (32,73%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan tetap pada PT. Sanpak Unggul adalah SMA/SMK.

#### 4. Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden pada perusahaan tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan Lamanya Bekerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 – 5 tahun	12	21,82
2.	6 – 10 tahun	19	34,54
3.	Di atas 10 tahun	24	43,64
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Dari tabel 4.4 yaitu tabel lamanya bekerja, terlihat bahwa masa kerja responden yang terbesar adalah responden dengan masa kerja diatas 10 tahun yakni sebanyak 24 orang atau (43,64%), kemudian disusul karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 19 orang atau (34,54%) dan karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 12 orang atau (21,82%). sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan tetap yang bekerja pada PT. Sanpak Unggul memiliki masa kerja diatas 10 tahun.

### 4.1.3 Instrumen Variabel Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS Versi 25. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 55 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*)  $> r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,266 ( $\alpha = 0,05$ ) maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

#### 1) Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Tabel 4.5  
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Pertanyaan	$r_{\text{hitung}}$ <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	0,488	0.266	Valid
2	0,644	0.266	Valid
3	0,777	0.266	Valid
4	0,564	0.266	Valid
5	0,579	0.266	Valid
6	0,637	0.266	Valid
7	0,693	0.266	Valid
8	0,674	0.266	Valid
9	0,699	0.266	Valid
10	0,542	0.266	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) di atas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,266$  ( $\alpha = 0,05$ ).

## 2) Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Tabel 4.6  
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Pertanyaan	$r_{hitung}$ <i>Correlated Item-Total Correlation</i>	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,267	0.266	Valid
2	0,323	0.266	Valid
3	0,551	0.266	Valid
4	0,500	0.266	Valid
5	0,622	0.266	Valid
6	0,715	0.266	Valid
7	0,755	0.266	Valid
8	0,423	0.266	Valid
9	0,470	0.266	Valid
10	0,527	0.266	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) di atas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* > 0,266 ( $\alpha = 0,05$ ).

## 3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	$r_{hitung}$ <i>Correlated Item- Total Correlation</i>	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,320	0.266	Valid
2	0,444	0.266	Valid
3	0,409	0.266	Valid
4	0,672	0.266	Valid
5	0,512	0.266	Valid
6	0,526	0.266	Valid
7	0,700	0.266	Valid
8	0,701	0.266	Valid
9	0,467	0.266	Valid
10	0,550	0.266	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) di atas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation*  $> 0,266$  ( $\alpha = 0,05$ ).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten.

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus “Alpha Cronbac”. Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program SPSS versi 25.0

### 1. Kepuasan kerja (X1)

Tabel 4.8  
Uji Reliabilitas Kepuasan kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,831	10

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,663. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner tersebut *reliable*, karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

### 2. Kompensasi (X2)

Tabel 4.9  
Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,663	10

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel kompensasi (X2) sebesar 0,831. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner tersebut *reliable*, karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10  
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,717	10

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,717. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner tersebut *reliable*, karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

#### 4.1.4 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

##### 4.1.4.1 Metode Analisis

###### 1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dapat memberikan gambaran atau deskripsi data yang dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi. Hasil penelitian yang dilakukan secara deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPUASAN	55	33	50	42,53	4,358
KOMPENSASI	55	22	48	38,36	5,380
KINERJA	55	29	46	39,53	4,136
Valid N (listwise)	55				

Sumber: data diolah, tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum kepuasan kerja sebesar 33 dan nilai maksimum sebesar 50. Hal ini menunjukkan bahwa besar kepuasan kerja dari karyawan yang menjadi sampel penelitian ini berkisar 30 sampai 50 orang dengan nilai rata-rata (mean) 42,53 dan standar deviasi sebesar 4,358.

2. Kompensasi

Dari hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum kompensasi sebesar 22 dan nilai maksimum sebesar 48. Hal ini menunjukkan bahwa besar kompensasi dari karyawan yang menjadi sampel penelitian ini berkisar 22 sampai 48 orang dengan nilai rata-rata (mean) 38,36 dan standar deviasi sebesar 5,380.

3. Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum Kinerja Karyawan sebesar 29 dan nilai maksimum sebesar 46. Hal ini menunjukkan bahwa besar kinerja karyawan dari

karyawan yang menjadi sampel penelitian ini berkisar 29 sampai 46 orang dengan nilai rata-rata (mean) 39,53 dan standar deviasi sebesar 4,136.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

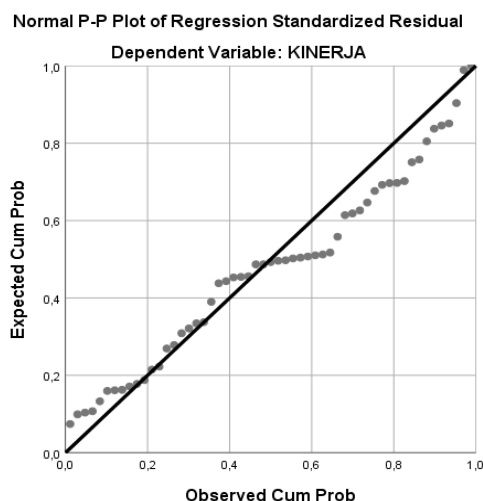
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009).

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak (Ghozali, 2011:160). Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan statistik, adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Uji Normalitas Secara Grafik**

Salah satu menentukan uji normalitas yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan *plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Ghozali, 2011:160 dalam Sari, 2015). Adapun hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar grafik *p-p plot* berikut ini:

Gambar 4.  
Hasil Uji Normalitas



Hasil pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar mendekati garis diagonal, serta penyebarannya telah mengikuti arah garis diagonal. Maka uji normalitas secara grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai (Ghozali, 2011:160 dalam Sari 2015).

## 2. Uji Normalitas Secara Statistik

Uji normalitas secara grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik (Ghozali, 2011:163 dalam Sari 2015). Adapun hasil perhitungan uji normalitas secara *statistic* yang dilihat berdasarkan uji *kolmogorov smirnov* adalah sebagai berikut:



Tabel 4.12  
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		KEPUASAN	KOMPENSASI	KINERJA
N		55	55	55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	38,36	42,53	39,53
	Std. Deviation	5,380	4,358	4,136
Most Extreme Differences	Absolute	,114	,119	,100
	Positive	,064	,119	,100
	Negative	-,114	-,095	-,091
Test Statistic		,114	,119	,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 <sup>c</sup>	,060 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.12 menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) pada kepuasan kerja (0,072), kompensasi (0,060), dan kinerja karyawan (0,200) lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa  $H_0$  diterima atau model regresi yang diperoleh berasal dari data variabel yang berdistribusi normal.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi multikolinearitas dengan melihat tolerance dan lawannya VIF. Nilai

tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ( $VIF=1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Tingkat kolinieritas yang dapat ditolerir adalah nilai tolerance 0,10 sama dengan tingkat multikolinieritas 0,95 (Ghozali, 2015:56). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13  
Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	0,972	1,028
	Kompensasi	0,972	1,028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Dari tabel di atas diperoleh masing-masing variable independen memiliki nilai Tolerance untuk kepuasan kerja ( $X_1$ ) = 0,972, kompensasi ( $X_2$ ) = 0,972 dan nilai VIF untuk kepuasan kerja ( $X_1$ ) = 1,028. kompensasi ( $X_2$ ) = 1,028. Karena nilai Tolerance lebih besar dari persyaratan minimal ( $> 0,1$ ) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ( $< 10$ ), maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

#### 4. Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar  $DW = 1,923$ . Berdasar kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range  $1.64 <$

DW (1,923) < 2.36 yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

4.14 Tabel  
Durbin Watson

Hasil Uji Durbin Watson				
D	Dl	Du	4-dl	4-du
1,923	1,490	1,641	4 – 1,490= 2.51	4 – 1,641 = 2.36

4.15 Tabel

Model Summary

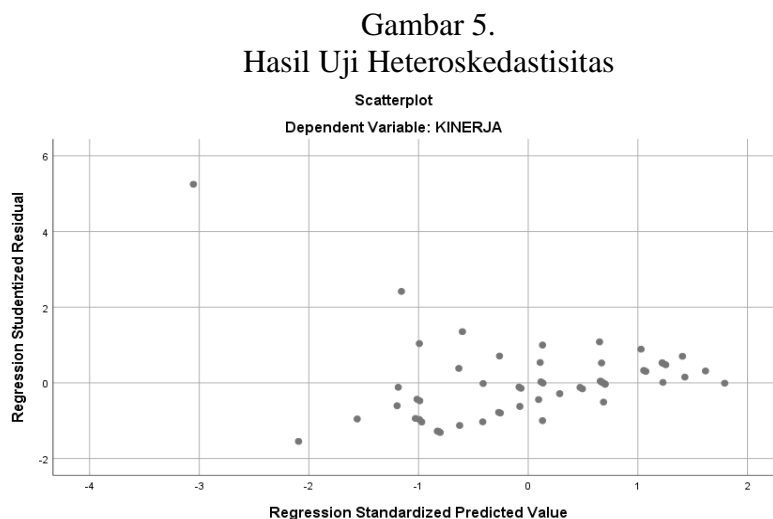
Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,876 <sup>a</sup>	,768	,759	2,032	1,923
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPUASAN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

4.15 Tabel Model Summary

## 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015:57). Output SPSS pada gambar Scatterplot menunjukkan penyebaran titik-titik yang tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Untuk melihat gejala heterokedastisitas dapat dilihat pada Scatterplot yang dihasilkan oleh program SPSS yang terlihat pada gambar berikut ini



Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan gambar 4.11 hasil uji heteroskedastisitas scatterplot dapat diketahui bahwa grafik pola titik-titik yang menyebar di sekitar nol, jadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Kelayakan Model

#### 3.1 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksivariasi variabel dependen (Ghazali, 2015). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.16  
Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,876 <sup>a</sup>	,768	,759	2,032	1,923
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPUASAN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0,759. Hal ini berarti bahwa 75,2% variabe kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dan kompensasi. Sisanya yaitu (100% - 75,2% = 24,8%) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

#### 4.1.4.2 Pengujian Hipotesis

##### a. Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan analisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Regresi adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil persamaan regresi yang diolah menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 4.17 Coefficients

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	13,204	3,122	
	Kepuasan Kerja	,672	,052	,874	12,885	,000
	Kompensasi	,013	,064	,014	,202	,841

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai

berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 13,204 + 0,672X_1 + 0,013X_2$$

1. Pada persamaan regresi diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 13,204. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel kepuasan kerja dan kompensasi dianggap konstan atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 13,204 satuan.
2. Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja 0,672. Hal ini berarti jika variabel kepuasan kerja bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,672 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel kompensasi sebesar 0,013. Hal ini berarti jika variabel kompensasi bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,013 satuan.

## b. Uji t.

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4.18  
Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,204	3,122		4,230	,000
	Kepuasan kerja	,672	,052	,874	12,885	,000
	Kompensasi	,013	,064	,014	,202	,841

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi antara kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Sanpak Unggul, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai t hitung dan tingkat signifikansi dari variabel independen yang diuji. Untuk mencari t tabel yaitu  $t = (0,05)$  maka diketahui hasil t tabel sebesar 1,67303 (1,673) yang kemudian akan dibandingkan dengan nilai t hitung dari masing-masing variabel independen.

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh t hitung sebesar 12,885 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung sebesar 12,885

lebih besar dari nilai t tabel 1,673 ( $12,885 > 1,673$ ) atau sama dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh t hitung sebesar 0,202 dan nilai signifikan sebesar 0,841. Nilai t hitung sebesar 0,202 lebih kecil dari nilai t tabel 1,673 ( $0,202 < 1,673$ ) atau sama dengan nilai signifikan 0,841 lebih besar dari 0,05 ( $0,841 > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

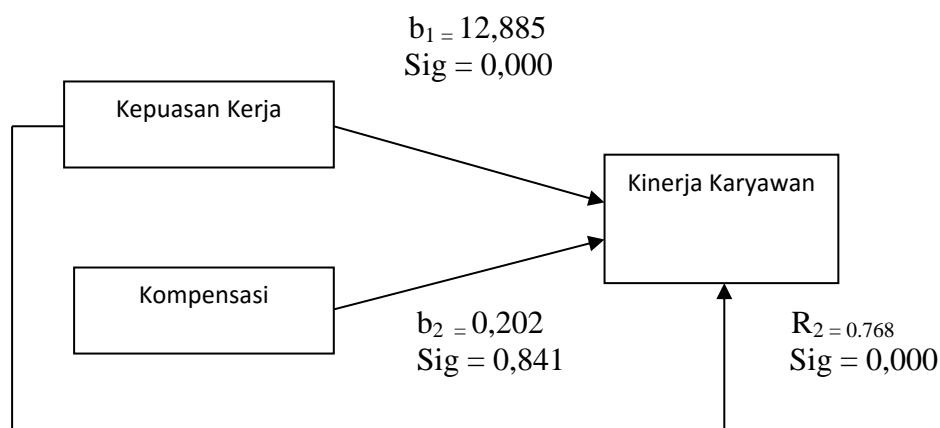
## 4.2 Pembahasan Penelitian

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid dan reliabel. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.



Gambar 5.

## Rangkuman Hasil Analisis



Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 76,8% variasi kinerja karyawan karena masukan faktor kepuasan kerja dan kompensasi

#### 4.2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanpak Unggul

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Sanpak Unggul maka semakin besar pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh A. Aditya Bahar (2013) dan Ayu Aryaningtyas (2017) bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika kepuasan kerja karyawan terus ditingkatkan sehingga mencapai apa yang diharapkan oleh karyawan, maka karyawan akan puas dan kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan

dimana karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi terhadap kualitas pengawasan, lingkungan kerja, fasilitas, pembayaran gaji, keamanan, hubungan kerja dan kebijakan organisasi pada PT. Sanpak Unggul.

#### **4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanpak Unggul**

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi kompensasi yang diberikan perusahaan berupa bonus, uang kerajinan, perbedaan gaji antar karyawan sesuai kinerja yang dilakukan dan rekreasi yang diadakan setiap dua tahun sekali tidak berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhimatur Rofi'ah (2012) dan Hana Laura (2012), bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya, kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Jika karyawan mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan karyawan yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama, maka karyawan akan mengalami kecemburuan. Sehingga berpotensi untuk mengganggu kinerja karyawan. Kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas adil, baik itu dalam perlakuan, penilaian, pemberian penghargaan maupun pemberian hukuman bagi setiap karyawan.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar  $(0,000) < \alpha$   $(0,05)$ . Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan paling rendah sebesar 33% dan paling tinggi 50% dengan nilai rata-rata 42,53%.
2. Variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki tingkat signifikan sebesar  $(0,841) > \alpha$   $(0,05)$ . Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi karyawan paling rendah sebesar 22% dan paling tinggi 48% dengan nilai rata-rata 38,36%.

## 5.2. Saran

Penelitian ini di masa mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan mengenai beberapa hal diantaranya:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Sanpak Unggul, perusahaan dapat memperbaiki sarana fisik perusahaan seperti suasana ruangan kerja agar lebih nyaman, Atasan harus memperlakukan seluruh karyawan secara adil, memberikan dorongan atau penghargaan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar seluruh karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.
2. Untuk kedepannya, sebaiknya perusahaan tetap memberikan kompensasi atau menawarkan kepastian yang berdasarkan atas kemampuan perusahaan salah satunya dengan pengangkatan gaji karyawan secara adil. Pada dasarnya, kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Jika karyawan mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan karyawan yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama, maka karyawan akan mengalami kecemburuan. Sehingga berpotensi untuk mengganggu kinerja karyawan. Kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas adil, baik itu dalam perlakuan, penilaian, pemberian penghargaan maupun pemberian hukuman bagi setiap karyawan. Hal ini diharapkan

agar karyawan dapat mempertahankan kinerja yang baik untuk perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya, Demi keberlangsungan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya tentang sumber daya manusia, diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengangkat variabel-variabel lain selain Kepuasan Kerja dan Kompensasi sehingga akan banyak faktor yang diketahui untuk meningkatkan Kinerja Karyawan khususnya pada PT. Sanpak Unggul.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M (2017), Skripsi. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ( Studi Terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).*
- As'ad (2004), *Psikologi Industri*, Seri umum. Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Liberty, Yogyakarta.
- Aprilia, E.S (2017), Skripsi. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang 16 Ilir Palembang.*
- Aryaningtiyas, A (2017), Skripsi. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Togomas Solo.*
- Azwar (2009), *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bahar, A.A (2013), Skripsi. *Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Karyawan pada PT. Sriwijaya Air di Makassar.*
- Bernadin.; Russel (2010), *Human Resource Management*. McGraw-Hill: New York.
- Budiyanto, E (2013), *Sistim Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan 1*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Bungin (2011), *Penelitian Kualitatif*. Kencana Predana Media, Jakarta.
- Changgriawan, G.S (2017), Skripsi. *Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di One Way.*
- Davis (2002), *Sistem Informasi Manajemen*. PPM, Jakarta.
- Dessler (2008). *Human Resource Managemet*. Edisi Sebelas, New Jersey: Pearson, Education, Inc.
- Ghozali (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP: Semarang.
- Ghozali (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali (2015), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Hendro, T (2018), Skripsi. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang*.
- Herzberg (1959), *The Motivation to Work*. John Willey and Sons: New York.
- Herzberg (2000), *Frederick Herzberg's Motivation And Hygiene Factors*.
- Hutsaini, U (2009), *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Indriantoro.; Supomo (1999), *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit, BPFE.
- Junaidi (2008), <http://junaidichaniago.wordpress.com> *Tabel Durbin Watson*.
- Kempa, S (2017), Skripsi. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura*.
- Kerlinger (2006), *Asas-asas Penelitian Behavior*. Edisi Ketiga, Cetaan 7, Yogyakarta.
- Khairiyah (2013), Skripsi. *Pengaruh Kepuasan kerja, Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera*.
- Laura, H (2012), Skripsi. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Ruang perawatan VIP Anggrek dan Ruang perawatan K, Rs. Persatuan Gereja Indonesia)*. Cikini, Jakarta.
- Martoyo (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Cetakan 1, Yogyakarta.
- Mathis.; Jackson (2006), *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia, Salemba: Empat Jakarta.

- Muhimatur Rofi'ah (2012), Skripsi. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang)*.
- Mulyanto.; Wulandari (2010), Penelitian Metode dan Analisis. CV. Agung, Semarang.
- Murty (2012), *Prinsip dan Metode Riset Epidemiologi*. Gadjah Mada University Press: Jakarta.
- Nawawi, H (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito (1996), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Kudus: Ghalia Indonesia: Kudus.
- PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT. Sanpak Unggul (2018-2020a), Pasal 60 tentang *Tata cara Penyelesaian Keluh Kesah*, Bogor
- PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT. Sanpak Unggul (2018-2020b), Pasal 64 tentang *Tunjangan Kehadiran*, Bogor.
- PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT. Sanpak Unggul (2018-2020c), Pasal 67 tentang *Tunjangan masa kerja*, Bogor.
- Priansa, D.J (2014), *Perencanaan dan Pengembangan SDM* . Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Rivai (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9, Jakarta.
- Robbins (2003), *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT. Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Rofi'ah, M (2012), Skripsi. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang)*.
- Ruky (2006), *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Sedarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan 5, PT. Refika Aditama: Bandung.



Simamora (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, STIE YPKN, Yogyakarta.

Singarimbun.; Efendi (2009), *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Singgih.; Tjiptono (2001), *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Siswanto (1987), *Manajemen Tenaga Kerja*, Penerbit Sinar Dunia, Bandung.

Sugiyono (2004), *Metode Penelitian*, Alfabeta. Bandung.

Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. UMM Press: Malang.

Sulistiyani.; Rosidah (2009), *Manajememn Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Tohardi (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

Umar, H (2008), *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Wibowo (2007), *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yuli (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang.

Yuniarsih (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. CV Alfabeta: Bandung.

**Lampiran 1.****KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Saya Mahasiswi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta bermaksud untuk mengajukan kuesioner dalam rangka pengumpulan data yang selanjutnya akan dianalisis untuk kepentingan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Sanpak Unggul”. Kuesioner dalam penelitian ini bersifat akademik bukan untuk dipublikasikan. Mohon kesediaan anda untuk bisa meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Atas partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Isilah identitas dengan memberikan Tanda Ceklis sesuai Identitas Anda pada kolom yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin :  Laki-laki     Perempuan
2. Usia :  20-30 Tahun  
 31-40 Tahun  
 >40 Tahun
4. Masa kerja :  1-5 Tahun  
 6-10 Tahun  
 > 10 Tahun
5. Pendidikan :  SMA/SMK     Diploma     Sarjana

**Petunjuk Pengisian :**

- A. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- B. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda ceklis pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden
- C. Pilihan jawaban :
  - 1. TS = Tidak Setuju
  - 2. KS = Kurang Setuju
  - 3. CS = Cukup Setuju
  - 4. S = Setuju
  - 5. SS = Sangat Setuju

### KUESIONER

NO	PERNYATAAN	TS	KS	CS	S	SS
<b>✓ Kepuasan Kerja</b>						
1	Saya puas karena dapat melakukan pekerjaan dengan baik.					
2	Saya puas karena memahami tugas rutin yang harus saya kerjakan setiap hari.					
3	Saya puas karena menyukai jenis pekerjaan yang saya kerjakan di perusahaan.					
4	Saya puas karena bekerja sesuai posisi yang saya inginkan.					
5	Saya puas dengan sikap antar pegawai yang terjalin dengan baik, dapat bekerja sama dan tidak saling mengandalkan.					
6	Saya puas diperlakukan secara adil dan atasan selalu memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik					
7	Saya puas karena selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8	Saya puas karena dapat menjalankan peraturan perusahaan dengan baik dan sesuai ketentuan					
9	Saya merasa puas karena hasil kerja saya tidak pernah merugikan perusahaan					
10	Saya puas dengan bakat dan keterampilan yang di miliki sehingga dapat berguna untuk pekerjaan.					
<b>✓ Kompensasi</b>						
11	Gaji dan upah yang diterima selalu tepat waktu dan sesuai tenaga yang dikeluarkan.					
12	Perbedaan gaji antar pegawai sesuai kinerja yang dilakukan masing-masing individu					
13	Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur					
14	uang kerajinan yang diberikan mendorong karyawan bekerja lebih baik.					
15	Besarnya jaminan Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) sesuai dengan resiko pekerjaan.					

16	Rekreasi yang diadakan perusahaan dapat memperlancar tali silaturahmi antar pekerja.					
17	Program pensiun yang diberikan perusahaan dijalankan sesuai ketentuan.					
18	Perusahaan menyediakan tempat parkir yang aman dan memadai.					
19	Perusahaan menyediakan mobil yang dapat dipakai karyawan untuk keperluan tertentu					
20	Akses pesawat telepon dimanfaatkan dengan baik.					
<b>✓ Kinerja Karyawan</b>						
21	Saya terampil dalam bekerja dan inisiatif membantu rekan kerja.					
22	Saya selalu meminimalisir kesalahan sehingga hasil kerja saya tidak pernah merugikan perusahaan					
23	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
24	Saya bekerja secara efektif dan efisien karena memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap hari.					
25	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan terlambat diselesaikan.					
26	Bahan baku untuk mengolah produk digunakan sesuai kebutuhan.					
27	Apabila sedang berlangsung pekerjaan terdapat kendala mesin rusak maintenance (foreman) langsung memperbaiki tanpa diperintah.					
28	Teknologi yang membantu dalam melaksanakan pekerjaan berfungsi dengan baik.					
29	Semua karyawan berkomitmen untuk memajukan perusahaan dengan membangun kinerja yang baik.					
30	Tanggungjawab yang dibebankan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan.					

## Lampiran 2 Hasil Skor

**HASIL SKOR VARIABEL KEPUASAN KERJA (X1)**

No	Hasil Jawaban										Total	Rata - rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>1</b>	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	<b>35</b>	<b>3,5</b>
<b>2</b>	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	<b>42</b>	<b>4,2</b>
<b>3</b>	4	5	3	3	5	3	5	5	4	5	<b>42</b>	<b>4,2</b>
<b>4</b>	3	3	3	4	2	3	5	5	4	3	<b>35</b>	<b>3,5</b>
<b>5</b>	4	2	2	2	3	3	5	5	3	3	<b>32</b>	<b>3,2</b>
<b>6</b>	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>	<b>4,5</b>
<b>7</b>	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	<b>45</b>	<b>4,5</b>
<b>8</b>	3	2	4	4	2	4	4	4	3	3	<b>33</b>	<b>3,3</b>
<b>9</b>	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	<b>45</b>	<b>4,5</b>
<b>10</b>	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	<b>42</b>	<b>4,2</b>
<b>11</b>	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	<b>36</b>	<b>3,6</b>
<b>12</b>	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	<b>37</b>	<b>3,7</b>
<b>13</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>42</b>	<b>4,2</b>
<b>14</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>48</b>	<b>4,8</b>
<b>15</b>	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>42</b>	<b>4,2</b>
<b>16</b>	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>38</b>	<b>3,8</b>
<b>17</b>	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	<b>32</b>	<b>3,2</b>
<b>18</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	<b>47</b>	<b>4,7</b>

No	Hasil Jawaban										Total	Rata – rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>19</b>	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	<b>39</b>	<b>3,9</b>
<b>20</b>	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	<b>46</b>	<b>4,6</b>
<b>21</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	<b>38</b>	<b>3,8</b>
<b>22</b>	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	<b>45</b>	<b>4,5</b>
<b>23</b>	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	<b>34</b>	<b>3,4</b>
<b>24</b>	3	4	2	4	2	5	5	5	4	5	<b>39</b>	<b>3,9</b>
<b>25</b>	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	<b>33</b>	<b>3,3</b>
<b>26</b>	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	<b>42</b>	<b>4,2</b>
<b>27</b>	4	5	5	5	3	5	5	5	3	4	<b>44</b>	<b>4,4</b>
<b>28</b>	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	<b>27</b>	<b>2,7</b>
<b>29</b>	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	<b>22</b>	<b>2,2</b>
<b>30</b>	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	<b>39</b>	<b>3,9</b>
<b>31</b>	3	2	2	2	3	4	4	3	4	5	<b>32</b>	<b>3,2</b>
<b>32</b>	4	5	2	2	2	2	4	4	3	5	<b>33</b>	<b>3,3</b>
<b>33</b>	4	2	3	3	2	4	4	4	3	5	<b>34</b>	<b>3,4</b>
<b>34</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>41</b>	<b>4,1</b>
<b>35</b>	3	2	4	3	5	4	4	4	4	4	<b>37</b>	<b>3,7</b>
<b>36</b>	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	<b>46</b>	<b>4,6</b>
<b>37</b>	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>42</b>	<b>4,2</b>
<b>38</b>	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	<b>33</b>	<b>3,3</b>
<b>39</b>	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	<b>38</b>	<b>3,8</b>

No	Hasil Jawaban										Total	Rata - rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
40	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	36	3,6
41	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33	3,3
42	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	30	3
43	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	33	3,3
44	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35	3,5
45	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	34	3,4
46	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44	4,4
47	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	42	4,2
48	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	39	3,9
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4,1
50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40	4
51	3	4	4	4	2	3	4	5	5	3	37	3,7
52	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	44	4,4
53	3	2	4	3	5	4	5	5	4	4	39	3,9
54	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4,2
55	3	2	4	3	5	4	5	5	4	4	39	3,9

### HASIL SKOR VARIABEL KOMPENSASI (X2)

No	Hasil Jawaban										Total	Rata - rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,9





No	Hasil Jawaban										Total	Rata – rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>23</b>	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	<b>37</b>	<b>3,7</b>
<b>24</b>	5	4	1	4	4	4	4	4	2	4	<b>36</b>	<b>3,6</b>
<b>25</b>	4	4	2	4	4	4	2	1	4	4	<b>33</b>	<b>3,3</b>
<b>26</b>	5	5	2	5	4	1	4	3	3	4	<b>36</b>	<b>3,6</b>
<b>27</b>	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	<b>45</b>	<b>4,5</b>
<b>28</b>	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	<b>46</b>	<b>4,6</b>
<b>29</b>	5	5	5	4	1	2	4	4	3	4	<b>37</b>	<b>3,7</b>
<b>30</b>	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	<b>42</b>	<b>4,2</b>
<b>31</b>	5	2	5	1	3	5	5	5	5	5	<b>41</b>	<b>4,1</b>
<b>32</b>	5	5	4	5	1	2	4	4	3	4	<b>37</b>	<b>3,7</b>
<b>33</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	<b>4</b>
<b>34</b>	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	<b>38</b>	<b>3,8</b>
<b>35</b>	3	5	3	3	4	4	5	5	4	4	<b>40</b>	<b>4</b>
<b>36</b>	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>40</b>	<b>4</b>
<b>37</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>	<b>5</b>
<b>38</b>	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	<b>44</b>	<b>4,4</b>
<b>39</b>	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>4</b>
<b>40</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>	<b>4,9</b>
<b>41</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>	<b>4,9</b>
<b>42</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	<b>4</b>
<b>43</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>43</b>	<b>4,3</b>

No	Hasil Jawaban										Total	Rata – rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>44</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>42</b>	<b>4,2</b>
<b>45</b>	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	<b>44</b>	<b>4,4</b>
<b>46</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>	<b>5</b>
<b>47</b>	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	<b>42</b>	<b>4,2</b>
<b>48</b>	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	<b>4</b>
<b>49</b>	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	<b>44</b>	<b>4,4</b>
<b>50</b>	4	5	4	2	4	2	4	5	4	4	<b>38</b>	<b>3,8</b>
<b>51</b>	5	5	3	3	2	1	4	5	5	5	<b>38</b>	<b>3,8</b>
<b>52</b>	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	<b>38</b>	<b>3,8</b>
<b>53</b>	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	<b>47</b>	<b>4,7</b>
<b>54</b>	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	<b>46</b>	<b>4,6</b>
<b>55</b>	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>46</b>	<b>4,6</b>

### HASIL SKOR VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Hasil Jawaban										Total	Rata – rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>1</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	<b>42</b>	<b>4,2</b>
<b>3</b>	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	<b>43</b>	<b>4,3</b>
<b>4</b>	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4	<b>38</b>	<b>3,8</b>
<b>5</b>	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	<b>40</b>	<b>4</b>
<b>6</b>	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>	<b>4,5</b>

No	Hasil Jawaban										Total	Rata - rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
7	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	45	4,5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3,8
9	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44	4,4
10	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	42	4,2
11	4	4	3	5	4	3	3	5	4	3	38	3,8
12	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	37	3,7
13	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4,2
14	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	46	4,6
15	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	4,2
16	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	39	3,9
17	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	34	3,4
18	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46	4,6
19	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	38	3,8
20	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	45	4,5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3,9
22	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45	4,5
23	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	34	3,4
24	4	3	4	2	5	2	5	5	4	5	39	3,9
25	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	34	3,4
26	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	44	4,4
27	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	44	4,4

No	Hasil Jawaban										Total	Rata - rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>28</b>	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	<b>29</b>	<b>2,9</b>
<b>29</b>	3	3	5	2	5	2	5	5	3	5	<b>38</b>	<b>3,8</b>
<b>30</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>40</b>	<b>4</b>
<b>31</b>	2	3	2	5	4	3	3	4	5	4	<b>35</b>	<b>3,5</b>
<b>32</b>	5	4	2	4	2	2	4	4	5	3	<b>35</b>	<b>3,5</b>
<b>33</b>	2	4	3	3	4	2	4	4	5	3	<b>34</b>	<b>3,4</b>
<b>34</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>41</b>	<b>4,1</b>
<b>35</b>	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	<b>40</b>	<b>4</b>
<b>36</b>	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	<b>46</b>	<b>4,6</b>
<b>37</b>	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>42</b>	<b>4,2</b>
<b>38</b>	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	<b>35</b>	<b>3,5</b>
<b>39</b>	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	<b>38</b>	<b>3,8</b>
<b>40</b>	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	<b>36</b>	<b>3,6</b>
<b>41</b>	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	<b>34</b>	<b>3,4</b>
<b>42</b>	5	2	3	3	4	4	3	3	2	3	<b>32</b>	<b>3,2</b>
<b>43</b>	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	<b>34</b>	<b>3,4</b>
<b>44</b>	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	<b>35</b>	<b>3,5</b>
<b>45</b>	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	<b>34</b>	<b>3,4</b>
<b>46</b>	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	<b>44</b>	<b>4,4</b>
<b>47</b>	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	<b>42</b>	<b>4,2</b>
<b>48</b>	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	<b>41</b>	<b>4,1</b>

No	Hasil Jawaban										Total	Rata – rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>49</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>41</b>	<b>4,1</b>
<b>50</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>40</b>	<b>4</b>
<b>51</b>	4	3	4	4	3	2	5	4	3	5	<b>37</b>	<b>3,7</b>
<b>52</b>	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	<b>45</b>	<b>4,5</b>
<b>53</b>	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	<b>40</b>	<b>4</b>
<b>54</b>	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>	<b>4,1</b>
<b>55</b>	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	<b>42</b>	<b>4,2</b>

## Lampiran 3. Data Responden

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	27	49,10
2.	Perempuan	28	50,90
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100,0</b>
No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
2.	20 - 30 tahun	20	36,36
3.	31 - 40 tahun	22	40,00
4.	diatas 40 tahun	13	23,64
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100,0</b>
No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	26	47,27
2.	Diploma	11	20,00
3.	Sarjana	18	32,73
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100</b>
No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 – 5 tahun	12	21,82
2.	6 – 10 tahun	19	34,54
3.	Di atas 10 tahun	24	43,64
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100,0</b>

## Lampiran 4 Hasil Output

**Validitas**

Correlate : Kepuasan Kerja X1

Pertanyaan	$r_{hitung}$ <i>Correlated Item- Total Correlation</i>	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,488	0.266	Valid
2	0,644	0.266	Valid
3	0,777	0.266	Valid
4	0,564	0.266	Valid
5	0,579	0.266	Valid
6	0,637	0.266	Valid
7	0,693	0.266	Valid
8	0,674	0.266	Valid
9	0,699	0.266	Valid
10	0,542	0.266	Valid

Correlate : Kompensasi X2

Pertanyaan	$r_{hitung}$ <i>Correlated Item-Total Correlation</i>	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,267	0.266	Valid
2	0,323	0.266	Valid
3	0,551	0.266	Valid
4	0,500	0.266	Valid
5	0,622	0.266	Valid
6	0,715	0.266	Valid
7	0,755	0.266	Valid
8	0,423	0.266	Valid
9	0,470	0.266	Valid
10	0,527	0.266	Valid



## Correlate : Kinerja Karyawan Y

Pertanyaan	$r_{hitung}$ <i>Correlated Item- Total Correlation</i>	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,320	0.266	Valid
2	0,444	0.266	Valid
3	0,409	0.266	Valid
4	0,672	0.266	Valid
5	0,512	0.266	Valid
6	0,526	0.266	Valid
7	0,700	0.266	Valid
8	0,701	0.266	Valid
9	0,467	0.266	Valid
10	0,550	0.266	Valid

**Reliability**

Scale: Kepuasan Kerja X1

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,831	10

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34,85	25,793	,381	,828
X1.2	34,58	22,952	,511	,818
X1.3	34,58	21,618	,685	,797
X1.4	34,71	24,840	,453	,822
X1.5	34,62	24,018	,447	,824
X1.6	34,55	23,882	,529	,815

X1.7	34,25	23,564	,601	,808
X1.8	34,27	23,646	,577	,810
X1.9	34,49	23,736	,613	,808
X1.10	34,36	24,754	,417	,826

Scale : Kompensasi X2

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,663	10

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38,38	17,648	,020	,711
X1.2	38,18	17,189	,102	,687
X1.3	38,49	15,477	,381	,627
X1.4	38,36	15,939	,326	,639
X1.5	38,53	14,772	,460	,610
X1.6	38,55	13,364	,552	,582
X1.7	38,11	15,247	,682	,589
X1.8	38,05	16,756	,263	,650
X1.9	38,13	16,521	,323	,640
X1.10	37,96	16,702	,423	,631

Scale : Kinerja Karyawan Y

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,717	10

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35,49	15,662	,140	,732
X1.2	35,91	15,010	,291	,708
X1.3	35,75	15,156	,245	,715
X1.4	35,58	12,952	,524	,667
X1.5	35,56	14,510	,360	,698
X1.6	35,71	13,988	,340	,703
X1.7	35,36	13,162	,581	,660
X1.8	35,33	13,298	,588	,660
X1.9	35,51	14,699	,300	,708
X1.10	35,55	14,475	,419	,690

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>				
		KEPUASAN	KOMPENSASI	KINERJA
N		55	55	55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	38,36	42,53	39,53
	Std. Deviation	5,380	4,358	4,136
Most Extreme Differences	Absolute	,114	,119	,100
	Positive	,064	,119	,100
	Negative	-,114	-,095	-,091
Test Statistic		,114	,119	,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 <sup>c</sup>	,060 <sup>e</sup>	,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Lampiran 5 . Data Variabel Penelitian

<b>No</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>	<b>No</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>
<b>1</b>	35	49	40	<b>31</b>	32	41	35
<b>2</b>	42	50	42	<b>32</b>	33	37	35
<b>3</b>	42	41	43	<b>33</b>	34	40	34
<b>4</b>	35	40	38	<b>34</b>	41	38	41
<b>5</b>	32	49	40	<b>35</b>	37	40	40
<b>6</b>	45	49	45	<b>36</b>	46	40	46
<b>7</b>	45	40	45	<b>37</b>	42	50	42
<b>8</b>	33	43	38	<b>38</b>	33	44	35
<b>9</b>	45	42	44	<b>39</b>	38	40	38
<b>10</b>	42	44	42	<b>40</b>	36	49	36
<b>11</b>	36	50	38	<b>41</b>	33	49	34
<b>12</b>	37	42	37	<b>42</b>	30	40	32
<b>13</b>	42	40	42	<b>43</b>	33	43	34
<b>14</b>	48	44	46	<b>44</b>	35	42	35
<b>15</b>	42	38	42	<b>45</b>	34	44	34
<b>16</b>	38	38	39	<b>46</b>	44	50	44
<b>17</b>	32	38	34	<b>47</b>	42	42	42
<b>18</b>	47	47	46	<b>48</b>	39	40	41
<b>19</b>	39	46	38	<b>49</b>	41	44	41
<b>20</b>	46	46	45	<b>50</b>	40	38	40
<b>21</b>	38	43	39	<b>51</b>	37	38	37
<b>22</b>	45	42	45	<b>52</b>	44	38	45
<b>23</b>	34	37	34	<b>53</b>	39	47	40
<b>24</b>	39	36	39	<b>54</b>	42	46	41
<b>25</b>	33	33	34	<b>55</b>	39	46	42
<b>26</b>	42	36	44				
<b>27</b>	44	45	44				
<b>28</b>	27	46	29				
<b>29</b>	22	37	38				
<b>30</b>	39	42	40				

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPUASAN	55	33	50	42,53	4,358
KOMPENSASI	55	22	48	38,36	5,380
KINERJA	55	29	46	39,53	4,136
Valid N (listwise)	55				

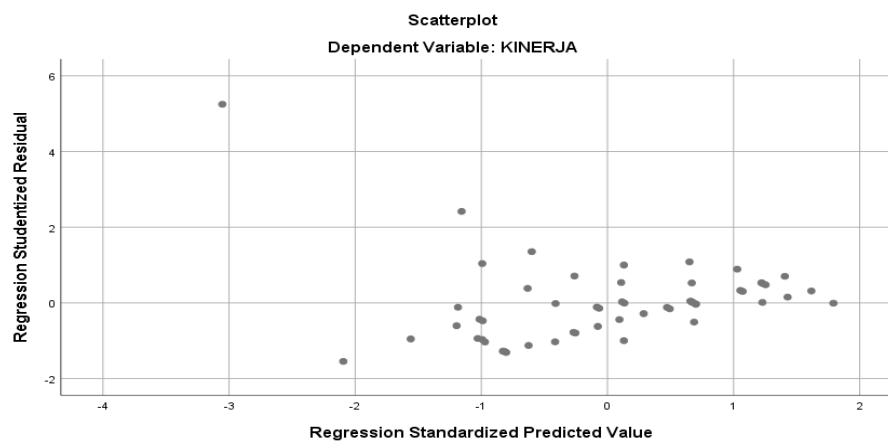
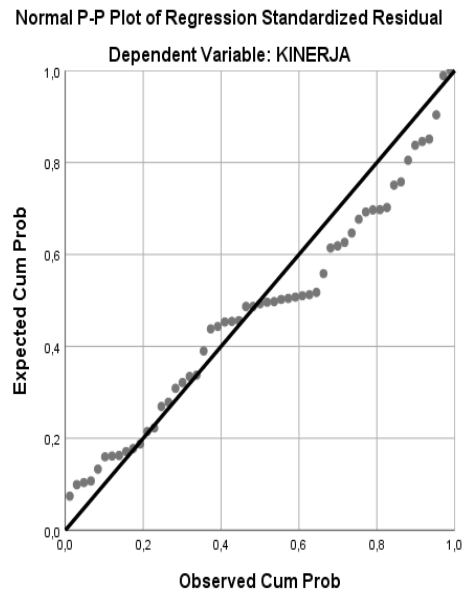
<b>Hasil Uji Durbin Watson</b>				
D	Dl	Du	4-dl	4-du
1,923	1,490	1,641	$4 - 1,490 = 2.51$	$4 - 1,641 = 2.36$

## Lampiran 6 . Analisis Regresi Linier Berganda

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,876 <sup>a</sup>	,768	,759	2,032	1,923
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPUASAN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,204	3,122		4,230	,000		
	KEPUASAN	,672	,052	,874	12,885	,000	,972	1,028
	KOMPENSASI	,013	,064	,014	,202	,841	,972	1,028
a. Dependent Variable: KINERJA								

## Lampiran 7. Gambar Histogram





## Lampiran 8. Tabel r

*Sumber : Sugiyono, 2004*

N	5% (0,05)	1% (0,01)	N	5% (0,05)	1% (0,01)
1	-	-	27	0.381	0.487
2	-	-	28	0.374	0.478
3	0.997	0.999	29	0.367	0.470
4	0.950	0.990	30	0.361	0.463
5	0.878	0.959	31	0.355	0.456
6	0.811	0.917	32	0.349	0.449
7	0.754	0.874	33	0.344	0.442
8	0.707	0.834	34	0.339	0.436
9	0.666	0.798	35	0.334	0.430
10	0.632	0.765	36	0.329	0.424
11	0.602	0.735	37	0.325	0.418
12	0.576	0.708	38	0.320	0.413
13	0.553	0.684	39	0.316	0.408
14	0.532	0.661	40	0.312	0.403
15	0.514	0.641	41	0.308	0.398
16	0.497	0.623	42	0.304	0.393
17	0.482	0.606	43	0.301	0.389
18	0.468	0.590	44	0.297	0.384
19	0.456	0.575	45	0.294	0.380
20	0.444	0.561	46	0.291	0.376
21	0.433	0.549	47	0.288	0.372
22	0.423	0.537	48	0.284	0.368
23	0.413	0.526	49	0.281	0.364
24	0.404	0.515	50	0.279	0.361
25	0.396	0.505	55	0.266	0.345
26	0.388	0.496	60	0.254	0.330

## Lampiran 9. Tabel Durbin Watson

Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$ 

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736

<b>48</b>	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
<b>49</b>	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
<b>50</b>	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
<b>51</b>	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
<b>52</b>	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
<b>53</b>	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
<b>54</b>	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
<b>55</b>	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
<b>56</b>	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
<b>57</b>	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
<b>58</b>	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
<b>59</b>	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
<b>60</b>	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
<b>61</b>	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
<b>62</b>	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
<b>63</b>	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
<b>64</b>	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
<b>65</b>	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
<b>66</b>	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
<b>67</b>	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
<b>68</b>	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
<b>69</b>	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
<b>70</b>	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

## Lampiran 10. Tabel t

## Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

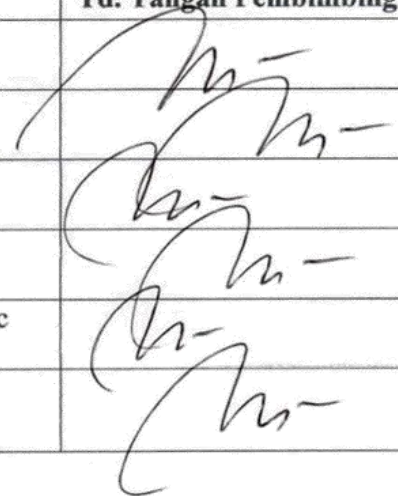
Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595

43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079

## Lampiran 11. Kartu Bimbingan Seminar Proposal

**KARTU BIMBINGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

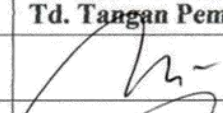
Dosen Pembimbing : Dr. Slamet Ahmadi, MM  
 Nama Mahasiswa : Nopi  
 NIM : 2015511146  
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanpak Unggul.

<b>Tgl Bimbingan</b>	<b>Topik Bimbingan</b>	<b>Td. Tangan Pembimbing</b>
01/12/2018	Pembahasan Judul	
09/12/2018	Bab 1	
19/12/2018	Bab 1 & Bab 2	
29/12/2018	Bab 3	
09/01/2019	Bab 3, Kuesioner & Acc	
13/01/2019	Kuesioner	

## Lampiran 12. Kartu Bimbingan Skripsi

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

Dosen Pembimbing : Dr. Slamet Ahmadi, MM  
 Nama Mahasiswa : Nopi  
 NIM : 2015511146  
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanpak Unggul.

<b>Tgl Bimbingan</b>	<b>Topik Bimbingan</b>	<b>Td. Tangan Pembimbing</b>
06/08/2019	Pergantian Indikator	
08/08/2019	Bab 4 & Bab 5	
10/08/2019	Lampiran & Daftar Pustaka	
13/08/2019	Bab 4 & Daftar Pustaka	
19/08/2019	Bab 5 & Acc	

## Lampiran 13. Riwayat Hidup

**RIWAYAT HIDUP**

Nopi, Dilahirkan di Bogor tepatnya di Kecamatan Gunung Putri pada hari Minggu tanggal 10 November 1996. Anak bungsu dari empat bersaudara pasangan dari Bpk. Odih Karia (Alm) dan Ibu Tinah. Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Wanaherang (Ippor) di Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor pada tahun 2009. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 2 Gunung Putri (Chamboza) Kecamatan Gunung Putri dan tamat pada tahun 2012, Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK 1 Amal Mulia (Yapam) mengambil jurusan Akuntansi pada tahun 2012 dan selesai pada tahun 2015. Pada tahun yang sama peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi, tepatnya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta (STIE IPWIJA) Program Studi Manajemen dan mengambil konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM). Peneliti menyelesaikan kuliah strata satu (S1) dan mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada tahun 2019 di STIE IPWI Jakarta Cikeas.

Hormat Saya,

Nopi