

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

Perseroan ini didirikan dengan nama PT. Adira Quantum Multifinance berdasarkan akta pendirian No.131 tanggal 13 November 1990 dan didaftarkan dalam register untuk maksud itu yang berada di Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Selatan di bawah No.34/Not.1991/PN.JKT.SEL pada tanggal 14 Januari 1991 serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.12 Tanggal 8 Febuari 1991, Tambahan No.421. perseroan telah memperoleh izin usaha dalam bidang Usaha Lembaga Pembiayaan dari Menteri Keuangan Republik Indonesia No.253/KMK.013/1991 tanggal 4 Maret 1991.

PT. Adira Quantum Multifinance(Adira Finance) dibangun dengan kesungguhan tekad untuk menjadi perusahaan terbaik dan terpercaya di sektor pembiayaan konsumen bidang otomotif. PT. Adira Quantum Multi Finance, Tbk adalah perusahaan yang didirikan sejak tahun 1990 telah menjadi salah satu perusahaan pembiayaan terbesar untuk berbagai merk otomotif di Indonesia berdasarkan pangsa pasar dan jumlah aktiva yang dikelola.

PT. Adira Finance Cabang Bengkulu sendiri berkedudukan di JL. Mangga No 22 RT 019 RW007 Kelurahan Lingkar Timur Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu. Adira Finance membuka peluang usaha melalui berbagai macam pembiayaan motor, mobil, barang-barang kebutuhan rumah tangga dan lain-lain.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

- **Visi**
  - a. Membangun *market presence* yang signifikan (merek, pangsa pasar, jaringan usaha, produk/pelayanan)
  - b. Menjalankan proses operasional yang terstandarisasi dan *excellent*
  - c. Menciptakan kontribusi nilai (value) yang berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan
- **Misi**
  - a. Menyediakan produk dan pelayanan yang terdiversifikasi melalui beragam saluran distribusi
  - b. Melaksanakan *operational excellence* dan manajemen risiko yang baik
  - c. Menyediakan tempat bekerja terbaik bagi karyawan
  - d. Memampukan komunitas untuk mengalami kesejahteraan

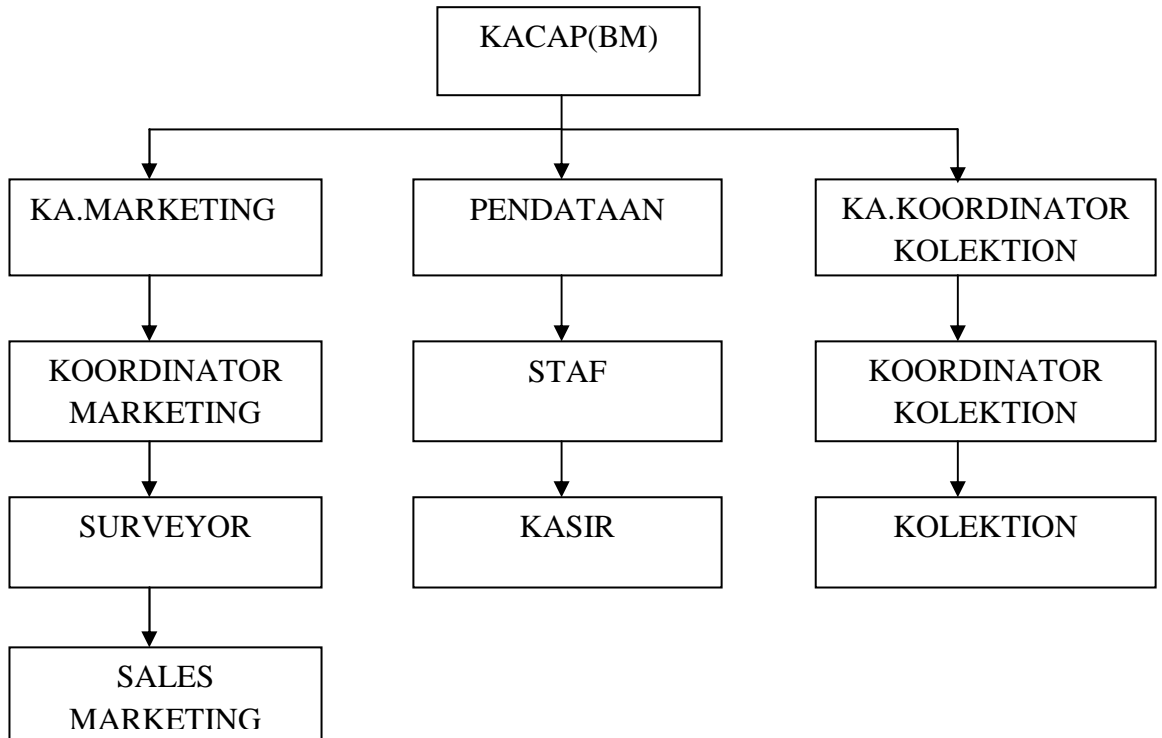
#### **4.1.3 Struktur organisasi**

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, struktur organisasi merupakan peranan penting oleh karena itu cukup pantas jika dikatakan

bahwa struktur organisasi merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sedangkan pengertian struktur organisasi sendiri yaitu suatu bagan yang menunjukkan keterkaitan antara pemimpin perusahaan dengan karyawannya. Dengan demikian terjadi pembagian tugas, baik hak dan kewajiban serta tanggung jawab yang jelas dari masing-masing bagian dalam struktur yang terorganisir. Struktur organisasi yang dibuat oleh perusahaan dengan maksud memudahkan dalam melihat fungsi dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang ada dalam perusahaan. Adapun struktur organisasi pada PT. Adira Quantum Multifinance adalah sebagai berikut:

Gambart 4.1

**STRUKTUR ORGANISASI PT. ADIRA QUANTUM  
MULTIFINANCE BENGKULU**



Sumber data 2013: Bagian Staf PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu

1. KACAP (BM)

- a) Memimpin, mengelola dan mengawasi operasional kantor cabang
- b) Memiliki kewenangan memberikan persetujuan tingkat tinggi
- c) Bertanggung jawab atas maju mundurnya perusahaan
- d) Bekerjasama dengan menjaga keharmonisan hubungan kerja dengan bawahan

2. KA. Marketing

- a) Meralisasikan pencapaian target pasar sesuai dengan rencana kerja.

- b) Mengawasi kegiatan coordinator *marketing* melalui laporan nasabah baru maupun dalam hal menjalin dan membina dengan konsumen yang ada.
- c) Memonitoring atas penerapan target.
- d) Memastikan segala sesuai dengan dokumen pengikatan dan perjanjian dengan lengkap, benar dan aman.
- e) Memastikan kegiatan penjualan perusahaan berjalan dengan baik

### 3. Pendataan

- a) Menyusun, melaksanakan dan mereview "*activity plan operation*" cabang dan perwakilannya.
- b) Menyusun dan merevisi budget tahunan.
- c) Mewakili kepala cabang jika kepala cabang berhalangan.
- d) Menjalankan serta mengawasi *day to day operation* berjalan dengan baik.
- e) Melakukan persetujuan pencairan dana di cabang dan perwakilan.

### 4. KA. Koordinator Kolektion

- a) Menyiapkan data piutang yang selalu "*up to date*".
- b) Mengawasi daftar tagihan harian dan membuat daftar tagihan dan kunjungan untuk kolektor
- c) Bertanggungjawab atas administrasi dan penyiapan kwitansi yang masih dalam proses penagihan.
- d) Mengirimkan surat peringatan (*somasi*) untuk konsumen yang mengalami keterlambatan pembayaran angsuran.

- e) Mengkoordinir jadwal penagihan kolektor.
- f) Membuat laporan piutang bulanan.

#### 5. Koordinator Marketing

- a) Mencari dan mengidentifikasi kebutuhan konsumen.
- b) Memasarkan produk atau jasa sesuai dengan kebutuhan konsumen
- c) Membuat dan mengajukan usulan pembiayaan.
- d) Membantu pelaksanaan *trade checking* atas permintaan dari cabanglain.
- e) Mengupayakan pengadaan jaminan dari konsumen
- f) Sebagai *coordinator surveyor* dalam menjalankan tugas *survey*

#### 6. Staf

- a) Membuat laporan kas bank harian.
- b) Membuat laporan mutasi titipan.
- c) Mengawasi kas kecil untuk cabang dan perwakilan.
- d) Membuat memo pemindah bukuan.
- e) Membuat laporan mutasi piutang usaha.

#### 7. Koordinator Kolektion

- a) Menangani konsumen yang bermasalah, yang tidak melakukan kewajiban pembayaran sampai dengan 3 kali angsuran.
- b) Melakukan penarikan fisik kendaraan bagi konsumen yang benar-benar tidak mampu melakukan kewajiban pembayaran angsuran.
- c) Melakukan penjualan fisik kendaraan.

#### 8. Surveyor

- a) Melakukan survey dan memberikan informasi tentang layak tidaknya calon konsumen mendapatkan fasilitas kredit.
- b) Menyerahkan pemesanan pembelian ke dealer.
- c) Memeriksa dan menindaklanjuti kelengkapan dokumen yang diperlukan.

#### 9. Kasir

- a) Menerima pembayaran angsuran, uang muka, biaya administrasi dan lain-lain baik tunai, cek maupun giro.
- b) Menyiapkan setoran untuk giro/cek dan uang tunai.
- c) Melakukan pembayaran untuk pengeluaran yang nilainya tidak lebih dari Rp. 1.000.000,-.

#### 10. Kolektion

- a) Melakukan penagihan atas piutang yang telah jatuh tempo.
- b) Mengirimkan surat peringatan kepada konsumen.
- c) Memonitor dan membina hubungan dengan konsumen.

#### 11. Sales Marketing

- a) Membuat daftar pelanggan prospek sesuai dengan segmentasi yang diinginkan Perusahaan
- b) Melakukan proses penjualan sesuai daftar target yang sudah ditentukan dan disepakati bersama dengan koordinator.
- c) Menyiapkan materi/tools yang akan digunakan dalam proses penjualan ke pelanggan dan melakukan presentasi

- d) Melakukan proses penjualan mulai dari awal perkenalan, negosiasi sampai dengan pembuatan kontrak dengan pelanggan.
- e) Membuat laporan aktivasi Sales mingguan sesuai format laporan yang disepakati dengan koordinator dan laporan bulanan sesuai format laporan yang sudah ditentukan.
- f) Membina hubungan dengan divisi-divisi lain dibantu oleh koordinator untuk proses-proses internal yang terkait proses penjualan ke pelanggan.
- g) Secara terus-menerus menambah pengetahuan terhadap produk atau layanan yang akan dijual dan selalu berusaha meningkatkan kemampuan pembinaan hubungan dan penjualan ke pelanggan.
- h) Mengikuti proses tender dari awal sejak pendaftaran, anwijing, submit penawaran dan jika menang maka harus melakukan proses monitoring aktivasi pelanggan dan sampai dengan pembuatan kontrak dengan pelanggan.
- i) Memelihara pelanggan yang sudah diperoleh dari menang tender dan mempersiapkan diri mengikuti tender berikutnya.

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memastikan bahwa responden adalah karyawan Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner terhadap



responden diperoleh responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden**

No	Karakteristik responden	Jumlah (orang)	Persentase(%)
<b>1</b>	<b>Umur</b>		
	<25	8	16
	25-30	20	40
	31-35	16	32
	>35	6	12
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>2</b>	<b>Jenis kelamin</b>		
	Laki-laki	32	64
	Perempuan	18	36
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>3</b>	<b>Tingkat pendidikan</b>		
	SMA/SMK	25	50
	Diploma I-III	7	14
	Sarjana	18	36
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber data; hasil penelitian 2013

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, dari sisi usia responden usia yang dominan adalah 25-30 tahun. Hal ini berarti usia responden produktif. Hal ini mungkin terjadi karena karyawan pada usia tersebut umumnya keadaan fisiknya masih baik sehingga karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga akan lebih efektif dan efisien.

Jika dilihat dari jenis kelamin responden dalam penelitian ini mayoritas adalah laki-laki. Berdasarkan fakta yang ada pada objek penelitian, persentase untuk laki-laki sebesar 64% atau sebanyak 32 orang, sedangkan perempuan sebesar 36% atau sebanyak 18 orang.

Sementara itu jika dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, mayoritas karyawan adalah lulusan SMA/SMK. Dengan demikian

para karyawan dianggap sudah dewasa untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### 4.3 Pernyataan Responden Pada Variabel Kompensasi

Pernyataan kompensasi memiliki 9 (sembilan) item pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Hasil persepsi responden terhadap item-item variabel kompensasi tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

**Tabel 4.2 Pernyataan Responden Pada Variabel Kompensasi**

Item pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata-rata
	5	4	3	2	1			
<b>Dimensi Gaji</b>								
Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	9	26	15	0	0	194	50	3,88
Gaji yang saya terima tepat pada waktunya	17	31	2	0	0	215	50	4,3
<b>Rata-rata Gaji</b>								<b>4,09</b>
<b>Dimensi Upah</b>								
Saya menerima upah saya sesuai dengan beban kerja saya	12	38	0	0	0	212	50	4,24
Saya menerima upah sesuai dengan jam kerja saya	21	29	0	0	0	221	50	4,42
<b>Rata-rata Upah</b>								<b>4,33</b>
<b>Dimensi Insentif</b>								
Saya menerima insentif karena kinerja saya melebihi standar	12	17	21	0	0	191	50	3,82
Saya menerima insentif sesuai dengan prestasi saya	18	32	0	0	0	218	50	4,36
<b>Rata-rata Insentif</b>								<b>4,09</b>
<b>Dimensi Kompensasi Tidak Langsung</b>								
Saya menerima jaminan/asuransi untuk kesehatan saya	24	26	0	0	0	224	50	4,48
Saya mendapat reward/penghargaan atas prestasi saya	19	29	2	0	0	217	50	4,34
Dengan asuransi jiwa perusahaan dapat menjamin resiko pekerjaan saya	9	26	15	0	0	194	50	3,88
<b>Rata-rata Kompensasi tidak langsung</b>								<b>4,23</b>
<b>Rata-rata Kompensasi</b>								<b>4,18</b>

Sumber data; hasil penelitian 2013

Keterangan:

4,21 - 5,00	= Sangat Tinggi
3,41 - 4,20	= Tinggi
2,61 - 3,40	= Cukup
1,81 - 2,60	= Rendah
1,00 - 1,80	=Sangat Rendah

Berdasarkan tabel diketahui rata-rata jawaban responden paling tinggi ada pada dimensi upah, dimana nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,33. Ini terjadi karena indikator yang tinggi pada dimensi upah, ada pada pernyataan “ saya menerima upah saya sesuai dengan beban kerja saya”. Ini berarti bahwa karyawan merasa puas dengan upah yang diberikan perusahaan, karena telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan.

Untuk nilai rata-rata persepsi paling rendah ada pada dimensi gaji dan insentif dengan nilai rata-rata 3,09. Ini berarti bahwa gaji dan insentif yang diberikan perusahaan dalam kategori cukup, meskipun merupakan nilai rata-rata paling rendah namun dalam hal ini karyawan merasa bahwa gaji dan insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diinginkan karyawan.

Dari tabel diatas indicator yang paling tinggi dari semua dimensi adalah “ saya menerima jaminan/ asuransi untuk kesehatan saya” dengan nilai rata-rata sebesar 4,48. Ini terjadi karena semua karyawan menerima jaminan/asuransi untuk menunjang kinerja karyawan. Sedangkan nilai persepsi paling rendah ada pada pernyataan “ saya menerima insentif karena kinerja saya melebihi standar”. Namun dalam hal ini insentif yang diberikan

perusahaan kepada karyawan sudah adil karena insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja lebih dari standar yang diinginkan perusahaan.

#### 4.4 Pernyataan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan kepuasan kerja memiliki 8 (delapan) item pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Hasil persepsi responden terhadap item-item variabel kepuasan kerja tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini

**Tabel4.3 Pernyataan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja**

Item pernyataan	Frekuensi jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata-rata
	5	4	3	2	1			
<b>Dimensi Kepuasan Finansial</b>								
Saya puas dengan kebijakan promosi di perusahaan	33	17	0	0	0	233	50	4,66
Saya puas dengan jaminan social yang disediakan perusahaan	17	31	2	0	0	216	50	4,32
<b>Rata-rata Kepuasan finansial</b>								<b>4,49</b>
<b>Dimensi Kepuasan Fisik</b>								
Saya puas dengan suasana dan lingkungan kerja saya	12	38	0	0	0	212	50	4,24
Saya berada pada rentang usia yang matang	42	8	0	0	0	152	50	4,84
<b>Rata-rata Kepuasan fisik</b>								<b>4,54</b>
<b>Dimensi Kepuasan Sosial</b>								
Saya berkomunikasi dengan baik dengan sesama karyawan	18	32	0	0	0	218	50	4,36
Saya mendapat dukungan kerja dari rekan kerja	31	17	2	0	0	229	50	4,58
<b>Rata-rata Kepuasan social</b>								<b>4,47</b>
<b>Dimensi Kepuasan Psikologi</b>								
Saya merasa kepribadian saya sangat sesuai dengan karakteristik tugas-tugas yang saya lakukan	24	26		0	0	224	50	4,48
Saya mendapatkan ketentraman dalam bekerja	19	29	2	0	0	217	50	4,34
<b>Rata-rataKepuasan Psikologi</b>								<b>4,41</b>
<b>Rata-rata Kepuasan Kerja</b>								<b>4,47</b>

Sumber data; hasil penelitian 2013

Keterangan:

4,21-5,00	= Sangat Tinggi
3,41-4,20	= Tinggi
2,61-3,40	= Cukup
1,81-2,60	= Rendah
1,00-1,80	=Sangat Rendah

Berdasarkan tabel diketahui hasil rata-rata paling tinggi dari persepsi karyawan ada pada dimensi kepuasan fisik, dengan nilai rata-rata sebesar 4,54. Ini menunjukkan bahwa suasana dan lingkungan kerja serta ruangan kerja PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu membuat para karyawan senang. Sedangkan untuk nilai rata-rata paling rendah ada pada dimensi kepuasan psikologi dengan nilai rata-rata 4,41. Namun dalam hal ini berarti bahwa karyawan merasa puas dengan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibeikan kepadanya.

Dari tabel diatas diketahui 7 Indicator pernyataan paling tinggi ada pada pernyataan “saya berada pada rentang usia yang matang” dengan nilai rata-rata 4,84. Hal ini terjadi karena karyawan merasa bahwa usia mereka merupakan usia yang matang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan. Untuk pernyataan paling rendah terdapat pada pernyataan “saya merasa puas dengan suasana dan lingkungan kerja saya” dengan nilai rata-rata 4,24. Meskipun berada pada nilai yang paling rendah tetapi karyawan tetap merasa puas dengan keadaan suasana dan lingkungan kerja mereka.

#### 4.5 Pernyataan Responden Pada Variabel Kinerja

Pernyataan kinerja memiliki 10 (sepuluh) item pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Hasil persepsi responden terhadap item-item variabel kinerja tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini

**Tabel 4.4 Pernyataan Responden Pada variabel Kinerja**

Item pernyataan	Frekuensi jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata-rata
	5	4	3	2	1			
<b>Dimensi Kualitas</b>								
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar	8	25	17	0	0	191	50	3,82
Saat bekerja saya selalu meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan	8	23	16	3	0	184	50	3,68
Apabila pimpinan memberi perintah kepada saya, saya selalu menanggapi perintah itu dengan baik	12	25	11	2	0	197	50	3,94
<b>Rata-rata Kualitas</b>								<b>3,81</b>
<b>Dimensi Kuantitas</b>								
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang maksimal	10	25	15	0	0	195	50	3,9
Saya selalu menyelesaikan hasil kerja sesuai dengan tugas atasan	15	26	9	0	0	200	50	4
Hasil kerja saya selalu sesuai dengan harapan perusahaan	13	22	13	2	0	196	50	3,92
<b>Rata-rata Kuantitas</b>								<b>3,94</b>
<b>Dimensi Tanggung Jawab</b>								
Saya memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang saya lakukan	8	23	16	3	0	186	50	3,72
Saya tidak pernah menunda pekerjaan untuk hal diluar pekerjaan	8	27	14	1	0	192	50	3,84
Tanggung jawab saya sesuai dengan beban kerja saya	9	24	15	2	0	190	50	3,8
<b>Rata-rata Tanggung Jawab</b>								<b>3,7</b>
<b>Dimensi Ketepatan Waktu</b>								
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	8	26	16	0	0	192	50	3,84
<b>Rata-rata Ketepatan Waktu</b>								<b>3,84</b>

Sumber data; hasil penelitian 2013

Keterangan:

4,21-5,00	= Sangat Tinggi
3,41-4,20	= Tinggi
2,61-3,40	= Cukup
1,81-2,60	= Rendah
1,00-1,80	=Sangat Rendah

Berdasarkan tabel diketahui rata-rata jawaban responden terhadap kinerja paling tinggi ada pada dimensi kuantitas dimana nilai rata-ratanya sebesar 3,94. Ini berarti bahwa karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang diharapkan perusahaan. Sedangkan untuk nilai rata-rata paling rendah ada pada dimensi tanggung jawab dengan nilai rata-rata 3,7. Namun dalam hal ini karyawan telah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu dan hasil pekerjaannya sesuai dengan hasil yang diharapkan perusahaan.

Dari tabel diatas diketahui indikator pernyataan paling tinggi ada pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan hasil kerja sesuai dengan tugas atasan” dengan nilai rata-rata 4. Hal ini berarti bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan telah sesuai dengan apa yang ditugaskan oleh atasannya. Untuk indikator pernyataan paling rendah terdapat pada pernyataan “Saat bekerja saya selalu meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan” dengan nilai rata-rata 3,68. Meskipun berada pada nilai yang paling rendah tetapi karyawan selalu meminimalisir hal-hal yang membuat terjadinya kesalahan dalam bekerja.

#### 4.6 Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut independent variabel (variabel bebas). Variabel bebas pada penelitian ini adalah kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja. Dari analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.687	6.758		3.061	.004
x1	.294	.118	.336	2.497	.016
X2	.175	.136	.174	1.291	.203

a. Dependent Variable: y

Sumber data: Hasil Penelitian 2013

Berdasarkan Tabel diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Persamaan pertama untuk Model Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 20,687 + 0,294 X_1 + 0,175 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan mengenai keadaan variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 20,687 menunjukkan jika variabel bebas ( X1 dan X2) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah



20,687, artinya sebelum atau tanpa adanya variabel kompensasi dan kepuasan kerja dalam perusahaan maka besarnya kinerja adalah 20,687.

2. Apabila diasumsikan bahwa variabel X1 adalah konstan maka setiap kenaikan X1 sebanyak satu satuan atau 1% maka Y diperkirakan akan mengalami kenaikan sebesar 0,294 atau 29,4%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan atau 1% maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,294 atau 29,4%.
3. Apabila diasumsikan bahwa variabel X2 adalah konstan maka setiap kenaikan X sebanyak satu satuan atau 1% maka Y diperkirakan akan mengalami kenaikan sebesar 0,175 atau 17,5%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan atau 1% maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,175 atau 17,5%.

Namun dikarenakan kinerja karyawan merupakan suatu perilaku yang tidak memiliki satuan atau tidak dapat diukur, dimana perilaku merupakan fungsi regresi ekspansi maka dipilih persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,336X_1 + 0,174X_2$$

$$(0,016) \quad (0,203)$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

$X_1$ =Kompensasi

$\beta$  = Koefisien regresi

$X_2$ =Kepuasan Kerja

e = error

a=Konstanta

X = Variabel bebas yaitu Kompensasi, Kepuasan Kerja

Interpretasi hasil koefisien regresi pada persamaan diatas adalah :

1. Koefisien regresi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu diperoleh  $\beta_1=0,336$  dengan nilai probabilitas sebesar 0,016. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini berarti bahwa apabila kompensasi meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,336.
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu diperoleh  $\beta_2=0,174$  dan  $X_2=0,203$  artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa apabila kepuasan kerja meningkat satu satuan maka kinerja tidak akan meningkat.

#### 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

- Uji F

Dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,05$ ) dilakukan uji hipotesis koefisien regresi secara simultan dengan menggunakan analisis varian (uji F) yang bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Dari hasil penelitian ini maka diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 4,155 dengan tingkat probabilitas (sig) 0,022. Nilai  $F_{hitung}$  4,155 jika dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  3,19 berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yang berarti bahwa secara simultan variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Ini berarti semakin tinggi kompensasi dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan tinggi.

- Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan regresi linier berganda secara parsial. Uji signifikan ini dilakukan dengan cara membandingkan signifikan  $t_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil perhitungan  $t_{tabel}$   $\alpha = 0,05$ . Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dari hasil penelitian perhitungan yang diperoleh koefisien  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi sebesar  $2,497 > t_{tabel}$  1,677 berarti secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dengan tingkat signifikan sebesar  $0,016 < 0,05$  berarti signifikan. Jadi, apabila kompensasi meningkat maka kinerja akan meningkat. Sedangkan variabel kepuasan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $1,291 < t_{tabel}$  sebesar 1,677 berarti secara parsial variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dengan tingkat signifikan sebesar  $0,203 < 0,05$  berarti

tidak signifikan. Ini berarti, apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja tidak akan meningkat.

- Uji Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapat Koefisien Determinasi Berganda (R Square) sebesar  $R^2 = 0,150$ . Nilai koefisien determinasi tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama kompensasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja sebesar 15%. Sedangkan sisanya merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti. Pada R 0,388 artinya bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja.

#### **4.8 Pembahasan**

Hasil penelitian yang diperoleh terhadap 50 orang responden yang terdiri dari para karyawan PT. Adira Quantum Multifinance dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan tingkat usia, pada umumnya karyawan yang bekerja pada PT. Adira Quantum Multifinance sudah dewasa karena 20 orang atau sekitar 40% berusia kisaran 25-30 tahun. Dengan demikian para karyawan dianggap sudah dewasa untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini terjadi karena karyawan pada usia tersebut umumnya keadaan fisiknya masih baik sehingga karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga akan lebih efektif dan efisien. Dengan demikian kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan akan tercapai.

Menurut jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan persentasenya lebih besar laki-laki. perbandingannya yaitu laki-laki sebesar 64% atau sebanyak 32 orang, sedangkan perempuan sebesar 36% atau sebanyak 18 orang. Berdasarkan jenis kelamin terdapat perbedaan kinerja, dimana kinerja laki-laki lebih baik daripada perempuan karena laki-laki lebih giat dalam bekerja dan mampu mengerjakan pekerjaan yang lebih berat. Hal ini mengindikasikan bahwa laki-laki memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan perempuan karena pada PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu banyak pekerjaan yang dilakukan di lapangan/ di luar kantor. Sehingga mayoritasnya adalah laki-laki.

Berdasarkan tingkat pendidikan persentase yang paling besar adalah tamatan SMA/SMK yaitu sebesar 50% atau sebanyak 25 orang, karena PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu bergerak di bidang pembiayaan sehingga karyawan yang banyak dibutuhkan adalah sales dan kolektion, dengan tingkat pendidikan SMA/SMK.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kompensasi, nilai rata-rata dimensi paling tinggi ada pada dimensi upah dengan nilai rata-rata 4,33. Ini berarti bahwa dalam variabel kompensasi, dimensi yang paling berpengaruh adalah upah. Sedangkan nilai rata-rata dimensi paling rendah ada pada dimensi gaji dan insentif dengan nilai rata-rata 4.09. Meskipun gaji dan insentif berada pada nilai rata-rata yang paling rendah namun dalam hal ini gaji dan insentif tetap mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk indicator paling tinggi pada variabel kompensasi adalah saya menerima

jaminan/asuransi untuk kesehatan dengan nilai rata-rata 4,48. Untuk indikator paling rendah ada pada pernyataan saya menerima insentif karena kinerja saya melebihi standar dengan nilai rata-rata 3,82.

Berdasarkan jawaban reponden mengenai variabel kepuasan kerja, untuk nilai rata-rata dimensi paling tinggi pada dimensi kepuasan fisik, dengan nilai rata-rata sebesar 4,54. Ini menunjukkan bahwa suasana dan lingkungan kerja serta ruangan kerja PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu membuat para karyawan senang. Sedangkan untuk nilai rata-rata dimensi paling rendah ada pada dimensi kepuasan psikologi dengan nilai rata-rata 4,41. Namun dalam hal ini berarti bahwa karyawan merasa puas dengan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibeikan kepadanya. Untuk indikator paling tinggi ada pada “saya berada pada rentang umur yang matang” dengan nilai rata-rata sebesar 4,84. Hal ini terjadi karena karyawan merasa bahwa usia mereka merupakan usia yang matang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan. Untuk pernyataan paling rendah terdapat pada pernyataan “saya merasa puas dengan suasana dan lingkungan kerja saya” dengan nilai rata-rata 4,24. Meskipun berada pada nilai yang paling rendah tetapi karyawan tetap merasa puas dengan keadaan suasana dan lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja, untuk dimensi paling tinggi ada pada dimensi kuantitas dimana nilai rata-ratanya sebesar 3,94. Ini berarti bahwa karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan

tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang diharapkan perusahaan. Sedangkan untuk nilai rata-rata paling rendah ada pada dimensi tanggung jawab dengan nilai rata-rata 3,7. Namun dalam hal ini karyawan telah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu dan hasil pekerjaannya sesuai dengan hasil yang diharapkan perusahaan. Untuk indikator paling tinggi ada pada pernyataan “saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan atasan” dengan nilai rata-rata 4. Sedangkan untuk indikator yang paling rendah ada pada “saat bekerja saya selalu meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan” dengan nilai rata-rata 3,68.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Hasil analisis regresi linier berganda menjelaskan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Hal ini dapat dilihat ketika dilakukan uji F, dimana hasilnya menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $F_{hitung}$  sebesar  $4,155 > F_{tabel}$  3.19 dengan taraf signifikan sebesar  $0.022 < 0.05$  berarti signifikan, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa

ketika perusahaan meningkatkan kompensasi kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan regresi linier berganda melalui uji t, kompensasi (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 2,497. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $2,497 > t_{tabel}$  1,677 dan tingkat signifikannya sebesar  $0,016 < 0,05$  berarti signifikan, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka apabila perusahaan meningkatkan kompensasi untuk karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja (X2) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan tidak signifikan. Dengan uji t, nilai  $t_{hitung}$   $1,291 < t_{tabel}$  1,677 dengan tingkat signifikan  $0,203 < 0,05$  berarti tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Jadi apabila kompensasi dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan PT. Adira Quantum Multifinance juga akan meningkat, sebaliknya apabila kompensasi dan kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Brngkulu juga akan menurun.
2. Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Artinya apabila perusahaan meningkatkan kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila kompensasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.
3. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Maka dalam hal ini tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu tidak menjadi pedoman dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, disarankan agar PT. Adira Quantum Multifinance selalu mempertahankan kinerja dari masing-masing karyawan, adapun saran yang dikemukakan yaitu:

1. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan dan meningkatkan kompensasi kepada karyawan agar kinerja karyawan lebih baik lagi. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi meningkat hal ini juga akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.
2. Bagi peneliti-peneliti lain, dapat mengembangkan kembali penelitian ini dengan memperluas jumlah sampel, lokasi penelitian dan dengan alat penelitian yang lebih baik sehingga dapat dilakukan generalisasi terhadap penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anarogadan suyati,1995.*Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : Pustaka Jaya.
- Arikunto,2006.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.Ed Revisi VI, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- As ad, 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, moh 2001. *Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri Edisi Keempat*. Yogyakarta : Liberty
- Bernardin JH and Russel JEA. 1993. *Human Resouces Management an Experiental Approach*. Singapore: McGraw-Hill, Inc
- Cascio,1995. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Edisi ke-4. Mc.Graw-Hill Inc, Amerika Serikat.
- Dessler, Gary 2004. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dessler, Garry, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Dharma,2010.*Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ghozali,2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali,2006.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson,dkk.,2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Handoko, T. H. 2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE, Yogjakarta.
- Hariandja,2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indradan Adam., 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Sinar Baru.
- Jewel, L.N, dan Siegel Marc, 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, Penerjemah, A Hadyana Pudjaatmaka dan Maetasari. Jakarta : Penerbit Archan.
- Jurnal Sdm.Blogspot, 2009.
- Karyantoro., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Pelayanan Publik*.
- Kreitner Robert dan Kinicki. 1998, *Organizational Behavior*, Fourth Edition, Mc Graw Hill Company Inc, New York.
- Kurniadi, Fajar 2012, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Berkah*
- Luthans, Fred. 2001, *Organizational Behaviour*, Ninth Edition, International Edition, Mc Graw Hill Company, New York.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Luthans, Fred. 1997. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung ; PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat: Yogyakarta
- Mathis dan Jackson., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Salemba Empat.

- Mondy, Wayne & Robert M, Noe. 1996. *Human Resource Management*, Prentice Hall Inc, New Jersey.
- Nawawi,2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.7(2) Juni 197-209. Diakses tanggal 9 November 2013.
- Siagian, Sondang, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rahmawati, 2009.*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbins, P Stephen, 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi 7 Bahasa Indonesia. Jilid 1. Jakarta : Prehallindo
- Robbins, P Stephen, 2001. *Organizational Behavior, 9th Ed*. Upper Saddle River New Jersey 07458 : Prentice Hall International.
- Ruky,2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Schulerdan Jackson.,1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*. Jilid 2, Edisi Keenam.Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Simamora,2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama.Yogyakarta : STIE-YKPN.
- Strauss dan Sayles. (1999). *Perilaku Organisasi (Terjemahan Early Sundari)*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

- Sugiyono,2002.*Metode penelitian administrasi dilengkapi dengan metode r&d*.Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono,2004. *Statistik Untuk Penelitian*.Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono,2005. *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung : Alfabeta.
- Suyadi,1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : BPF.
- Robbin,2006. *Perilaku Organsasi*. Edisi kesepuluh. Klaten : PT. Intan Sejati Klaten.
- Swasto, Bambang. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: FIA Universitas Brawijaya.
- Syaiin, Subakti, 2007.*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007*.Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Wexley dan Yukl. 1992. *Leadership in Organization*. Edisi Terjemahan. Jakarta: PT Prenhallindo.

# L A M P I R A N

**Lampiran 1 : kuesioner penelitian**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL**

**UNIVERSITAS BENGKULU**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jln. Raya Kandang Limun Bengkulu Telp. (0736)  
21170

Pes (202) & fax 0736-21396 email:  
fe\_unib03@yahoo.com

---

---

**KUESIONER**

**NAMA PENELITI : DWIKI RESTIKASARI**

**NPM : C1B010049**

**JUDUL : Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adira  
Quantum Multifinance Bengkulu**

**A. Berikan tanda (x) pada salah satu kotak yang tersedia dibawah ini  
sesuaidengan keadaan anda.**

**1. Jenis Kelamin :  1 Pria**

2 Wanita



2. Usia :  <25 tahun  
 26-30 tahun  
 31-35 tahun  
 >35 tahun

3. Pendidikan terakhir :  1 SMA/SMK  
 2 Diploma  
 3 Sarjana

**B. Pilihlah salah satu alternatif respon (jawaban ) untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda (x).**

Masing-masing pernyataan memiliki alternatif jawaban sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>A. Kompensasi</b>						
<b>Gaji</b>						
1	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan potensi diri saya					
3	Gaji yang saya terima tepat pada waktunya					
<b>Upah</b>						
1	Saya menerima upah saya sesuai dengan beban kerja saya					
2	Saya menerima upah sesuai dengan jam kerja saya					
3	Upah yang saya terima dapat meningkatkan kinerja saya					
<b>Insentif</b>						
1	Saya menerima insentif karena kinerja saya melebihi standar					
2	Insentif yang diberikan adil					
3	Pemberian insentif membuat saya lebih giat bekerja					
<b>Kompensasi tidak langsung</b>						
1	Saya menerima jaminan/asuransi untuk kesehatan saya					
2	Saya mendapat reward/penghargaan atas prestasi saya					
3	Dengan asuransi jiwa perusahaan dapat menjamin resiko pekerjaan saya					
<b>B. Kepuasan kerja</b>						
<b>Kepuasan financial</b>						
1	Saya puas dengan kebijakan promosi di perusahaan					
2	Saya puas dengan fasilitas yang tersedia					
3	Saya puas dengan jaminan Jaminan social yang disediakan perusahaan					
<b>Kepuasan fisik</b>						
1	Saya puas dengan Suasana dan lingkungan kerja saya					
2	Saya puas dengan kondisi ruangan kerja saya					
3	Saya berada pada rentang umur yang matang					
<b>Kepuasan sosial</b>						
1	Atasan saya mendukung saya dalam					

	bekerja					
2	Saya berkomunikasi dengan baik dengan sesama karyawan					
3	Saya mendapat dukungan kerja dari rekan kerja					
<b>Kepuasan psikologi</b>						
1	Saya merasa kepribadian saya sangat sesuai dengan karakteristik tugas-tugas yang saya lakukan					
2	Saya mendapat ketentraman dalam bekerja					
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya					
<b>C. Kinerja</b>						
<b>Kualitas</b>						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar					
2	Saat bekerja saya selalu meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan					
3	Apabila pimpinan memberi perintah kepada saya, saya selalu menanggapi perintah itu dengan baik					
<b>Kuantitas</b>						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang diselesaikan tepat waktu					
2	Saya selalu menyelesaikan hasil kerja sesuai dengan tugas atasan					
3	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan harapan perusahaan					
<b>Tanggung jawab</b>						
1	Saya memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya tidak pernah menunda pekerjaan untuk hal diluar pekerjaan					
3	Tanggung jawab saya sesuai dengan beban kerja saya					
<b>Ketepatan waktu</b>						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
2	Saya tidak pernah terlambat dalam menyelesaikan tugas					
3	Saya merasa kurangnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas					
<b>Kerjasama dengan yang lain</b>						

1	Saya berkomunikasi dengan baik terhadap karyawan lain dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya pernah berselisih paham dengan karyawan lain					
3	Saya selalu bekerja dengan tim saya dalam melakukan tugas					

### Data mentah

No	kom1	Kom2	Kom3	Kom4	Kom5	Kom6	Kom7	Kom8	Kom9
1	4	5	5	5	5	5	5	5	4
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	5	4	4	5	4	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4	5	4	4	3
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	4	4	3	4	4	5	5
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4
8	3	5	4	4	3	4	5	4	3
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4
10	3	4	4	4	3	4	4	4	3
11	3	4	4	4	3	4	4	4	3
12	4	3	4	4	3	4	5	4	4
13	3	4	4	4	4	5	5	4	3
14	3	5	5	5	4	4	5	4	3
15	3	5	5	5	4	4	5	5	3
16	5	4	4	4	3	4	4	3	5
17	4	5	5	5	5	5	5	5	4
18	3	4	4	5	5	5	5	5	3
19	4	4	4	5	5	5	5	5	4
20	4	5	5	5	5	5	5	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	4	4	4	4	5	4	4	5
23	3	4	4	5	4	4	4	4	3
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4
25	5	4	4	4	4	5	5	4	5
26	4	4	4	4	3	4	4	3	4
27	5	4	4	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4
30	3	5	4	4	3	4	5	4	3
31	5	4	4	4	3	4	4	4	5
32	4	5	5	5	4	4	5	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	5	5	5	5	5	5	5	4
35	4	4	4	5	4	4	4	5	4

36	4	4	4	4	3	4	4	5	4
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4
38	3	3	4	4	3	4	5	4	3
39	4	5	5	5	4	4	5	5	4
40	3	4	4	5	5	5	5	5	3
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4
43	3	5	5	5	4	4	5	4	3
44	3	4	4	4	3	4	4	5	3
45	4	4	4	5	5	5	5	5	4
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4
47	4	4	4	4	4	5	5	4	4
48	3	5	4	4	4	4	4	4	3
49	4	5	5	5	5	5	5	5	4
50	4	4	4	4	3	4	4	4	4

no	kk1	Kk2	Kk3	Kk4	Kk5	Kk6	Kk7	Kk8
1	5	5	5	3	5	5	5	5
2	5	4	4	3	5	4	4	4
3	5	4	4	3	4	4	5	4
4	5	4	4	3	4	4	4	4
5	4	5	4	3	5	4	4	4
6	4	4	4	3	5	4	5	4
7	5	4	4	3	5	4	4	4
8	4	5	4	3	4	5	4	4
9	5	4	4	3	5	4	4	4
10	5	4	4	3	5	4	4	4
11	5	4	4	3	5	4	4	4
12	4	3	4	1	3	5	4	3
13	5	4	4	5	4	5	4	5
14	4	5	5	3	5	5	4	5
15	5	5	5	3	5	5	5	5
16	4	4	4	4	5	4	3	3
17	5	5	5	3	5	5	5	5
18	5	4	4	3	5	5	5	5
19	5	4	4	3	5	5	5	5
20	4	5	5	3	5	5	5	5
21	5	5	5	3	5	5	5	5
22	5	4	4	3	4	4	4	4
23	5	4	4	3	5	4	4	4
24	5	4	4	3	5	4	4	4
25	5	4	4	5	4	5	4	5
26	4	4	4	4	5	4	3	3
27	5	4	4	3	5	5	5	5
28	5	4	4	3	5	4	4	4
29	4	5	4	3	5	4	4	4
30	4	5	4	3	4	5	4	4
31	5	4	4	3	5	4	4	4
32	4	5	5	3	5	5	4	5
33	5	5	5	3	5	5	5	5
34	4	5	5	3	5	5	5	5
35	5	4	4	3	4	4	5	4
36	4	4	4	3	5	4	5	4

37	5	4	4	3	5	4	4	4
38	4	3	4	1	3	5	4	3
39	5	5	5	3	5	5	5	5
40	5	4	4	3	5	5	5	5
41	5	4	4	3	5	4	4	4
42	5	4	4	3	5	4	4	4
43	4	5	5	3	5	5	4	5
44	4	4	4	3	5	4	5	4
45	5	4	4	3	5	5	5	5
46	5	4	4	3	4	4	4	4
47	5	4	4	5	4	5	4	5
48	4	5	4	3	5	4	4	4
49	5	5	5	3	5	5	5	5
50	5	4	4	3	5	4	4	4



No	kin1	kin2	kin3	kin4	kin5	kin6	kin7	kin8	kin9	kin10
1	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3
2	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3
3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3
5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
6	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
7	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5
8	4	3	4	3	5	4	3	5	3	3
9	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3
10	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
11	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
12	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
13	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
14	4	2	3	3	4	3	2	4	2	3
15	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4
16	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4
17	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
18	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3
19	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4
20	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
21	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
22	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
23	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
24	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
25	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
26	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4
27	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
28	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4
29	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
30	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
31	3	3	4	5	4	4	3	3	3	5
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
33	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4
36	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4
37	3	2	4	4	3	4	2	3	2	4
38	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3

39	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5
40	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
41	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
42	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
43	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4
44	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3
45	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4
46	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4
47	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4
48	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4
49	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

## Reliability

[DataSet3]

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.773	.781	12

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kom1	45.64	11.541	.295	.774
kom2	45.54	13.070	.150	.777
kom3	45.22	11.400	.463	.752
kom4	45.28	11.512	.581	.745
kom5	45.10	11.031	.640	.736
kom6	46.44	12.292	.142	.791
kom7	45.68	9.202	.743	.709
kom8	45.16	11.280	.578	.743
kom9	44.80	12.122	.265	.772
kom10	45.04	11.713	.414	.758
kom11	45.18	11.171	.514	.747
kom12	45.64	11.541	.295	.774

### Reliability

[DataSet2]

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	36.60	8.449	.605	.644
kk2	36.96	10.243	-.106	.735
kk3	37.88	7.047	.435	.664
kk4	36.64	8.317	.501	.650
Kk5	37.06	8.507	.426	.662
Kk6	37.20	10.898	-.361	.747
Kk7	37.66	7.535	.486	.645
Kk8	37.38	9.424	.442	.679
Kk9	37.02	8.673	.444	.662
kk10	37.84	5.933	.739	.569

## Reliability

[DataSet5]

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.722	.703	14

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kin1	49.58	18.942	.511	.687
kin2	49.68	17.610	.622	.668
kin3	49.46	18.376	.513	.684
kin4	49.52	19.316	.445	.694
kin5	49.28	19.879	.347	.705
kin6	49.48	18.214	.507	.683
kin7	49.68	17.691	.609	.670
kin8	49.56	19.313	.428	.696
kin9	49.60	17.959	.591	.673
kin10	49.56	18.823	.542	.684
kin11	51.26	24.931	-.432	.781
kin12	48.62	22.322	-.002	.732
kin13	49.92	22.034	-.051	.764
kin14	49.00	21.878	.079	.729

## Regression

[DataSet13]

### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, x1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 <sup>a</sup>	.150	.114	3.375

a. Predictors: (Constant), X2, x1

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.639	2	47.320	4.155	.022 <sup>a</sup>
	Residual	535.281	47	11.389		
	Total	629.920	49			

a. Predictors: (Constant), X2, x1

b. Dependent Variable: y



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.687	6.758	3.061	.004	
	x1	.294	.118	.336	2.497	.016
	X2	.175	.136	.174	1.291	.203

a. Dependent Variable: y