

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.ADIRA QUANTUM MULTIFINANCE
BENGGKULU**



SKRIPSI

**OLEH
DWIKIRESTIKASARI
C1B010049**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS BENGGKULU
2014**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.ADIRA QUANTUM MULTIFINANCE
BENGGKULU**



SKRIPSI


**Diajukan Kepada
Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi**

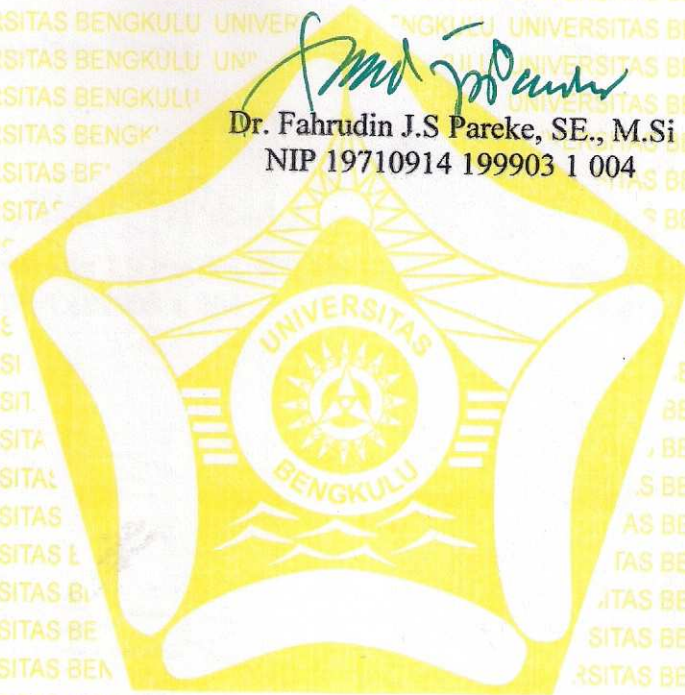
**OLEH
DWIKIRESTIKASARI
C1B010049**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**


Skripsi oleh Dwiki Restikasari ini
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji
Bengkulu, 20 Januari 2014

Pembimbing,


Dr. Fahrudin J.S Pareke, SE., M.Si
NIP 19710914 199903 1 004



Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,


Dr. Drs. Syaiful Anwar, AB., S.U
NIP 19571010 198401 1 004

Skripsi oleh **Dwiki Restikasari** ini
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan Dewan Penguji
Jurusan Manajamen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Yang ujiannya dilaksanakan pada :

Hari / Tanggal : Kamis / 23 Januari 2014

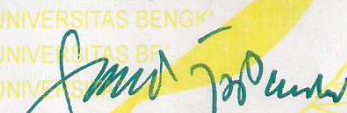
Waktu : 11.30 WIB

Tempat : Ruang Multimedia Gedung L Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama


Penguji Utama


Dr. Fahrudin J.S Pareke, S.E., M.Si.
19710914 199903 1 004


Praningrum, S.E., M.Si.
19641028 1999001 2 002

Anggota 1,

Anggota 2,


Chairil Afandy, S.E., MM.
19790305 200212 1 005


Rina Suthia Hayu, S.E., MM.
19820327 200912 2 006

a.n Dekan
Pembantu Dekan Bidang Akademik
Fakultas Ekonomi


Dr. Fahrudin J.S Pareke, SE., M.Si
NIP 19710914 199903 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui sebagai bagian tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan kepada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja ataupun tidak, dengan ini saya menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.



Bengkulu, 23 Januari 2014

D R
Restikasari

Dwiki Restikasari

Motto

- ② Lebih baik bersiap diri untuk suatu peluang meski ternyata tidak ada peluang satu pun yang muncul, ketimbang memiliki suatu peluang tetapi tidak siap menangkapnya
- ② Siapa diriku sudah cukup baik apabila aku menjadi diriku sendiri dengan terus terang

Persembahan

Begitu berat dan panjang perjuangan yang kulalui, meskipun jiwa ini telah lelah dan tak mampu lagi menahannya tetapi mereka hadir untuk memberikan semangat dan motivasi dengan kasih sayang dan cinta yang membuat aku bisa terus berusaha dan tetap bertahan hingga saat ini. Kupersembahkan karya ini sebagai pencapaian hidup ku untuk :

- ✚ Ibu ku tercinta (Oknimi), setiap kata yang engkau ucapkan selama ini selalu memberi semangat kepada ku, meskipun terpisah oleh jarak yang sangat jauh tapi engkau selalu memberikan semangat dan motivasi kepada ku, terima kasih untuk kehidupan yang telah ibu berikan, terima kasih untuk doa yang selalu engkau panjatkan kepada Allah SWT. Semoga karya ini bisa membuat ibu bangga
- ✚ Ayah ku tercinta (Zulman Haryadi), semua hal yang telah engkau berikan kepadaku untuk memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan tugas ini. Terima kasih untuk seluruh kasih sayang dan cinta mu selama ini. Aku harap karya ini bisa dibanggakan
- ✚ Ayuk icha (Cahyati Ramadhan) dan Kak Andre, terima kasih untuk semua dukungannya selama ini, semoga adikmu ini bisa terus membuat kalian bangga
- ✚ Adek Kaka (Nurrahman Ika Putra), makasih selama ini selalu menghibur dan membuat inga tertawa, semoga adek kaka bisa menjadi adek inga yang membanggakan keluarga

- ✚ Untuk orang yang selalu mengisi ruang hati ku (Toto Cakra Buana), terima kasih untuk semuanya yang telah kakak berikan. Yang udah nemenin kemana-mana, yang terus mendukung dalam menyelesaikan karya ini, yang sama-sama berjuang untuk ini semua. Semoga hasil ini sebanding dengan harapan kita dan akan seindah impian yang ingin kita Capai.
- ✚ Untuk ponakan ku tersayang Alan (Aslan Romean Morris), kelucuan yang kamu buat selalu bikin bunda ketawa. Semoga alan nanti bisa membuat mama papa alan bangga.

Thank's To

- ☀ Sembah sujud kepada Tuhan ku " ALLAH SWT " dan Nabi ku " Nabi Muhammad SAW "
- ☀ Ibu dan Ayah ku tercinta yang selalu aku sayangi, yang selalu memberikan dukungan, doa dan pengorbanan untuk ku selama membesarkanku hingga saat ini
- ☀ Ayuk ica, kak Andre dan Alan atas dukungannya selama ini
- ☀ Adek Kaka tersayang, miss u
- ☀ Kekasih ku Toto, hanya ucapan terima kasih yang bisa aku berikan untuk semua yang telah membuat hari-hariku berwarna
- ☀ Keluarga besar ku : Alm makwo rini, Alm mang didit, semua nenek dan datuk, makcik/pakcik deska, bucik/pakcik, makwo/pakwo ye, wak andi, wak meldi, mang ek, mang idil, makwo pera, makcik abib, ibung rini
- ☀ Sepupu ku : ayuk rini, kak meki, kak feri, kak andi, ayuk ike, wah deska, inga pita, hani, rani, abib, parera, ayuk ani, yeni, kak meldi, risa, alqi, reihan, rahma, adli, yanti pokoknya semua sepupu ku, makasih doa dan dukungannya selama ini
- ☀ Teman-teman seperjuangan : mak yurma, fenica yang nemenin nyari dosen, nyari data
- ☀ Sahabat-sahabatku dari kecil : Suci, Anggel, heni, hani, deka, aan, dian, tomy, devra
- ☀ Pak pareke, makasih banyak atas waktu, bantuan bapak selama membimbing saya

- ☀️ tatik,hanur ,puspita,marliza,dewi,danti,robi,yogi,ando,rosi
nurmayanti,fifin, said,asgap,lena,deki, anak manajemen 2010,anak
MSDM yang selalu ngedukung
- ☀️ Toto's family : mama,papa,ayuk,odang ,kak johan,kak hasan yang
nolongin nyari data di adira. Terima kash untuk kebaikan dan
dukungannya selama ini
- ☀️ Teman-teman KKN : Yona,veni,rani,ami,piet
- ☀️ Semua dosen Fakultas Ekonomi Manajemen : pak syaiful,pak
sugeng,pak slamet,pak chairil,ibu rina,ibu ning,ibu eka,ibu
trisna,pak sri,pak samsul,pak kamal,pak nas,pak paulus,ibu anggri
dll trma ksh atas ilmu yang diberikan slma ini
- ☀️ Mbak yayuk yang bantu seluruh administrasi slma kuliah,mbak
mira ,mbak risma,bu L
- ☀️ Almamaterku

**EFFECT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE PT.ADIRA QUANTUM
MULTIFINANCE BENGKULU**

by
Dwiki Restikasari¹
Fahrudin Js Pareke²

ABSTRACT

This research was conducted at PT . Adira Quantum Multifinance Bengkulu , in order to determine whether there is an influence of compensation and job satisfaction on employee performance in PT . Adira Quantum Multifinance Bengkulu . The population is 50 people and the sampling technique used is the census , so the entire population of respondents is used as much as 50 respondents . The questionnaire of this study tested the validity and reliability . Analysis was then performed using multiple linear regression analysis to test the hypothesis by using the t test , F test and test of determination .From the results of testing with multiple linear regression showed that the variables simultaneously bepengaruh kompensai and job satisfaction on the performance of employees of PT . Adira Quantum Multifinance Bengkulu indicated by the calculated F value $4.155 > 3.19$ F table with a significant level of 0.016 . In partial compensation affects employee performance shown by the t value $2.497 > 1.677$ t table . While job satisfaction had no significant effect on employee performance shown by the t value $1.291 < t$ table 1.677 with a significant level of 0.205 . This study was obtained from the R Square is equal to 0.150 . This figure shows that together compensation and job satisfaction contributed in influencing the performance by 15 % . While the rest were contributed by other variables not examined .

Key words : Compensation; Job Satisfaction; Performance

¹⁾ Student of economics, University of Bengkulu

²⁾ Lecture Counsellor

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Adira Quantum Multifinance Bengkulu

Oleh

Dwiki Restikasari¹
Fahrudin Js Pareke²
RINGKASAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu, dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Quntum Multifinance Bengkulu ” .Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Penelitian ini memiliki batasan masalah agar tetap berada dalam jalur yang telah ditetapkan, yaitu meneliti pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu.

Pada dasarnya kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Jenis penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, untuk mendapatkan informasi yang benar-benar diperlukan dengan cara membuat sejumlah pertanyaan tertulis yang disebar dan dikumpulkan kembali. Yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu yaitu sebanyak 50 orang, dengan demikian metode yang diambil dalam pengambilan sampel adalah menggunakan sensus.

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 0,336X_1 + 0,174X_2$. Hipotesis terbukti bahwa secara bersama-sama kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} 4,155 jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 3,19 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikan sebesar 0,022. Sedangkan secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} 2,497 > t_{tabel} 1,677 dan dengan tingkat signifikan sebesar 0,016. Untuk variable kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dimana t_{hitung} sebesar 1.291 < t_{tabel} sebesar 1,677 tingkat signifikan sebesar 0,203.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama (simultan) kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu, Kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu penulis menyarankan agar sistem pemberian kompensasi mendapatkan perhatian lebih dan dapat ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan meningkat.

Kata Kunci :Kompensasi; Kepuasan Kerja; Kinerja

¹ Mahasiswa

² Dosen Pembimbing Skripsi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Adira Quantum MultiFinance Bengkulu**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memenuhi gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Bengkulu.

Penulis menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian sampai terwujudnya skripsi terdapat kesalahan, telah banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si. selaku pembimbing yang tidak henti-hentinya membimbing, mengajari dan member motivasi hingga skripsi ini selesai.
2. Ibu Praningrum, S.E., M.Si selaku Dosen penguji yang telah memberikan masukan kepada penulis.
3. Ibu Rina Suthia Hayu, S.E., M.M selaku Dosen penguji yang telah memberikan masukan kepada penulis.
4. Bapak Chairil Affandy, S.E., M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan kepada penulis.

5. Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu yang membimbing dan melayani penulis dari awal perkuliahan sampai menyelesaikan skripsi ini.
6. Semua pihak PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu yang telah banyak membantu memberikan data informasi yang berhubungan dengan objek penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna dan terdapat kekurangan. Oleh karena itu semua kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bantuan dan partisipasi mendapatkan balasan dari Allah SWT. Amin

Bengkulu, Januari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL PROPOSAL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
THANK'S TO	vii
ABSTRACT.....	ix
RINGKASAN	x
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Batasan Masalah.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi	9
2.1.1 Pengertian Kompensasi	9
2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi	11
2.1.3 Tujuan Kompensasi	13
2.1.4 Fungsi Kompensasi	15
2.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	16
2.2 Kepuasan Kerja	17
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	17
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja	19
2.2.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	21
2.2.4 Pentingnya Kepuasan Kerja	25
2.3 Kinerja Karyawan	27
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan	29
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	32
2.4 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan	37

2.5 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	39
2.6 Penelitian Terdahulu	40
2.7 Kerangka Konsep	42
2.8 Hipotesis	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	44
3.2 Definisi Operasional Variabel	44
3.3 Metode Pengumpulan Data	48
3.4 Populasi Dan Sampel	49
3.4.1 Populasi	49
3.4.2 Sampel	49
3.5 Sumber Data	49
3.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	50
3.6.1 Uji Validitas Instrumen	50
3.6.2 Uji Reliabilitas	52
3.7 Metode Analisis Data	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	58
4.1.1 Sejarah Perusahaan	58
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	59
4.1.3 Struktur Organisasi	59
4.2 Karakteristik Responden	65
4.3 Pernyataan Responden Pada Variabel Kompensasi	67
4.4 Pernyataan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja	69
4.5 Pernyataan Responden Pada Variabel Kinerja	71
4.6 Hasil Analisis Regresi	73
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis	75
4.8 Pembahasan	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	41
3.1 Indikator Variabel Yang Diteliti	46
3.2 Uji Validitas Variabel Kompensasi	51
3.3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	51
3.4 Uji Validitas Variabel Kinerja	52
3.5 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	53
3.6 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	54
3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	55
4.1 Karakteristik Responden	66
4.2 Pernyataan Responden Pada Variabel Kompensasi	67
4.3 Pernyataan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja	69
4.4 Pernyataan Responden Pada Variabel Kinerja	71
4.5 Hasil Analisis Regresi	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konsep	43
4.1 Stuktur Organisasi PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu	61

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner	89
2. Data mentah	94
3. Hasil Regresi	105
4. Tabel t	107
5. Tabel F	108
6. Tabel r	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

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 dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja

karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi sebuah perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan menjadi pelaku yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu diarahkan secara tepat sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan pada akhirnya dapat meningkatkan taraf kesejahteraan dan kemajuan bagi pembangunan masyarakat pada umumnya dan perusahaan khususnya.

Mengingat betapa pentingnya peranan tenaga kerja di dalam perusahaan, maka kepuasannya harus diperhatikan. Jika kepuasannya belum terpenuhi maka akan menyebabkan ketidakpuasan bagi tenaga kerja di dalam perusahaan, sehingga hal ini bisa menyebabkan timbulnya tindakan yang dapat merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, bekerja tidak sesuai aturan yang ditetapkan, terciptanya kriminalitas pada perusahaan dan sebagainya yang akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi fokus perhatian bagi organisasi atau perusahaan yang ingin mencapai eksistensi yang berkelanjutan. Untuk itulah perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dipenuhi secara maksimal. Kinerja karyawan dapat dicapai apabila kepuasan kerja telah dirasakan oleh karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan,Hasibuan (2005:202).

Faktor lain yang dapat mendukung kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja karyawan akan tercapai, Anaroga dan Suyati (1995:124). Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Jurnal SDM.blogspot, 2009). Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja

sama,kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Jelas manusia sebagai sumber daya mempunyai peran yang sangat penting dalam merealisasikan kesuksesan suatu organisasi sebab meskipun sumber daya lainnya seperti modal sistem kerja yang bagus, peralatan yang canggih dan sebagainya, tanpa adanya tenaga kerja yang handal, mekanisme kerja tidak akan berjalan dengan baik. Namun di lain pihak individu-individu itu mempunyai tujuan tertentu pula yaitu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.

Kebutuhan manusia banyak jenisnya dan masing-masing manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda dan selalu berubah. Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Ketidakpuasan atau tingkat kepuasan yang rendah pada karyawan bisa mengakibatkan ketidak lancaran organisasi karena tidak termotivasinya mereka untuk berbuat yang terbaik untuk organisasi, sebaliknya karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan motivasi diri

untuk bertindak mencapai prestasi individu yang juga akan berakibat pada kemajuan organisasi.

PT. Adira Quantum Multifinance, atau yang lebih dikenal dengan nama Adira Kredit, mulai resmi beroperasi pada tanggal 24 Maret 2003. Perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan barang-barang konsumsi seperti elektronik, komputer, furnitur, dan peralatan rumah tangga lainnya ini, merupakan perusahaan pembiayaan dengan jaringan terluas dan terbanyak di Indonesia. Setelah peluncuran merk Adira Kredit di tahun 2008, perusahaan terus berkembang pesat di Indonesia untuk dapat melayani lebih banyak konsumen melalui kerjasama dengan para rekanan toko dan pemegang merk dengan dukungan kuat dari Bank Danamon sebagai pemegang saham utama.

Adapun kompensasi pada PT. Adira Quantum Multifinance yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji bulanan, uang makan, insentif, bonus. Kompensasi tidak langsung berupa asuransi kesehatan dan asuransi jiwa. PT. Adira Quantum Multifinance memberikan gaji dan uang makan secara tetap setiap bulannya. Sedangkan insentif dan bonus diberikan sesuai dengan pencapaian target yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut pra survei yang dilakukan peneliti, ada beberapa karyawan yang merasakan ketidakadilan dalam pemberian kompensasi tersebut. Karyawan yang mengerjakan pekerjaannya kurang dari yang telah ditentukan oleh perusahaan mendapatkan insentif yang sama dengan karyawan lain yang menyelesaikan

pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu timbullah suatu ketidakadilan dan ketidakpuasan didalam pemberian kompensasi yang dirasakan oleh para karyawan. Ketidakadilan dan ketidakpuasan tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan pada PT. Adira Quantum Multifinance.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, menurut sumber yang didapat dari pra survey juga terdapat permasalahan yaitu masih adanya karyawan yang merasa tidak senang dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Selain itu ada karyawan yang merasa tidak puas dengan rekan kerja dalam tim, adanya rekan kerja yang tidak melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya membuat karyawan lain dalam tim tersebut tidak puas dengan rekan kerjanya karena apabila salah satu rekan kerja dalam tim tidak menyelesaikan pekerjaannya maka dapat mempengaruhi kinerja tim tersebut. Sumber juga menyebutkan bahwa kondisi kerja yang tidak menyenangkan membuat karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, dimana kondisi ruang kerja yang kurang bersih, ruangan yang panas, dan kebisingan membuat karyawan kurang bersemangat untuk bekerja. Penghargaan dan promosi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dimana karyawan merasa tidak dihargai dalam pekerjaannya tersebut. Menurut pra survei, sulitnya mendapatkan promosi juga dirasakan oleh karyawan, karena ada karyawan yang memiliki prestasi dan telah lama bekerja di perusahaan merasa kesulitan untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini akan menyebabkan karyawan tidak melakukan pekerjaan yang maksimal kepada

perusahaan, apabila karyawan tidak bekerja dengan maksimal maka hal ini juga akan menyebabkan turunnya tingkat kinerja karyawan PT. Adira Quantum Multifinance.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penelitian ini mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
- 2) Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
- 3) Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- 2) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
- 3) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Secara terperinci manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Praktis

Bagi organisasi, dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Secara Teoritis

- a. Bagi akademis, penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam serta sebagai dasar penelitian selanjutnya tentang kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan atas pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu ekonomi.
- c. Dapat menambah ilmu pengetahuan yaitu teori dan konsep tentang kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja yang diperoleh dengan kebenaran lapangan.

1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada maka batasan masalah yang akan diteliti difokuskan pada pengaruh kompensasi dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.Adira Quantum Multifinance CabangBengkulu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Dalam organisasi masalah kompensasi merupakan hal sangat kompleks namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional yang perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2002:118). Kompensasi adalah: Faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk

mempekerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu didalam organisasi.

Dessler (2004:65) mengatakan bahwa kompensasi karyawan adalah :
“Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu”. Menurut Penggabean (2002:75) kompensasi disebut juga 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 :

- a. Menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi
- b. Mendorong mereka untuk berprestasi tinggi dan
- c. Mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Selanjutnya Simamora (2004:442) mendefinisikan kompensasi sebagai: “Imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”. Seluruh teori kompensasi yang telah dibahas di atas merupakan dasar dalam mengkaji dan meneliti mengenai kompensasi. Dari teori-teori tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan dasar yang diterima karyawan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan.

2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas Pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung.

Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Mondy dan Noe (1996:374) yang dikutip oleh Panggabean (2004:76) mengemukakan bahwa:

1. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang

terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

2. Kompensasi tidak langsung (Fringe benefit)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

2.1.3 Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello (1994) yang dikutip oleh Panggabean (2004:77) menemukan bahwa kompensasi diberikan untuk :

- a. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan
- b. Mendorong agar lebih berprestasi
- c. Agar dapat mempertahankan mereka

Dalam bukunya Sedarmayanti (2001:24) tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar sistem yang baik dalam organisasi. Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut:

a. Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

b. Menjamin keadilan

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

c. Mempertahankan pegawai

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

d. Memperoleh pegawai yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

e. Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini

berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

f. Memenuhi peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

2.1.4 Fungsi Kompensasi

Adapun fungsipemberian kompensasi menurut Martoyo (2000:128) antara lain yaitu:

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengankata lain ada kecenderungan parakaryawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektiftersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitasorganisasi dan secara tidak

langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

c. Penggunaan sumberdaya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin.

2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh keberapataan implikasi ketergantungan yang bisa memaksa departemen manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penyesuaian lebih lanjut tentang kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak dapat lepas dari factor internal dan eksternal perusahaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar pelaksanaan kompensasi dapat benar-benar berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2000:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

4. Posisi jabatan
5. Kondisi perekonomian nasional
6. Produktifitas dan kinerja karyawan
7. Jenis dan sifat pekerjaan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dalam kehidupan organisasi modern. Hal ini berarti bahwa organisasi dikelola dengan baik yang merupakan hasil manajemen yang efektif. Terpuaskannya berbagai keinginan dan kebutuhan karyawan sangat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja.

Teori kepuasan kerja ini merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan, kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang, atau dengan kata lain hal-hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik dan sebaliknya bila kebutuhan seseorang belum terpenuhi secara puas maka motivasi dalam dirinya bisa semakin berkurang. Pemahaman kepuasan kerja (*job*

satisfaction) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut..

Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah : “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Sumber kepuasan kerja apabila karyawan bergabung dalam suatu organisasi ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu, membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

Menurut Indra dan Adam, (2000:115) kepuasan kerja adalah : ”sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, diluar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”. Hariandja (2002) menyatakan Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam factor-faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain. Menurut Robbins (1996) dampak kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dinilai antara lain dari produktivitas yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi atau kinerja karyawan.

Dari pendapat tersebut di atas, bahwa Kepuasan kerja menurut penulis adalah tingkatan perasaan yang diterima seseorang dari mengerjakan pekerjaan yang didasarkan pada perbandingan antara yang diterima pegawai dari hasil pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexly dan Yulk yang dikutip oleh As'ad (1995: 105), pada dasarnya teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (Discrepancy theory)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locked menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada discrepancy antara should be dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataannya. Tambahan waktu libur akan menunjang kepuasan karyawan yang menikmati waktu luang setelah bekerja, tetapi tidak menunjang kepuasan kerja seorang karyawan yang lain yang merasa waktu luangnya tidak dapat dinikmati. Contoh: seorang yang berkepribadian A atau seorang yang “kecanduan

kerja” tidak akan senang jika mendapatkan waktu luang tambahan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy. Sebaliknya apabila yang didapat dibawah standar minimum menjadi negative discrepancy, atau makin besar pada ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2. Teori keadilan (Equite theory)

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Teori ini mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung merasa adanya keadilan (equite) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equite atau inequity atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. Ada tiga elemen dari equite yaitu: input, out comes dan comparation person. Yang dimaksud dengan input ialah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, misalnya pendidikan, pengalaman kerja dan ketrampilan. Out comes adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai “hasil” dari pekerjaannya seperti: gaji (upah), penghargaan dan simbol status. Sedangkan yang dimaksud dengan comparison person adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio input dengan out comes.

3. Teori dua faktor (Two factor theory)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg yang kemudian diterjemahkan oleh Moh As'ad yang menyatakan bahwa prinsip dari teori ini ialah kepuasan dan ketidakpuasan kerja dimana keduanya merupakan dua hal yang berbeda (As'ad, 1995: 108). Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

- a. Kelompok *satisfier* atau *motivator* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemungkinan untuk berkembang.
- b. Kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari prosedur perusahaan, mutu supervisi, upah atau gaji, hubungan antar pribadi, rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan, kondisi kerja, jaminan pekerjaan dan status.

2.2.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Seperti kajian teori-teori kepuasan kerja sebelumnya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor ekstrnal dan internal. Bagian ini mencoba mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

sebagai hasil kajian dari beberapa penulis dan peneliti, untuk selanjutnya dipilih beberapa faktor terpenting sebagai kajian penelitian ini.

Faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah faktor yang berhubungan dengan kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, faktor yang berhubungan dengan teman sekerja, faktor yang berhubungan dengan pengawasan, faktor yang berhubungan dengan teman sekerja, faktor yang berhubungan dengan pengawasan, faktor yang berhubungan dengan teman sekerja, faktor yang berhubungan dengan promosi jabatan/pengembangan karir dan faktor yang berhubungan dengan gaji. Faktor-faktor tersebut merupakan item instrumen *Job Description Index* yang digunakan banyak peneliti dalam mengkaji kepuasan kerja, Jewell dan Siegal dalam Juliandi(2003) .

Menurut Siagian (2003) terdapat empat faktor yang mempengaruhi yaitu pekerjaan yang penuh tantangan, penerapan sistem penghargaan yang adil, kondisi yang sifatnya mendukung dan sikap dari rekan kerja, interaksi dengan banyak pihak atasan dan lain-lain.

Untuk mengukur kepuasan kerja, dipergunakan beberapa indikator Kreitner and Kinicki (1998) dan Luthans (2001) yaitu :

1. Kepuasan dengan gaji yang diterima.
2. Kepuasan dengan promosi.
3. Kepuasan dengan atasan.
4. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Menurut As'ad (2001:115) indicator yang mempengaruhi kepuasan kerja :

- a. Kepuasan financial, merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.
- b. Kepuasan fisik yaitu indicator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan suhu/ruangan penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, umur karyawan.
- c. Kepuasan social, indicator yang berhubungan dengan interaksi social antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.
- d. Kepuasan psikologi, indicator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, keterampilan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa factor atau aspek pekerjaan dan lingkungan kerja. Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001:203) adalah:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang erat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan kerja

- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

Sedangkan Wexley dan Yukl (1991) ; Robbins (1991) factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- 1) Upah
- 2) Kondisi kerja
- 3) Mutu pengawasan
- 4) Teman sekerja
- 5) Jenis pekerjaan
- 6) Keamanan kerja
- 7) Kesempatan untuk maju

Robbins (2001) menyatakan bahwa, “faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung”. Kerja yang secara mental menantang karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan, pada pemberian ganjaran yang pantas,

para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.

Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya, temperatur, cahaya, keributan dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau terlalu remang-remang. Disamping itu kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern serta peralatan yang memadai. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja yang meningkat.

Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan seperti bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

2.2.4 Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau organisasi. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan taraf hidup. Sedangkan bagi perusahaan atau organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karayawannya, As'ad (1995: 102).

Menurut Strauss dan Sayles (1999) yang dikutip oleh Nitra Wanatika (2009: 35), menyatakan bahwa kepuasan kerja penting karena:

- 1) Mereka yang tidak memperoleh kepuasan kerja dalam bekerja tidak akan mencapai kematangan psikologis.
- 2) Orang melakukan aktualisasi diri.
- 3) Mereka yang gagal mencapai kepuasan kerja dalam pekerjaan menjadi frustrasi.
- 4) Mereka yang menganggur tidak bahagia, orang ingin bekerja bekerja walaupun tidak perlu.
- 5) Pekerjaan memegang peranan utama di kehidupan manusia.
- 6) Kurangnya tantangan dalam pekerjaan yang mengakibatkan kesehatan mental rendah.
- 7) Kurangnya kepuasan kerja dalam pekerjaan dan kekompakan kerja yang menyebabkan semangat kerja menurun.

8) Pola kerja dan waktu luang saling mempengaruhi mereka yang pekerjaannya kurang kreatif.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting. Kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Selain itu karyawan yang tidak mencapai tingkat kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis dalam dirinya. Mereka cenderung bermalas-malasan dalam bekerja. Kalau karyawan sudah bersikap demikian maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Arti *Performance* atau Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Suyadi (1999:3), kinerja adalah : “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah

sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila kelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Menurut Karyantoro (2002:27), *performance* sama dengan kinerja sama dengan *role (expected behavior)*. Beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja seorang antara lain; individu, kelompok, pekerjaan, organisasi, kepuasan kerja. Sebagai individu, hasil kerja seseorang akan bakat, minat, kepribadian, fisik, agama, dan alat sosial-budaya. Menurut Mangkunegara (2006 : 9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Unsur penting dalam kinerja pekerjaan adalah :

- a. *Tugas fungsional*, berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan, termasuk penyelesaian aspek - aspek teknis pekerjaan.

- b. *Tugas perilaku*, berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar pesona dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri.

Menurut Gilbert Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan ruang. “ peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki lebih sedikit nilai ”(Dalam Mangkunegara,2006 : 47).Pandangan Gilbert mengenai kinerja dalam konteks vitalitas kerja dalam suatu organisasi, kinerja sangat konsisten dengan apa yang kita anggap penting untuk memberdayakan pekerja. Untuk bekerja secara cakap,pekerja membuat pretasi yang bernilai bagi organisasi seraya mengurangi biaya untuk mencapai tujuan.

2.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitanya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian

sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti sistem penggajian dapat sesuai dengan prosedur.

Ukuran sukses dan bagian-bagian mana yang dianggap penting dalam suatu pekerjaan memang sulit untuk ditentukan, karena berbagai jenis pekerjaan yang beragam mempunyai ukuran yang berbeda-beda. Namun Meler (asad, 1996:63) mengemukakan untuk memudahkan pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilakukan dengan cara membagi dua jenis yaitu:

1. Pekerjaan produktif, secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standar objektif.
2. Pekerjaan non produktif, dimana penentu sukses tidaknya seorang karyawan dalam tugas biasanya didapat melalui jugments atau pertimbangan subyektif.

Menurut Swasto (1996:47) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini berkaitan dengan jumlah kuantitas pekerjaan. Ada beberapa cara untuk mengukur kinerja secara umum, yaitu:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Keputusan yang diambil
- e. Perencanaan kerja

f. Daerah organisasi

Menurut Siagian (1996:230) mengatakan bahwa kinerja tenaga produksi dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

- a. Sikap menghadapi pelanggan
- b. Kemahiran menempuh prosedur yang telah ditentukan
- c. Kecermatan dalam pelaksanaan tugas

Menurut Bernardin dan Russel (1993: 383), ia mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (*Quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*), merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efektifitas biaya (*Cost effectiveness*), yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervisor*), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi

suatu pekerjaan tanpa memperdulikan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk; kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Dimensi lain dari kinerja mungkin tepat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, tetapi yang didata ini adalah yang paling umum, yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Sebagai contoh, pekerjaan sebagai dosen, memiliki kriteria pekerjaan seperti mengajar, penelitian dan pengabdian serta pelayanan.

Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari yang dilakukan orang dipekerjaannya. Kriteria pekerjaan menjelaskan yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan para karyawannya. Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting dan harus diukur, dibandingkan dengan standar yang ada. Hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan. Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria atau dimensi untuk dinilai, dan ini berarti bahwa si karyawan mungkin berkinerja lebih baik dalam satu kriteria

dibandingkan kriteria lainnya. Beberapa kriteria mungkin memiliki nilai lebih penting daripada kriteria lainnya. Pembobotan adalah suatu cara untuk menunjukkan hal ini. Misalnya, di beberapa perguruan tinggi atau akademi, pengajaran yang dilakukan dosen merupakan bagian pekerjaan yang memiliki bobot yang lebih besar dibandingkan dengan penelitian atau pengabdian.

Menurut Luthans (2006) menyatakan terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Jika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar. Seperti halnya kepuasan kerja, terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi.

Menurut Dessler (2000) indikasi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (mengacu pada akurasi dan marjin kesalahan). Kualitas kerja yang dimaksud disini adalah kualitas kerja yang mengacu pada penyelesaian tugas secara baik dan benar serta telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, akurasi kerja atau marjin kesalahan yang melakukan pekerjaannya dan melakukan kiat-kiat tertentu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja (mengacu pada jumlah produksi atau hasil). Kuantitas kerja yang dimaksud disini adalah kuantitas kerja atau jumlah produksi atau hasil kerja.

3. Kehadiran dan ketepatan waktu (mengacu kepada ketepatan dan ketaatan jadwal kerja sebagaimana yang telah ditugaskan). Kehadiran dan ketepatan waktu kerja yang dimaksudkan disini adalah bagaimana karyawan yang datang tepat waktu ketika masuk kerja, pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, serta disiplin dalam menjalankan jam kerjanya.
4. Tanggung Jawab (mengacu pada penyelesaian tugas). Tanggung jawab disini adalah bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua pekerjaan yang telah ditentukan pada masing-masing bagian, serta memberikan pelayanan prima.
5. Ketepatan waktu kerja (mengacu pada penyelesaian tugas yang sudah ditetapkan). Ketepatan waktu kerja dimaksudkan disini adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan.
6. Kerjasama dengan orang lain (mengacu pada kerjasama dan komunikasi pada rekan kerja). Kerjasama dengan yang lain yang dimaksud disini adalah bagaimana karyawan dituntut untuk bekerjasama dan berkomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

- a. Faktor Individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.

- c. Faktor Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design

Sedangkan menurut Timple dalam Mangkunegara (2006) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu :

- a. Faktor Internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.
- b. Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakanrekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Neal dalam Mangkunegara (2006) terdapat beberapa aspek kinerja yang dapat diukur yaitu :

1. Akurasi (Pemenuhan standar akurasi)
2. Prestasi (Menyelesaikan tanggung jawab dan tugas)
3. Administrasi (Menunjukkan efektivitas administratif)
4. Analitis (Analisa secara efektif)
5. Komunikasi (Berkomunikasi dengan pihak lain)
6. Kompetensi (Menunjukkan kemampuan dan kualitas)
7. Kerjasama (Bekerjasama dengan orang lain)
8. Kreativitas (Menunjukkan daya imaginasi dan daya kreatif)
9. Pengambilan Keputusan (Pengambilan keputusan dan pemberian solusi)

10. Pendelegasian (Menunjukkan orang yang diberi kuasa untuk berbicara atau bertindak bagi orang lain)
11. Dapat diandalkan (Menunjukkan sifat yang dapat dipercaya)
12. Improvisasi (Peningkatan kualitas atau kondisi yang lebih baik)
13. Inisiatif (Mengemukakan gagasan, metode dan pendekatan baru)
14. Inovasi (Pengenalan metode dan prosedur baru)
15. Keahlian Interpersonal (Hubungan manusiawi)

Robin (dalam Joko Iman Santosa, 2003:22) mengatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja tidak hanya sebatas melakukan pekerjaan tetapi juga terikat dengan aspek lain seperti gaji, rekan sekerja, atasan atau pimpinan, promosi dan lingkungan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (dalam Apriyani, 2004:21), ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a. System kompensasi
- b. Kepuasan kerja
- c. Tingkat stress
- d. Kondisi fisik perusahaan
- e. Motivasi
- f. Desain pekerjaan
- g. Aspek-aspek ekonomis, teknis dll

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja memerlukan indikator-indikator penilaian yang dipengaruhi oleh berbagai faktor apakah faktor internal ataupun faktor eksternal dengan beragam aspek

yang dapat diukur dengan berpedoman pada standar tertentu yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang berguna untuk mendapatkan feedback guna keperluan perbaikan organisasi secara khusus manajemen pengelolaan sumber daya manusia.

2.4 Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, terutama di perusahaan yang padat karya. Oleh karena itu, jika memungkinkan, manajemen berupaya mengefisiensikan upah karyawan dengan pembayaran minimal, tetapi karyawan harus berkinerja secara maksimal.

Ketika merekrut seorang karyawan, manajemen organisasi mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan organisasi dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (job description). Jika seorang karyawan menghasilkan kinerja yang

diharapkan manajemen, ia akan mendapatkan kompensasi tertentu. Dalam waktu tertentu, ia akan mendapatkan kenaikan kompensasi jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan manajemen organisasi.

Bagi karyawan, upah menentukan standard dan kualitas hidupnya. Upah ukuran tenaga, pikiran, waktu, risiko kerja, dan kinerja yang ia berikan kepada perusahaan. Upah juga mencerminkan kualitas dan kebahagiaan hidupnya di hari tua. Oleh karena itu, upah menentukan hubungan karyawan dengan majikannya, terjadinya pemogokan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap tempat kerja. Sebagian besar pemogokan buruh di Indonesia disebabkan oleh tuntutan buruh atas kenaikan upah minimum dan perbaikan jaminan sosial mereka.

Bagi pemerintah, kompensasi mempengaruhi kestabilan ekonomi makro, yaitu tingkat pengangguran, inflasi, daya beli dan perkembangan ekonomi, serta politik dan sosial negara. Upah menentukan jumlah pajak yang diterima pemerintah dan kemampuannya untuk memberikan layanan publik bagi warga negaranya. Jumlah pajak penghasilan yang dipungut pemerintah menentukan kemampuan pemerintah untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawan ketika sedang bekerja dan di hari tuanya.

Kompensasi memberikan kontribusi kepada kemakmuran masyarakat. Di negara-negara maju, tingkat upah merupakan pencipta kemakmuran negara-negara tersebut. Sebagian anggota masyarakat adalah pekerja, baik pada sektor publik maupun pada sektor swasta. Upah mempengaruhi daya beli mereka untuk membeli produk yang mereka butuhkan. Selain itu, upah

juga menentukan jumlah jenis, kuantitas dan kualitas produk yang diproduksi oleh pekerja dan dibutuhkan oleh para anggota masyarakat.

Upah merupakan tolak ukur kinerja karyawan. Upah diberikan setelah karyawan menghasilkan kinerja tertentu. Tujuan mengaitkan upah dengan kinerja antara lain sebagai berikut.

1. Upah merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Skema upah disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat produktivitas dan keuntungan perusahaan.
2. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
3. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Upah juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa para karyawan atau pegawai puas dengan sistem evaluasi kinerja jika dihubungkan secara langsung dengan kompensasi atau imbalan. Kompensasi dapat berbentuk kenaikan upah atau gaji, kenaikan pangkat dan jabatan, atau penghargaan lainnya.

2.5 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab

akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. (Robbins,2007).

2.6 Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berikut beberapa diantaranya:

1. Rahmawati (2009), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota”. Kompensasi Langsung (X1) Kompensasi Tak Langsung (X2) Kinerja (Y). Tempat penelitiandi Asuransi Jiwa Bersama (Ajb) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota.Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.
2. Fajar Kurniadi (2012), melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Berkah “. Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y). Tempat penelitian di Apotek Berkah Cirebon. Teknik Pengumpulan Data dengan menggunakan kuesinoer.
3. Subakti Syaiin (2007), melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari

Medan Tahun 2007 “Kepuasan Kerja (X) Kinerja (Y). Tempat Penelitian di Klinik Spesialis Bestari Medan. Teknik Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

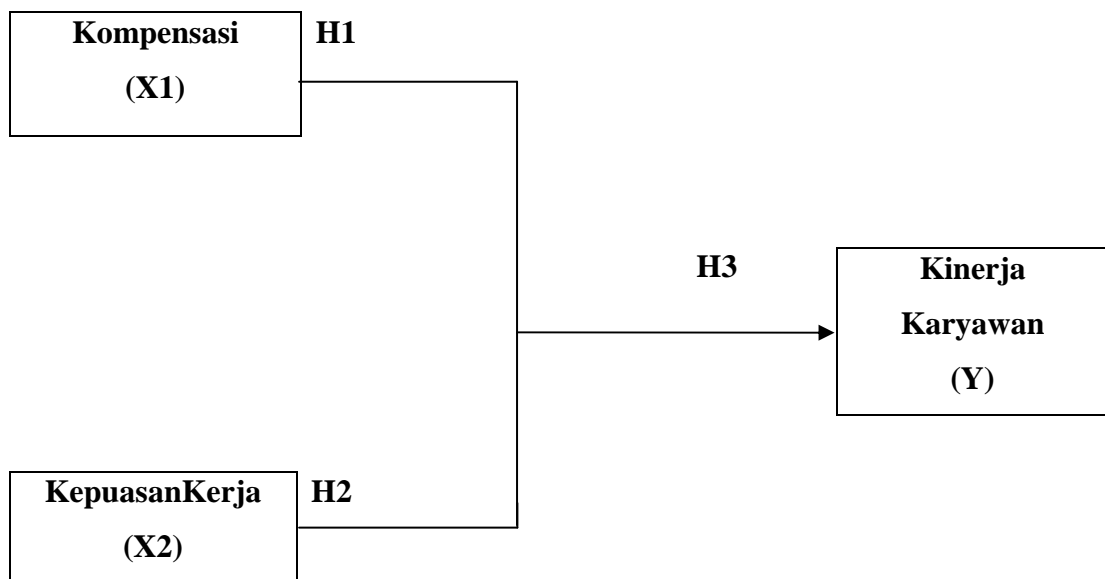
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan dengan penelitian sekarang
Rahmawati (2009)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota	Kompensasi Langsung (X1) Kompensasi Tak Langsung (X2) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung (X1), dan kompensasi tidak langsung (X2), secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Y).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian sekarang memakai variabel kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2) kinerja (Y) sedangkan penelitian terdahulu memakai variabel kompensasi langsung (X1), kompensasi tak langsung (X2) Kinerja(Y) 2. Objek penelitian sekarang di PT. Adira Quantum Multifinance cabang Bengkulu sedangkan penelitian terdahulu di AJB Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota
Fajar Kurniadi (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Berkah	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian sekarang memakai variabel kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2) kinerja (Y) sedangkan penelitian terdahulu memakai variabel kompensasi (X1), motivasi (X2) kinerja (Y) 2. Objek penelitian sekarang di PT. Adira Quantum Multifinance cabang Bengkulu sedangkan penelitian terdahulu di Apotek Berkah
Subakti Syaiin (2007)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007	Kepuasan Kerja (X) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian sekarang memakai variabel kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2) kinerja (Y) sedangkan penelitian terdahulu memakai variabel Kepuasan kerja (X) Kinerja (Y) 2. Objek penelitian sekarang di PT. Adira Quantum Multifinance cabang Bengkulu sedangkan penelitian terdahulu di Klinik Spesialis Bestari Medan

2.7 Kerangka Konsep

Menurut Anaroga dan Suyati (1995:124), faktor lain yang dapat mendukung kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja karyawan akan tercapai. Menurut Robbins (1996) dampak kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dinilai antara lain dari produktivitas yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi atau kinerja karyawan.

Berdasarkan pada literatur-literatur terkait dengan bukti-bukti empiris terdahulu sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka selanjutnya disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis yang secara diagramatis menggambarkan alur pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini. Secara garis besar, kerangka pemikiran teoritis penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel independen kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang telah diuraikan, dapat dilihat kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

2.8 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Adira Quantum Multifinance Bengkulu
2. Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Adira Quantum Multifinance Bengkulu
3. Diduga terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Adira Quantum Multifinance Bengkulu

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Suatu pernyataan/pertanyaan yang memerlukan alternatif jawaban, di mana masing-masing: sangat setuju diberi angka 5, setuju 4, Netral 3, Tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 1 (Sugiyono, 2002: 7).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1) Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan imbalan dasar yang diterima karyawan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam hal ini PT.Adira Quantum Multifinance Cabang Bengkulu.

Adapun dimensi kompensasi menurut Mondy dan Noe (1996:374) yang dikutip oleh Mutiara S. Panggabean (2002:75):

1. Kompensasi langsung
 - a) Gaji
 - b) Upah
 - c) Insentif

2. Kompensasi tidak langsung

2) *Kepuasan Kerja (X2)*

Menurut As'ad (2001:115) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja :

- a. Kepuasan financial
- b. Kepuasan fisik
- c. Kepuasan social
- d. Kepuasan psikologi

3) *Kinerja Karyawan*

Menurut Dessler (2000) indikasi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Kehadiran
4. Tanggung Jawab
5. Ketepatan waktu kerja
6. Kerjasamadengan orang lain

Tabel3.1 Indikator variabel yang diteliti

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompensasi (X1) Mondy dan Noe (1996:374)	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kesesuaian gaji yang diterima dengan kebutuhan hidup ➤ Gaji diterima tepat waktu ➤ Gaji diterima tepat waktu
	Upah	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Upah sesuai dengan beban kerja ➤ Upah yang diterima dapat meningkatkan kinerja
	Insentif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pemberian insentif mendorong karyawan giat bekerja ➤ Pemberian insentif sesuai dengan prestasi karyawan ➤ Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja melebihi standar
	Kompensasi tidak langsung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jaminan/asuransi untuk kesehatan ➤ Reward/penghargaan atas prestasi ➤ Asuransi jiwa perusahaan dapat menjamin resiko pekerjaan
Kepuasan Kerja (X2) As'ad (2001:115)	Kepuasan financial	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promosi jabatan ➤ Fasilitas kerja ➤ Jaminan social
	Kepuasan fisik	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Suasana dan lingkungan kerja ➤ Kondisi ruangan ➤ Umur
	Kepuasan social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dukungan atasan ➤ Komunikasi dengan sesama karyawan ➤ Dukungan kerja dari rekan kerja

	Kepuasan psikologi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kesesuaian tempat kerja dan minat ➤ Tentram dalam bekerja ➤ Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian
Kinerja (Y) Dessler (2000)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar ➤ Meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan ➤ Menanggapi perintah atasan dengan baik
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja diselesaikan tepat waktu ➤ Menyelesaikan hasil kerja sesuai tugas atasan ➤ Hasil kerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan ➤ Tidak menunda pekerjaan untuk hal diluar pekerjaan ➤ Tanggung jawab sesuai dengan beban kerja
	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan ➤ Tidak pernah terlambat dalam melaksanakan tugas ➤ Kurangnya waktu yang diberikan
	Kerjasama dengan yang lain	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan ➤ Berselisih paham dengan karyawan lain ➤ Kerjasama rekan kerja

3.3 Metode Pengumpulan data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Arikunto (2006:151) mendefinisikan kuesioner sebagai jumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Pengukuran Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada lembar jawaban kuesioner. Menurut Sugiyono, (2004:86) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Untuk setiap item pertanyaan diberi skor satu sampai dengan lima, yaitu Setuju (S), Sangat Setuju (SS), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

- 1) Jawaban SS dengan skor nilai 5
- 2) Jawaban S dengan skor nilai 4
- 3) Jawaban N dengan skor nilai 3
- 4) Jawaban TS dengan skor nilai 2
- 5) Jawaban STS dengan skor nilai 1

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiono (2005:7), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Bengkulu yang berjumlah 50 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2005:73), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan untuk penarikan sampel adalah metode sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (singarimbun, 1989:159). Dalam penelitian ini semua karyawan di PT. Adira Quantum Multifinance cabang Bengkulu dijadikan sebagai sampel.

3.5 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana data primer adalah data yang diperoleh langsung. Menurut Umar (2003:84), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan. Dalam penelitian ini data primer didapat

dari objek penelitian dengan memberikan angket kuisisioner yang diberikan kepada karyawan PT.Adira Quantum Multifinance cabang Bengkulu.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.6.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh. Data dikatakan valid, jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan menghitung atau membandingkan korelasi antar skor. Koefisien korelasi yang dihasilkan setiap variabel dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi pada r tabel. Keputusan pengujian validitas instrument dapat menggunakan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

1. Item pernyataan instrument penelitian dikatakan valid jika

$$r_{hitung} > r_{tabel}$$

2. Item pernyataan instrument penelitian dikatakan tidak valid

$$\text{jika } r_{hitung} < r_{tabel}$$

3.6.1.1 Uji Validitas Variabel Kompensasi

Berikut hasil uji validitas untuk variabel kompensasi:

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,295	0,279	Valid
2	0,150	0,279	Tidak valid
3	0,463	0,279	Valid
4	0,581	0,279	Valid
5	0,640	0,279	Valid
6	0,142	0,279	Tidak valid
7	0,743	0,279	Valid
8	0,578	0,279	Valid
9	0,265	0,279	Tidak valid
10	0,414	0,279	Valid
11	0,514	0,279	Valid
12	0,295	0,279	Valid

Sumber data : Hasil Penelitian 2013

Dari tabel diatas, terlihat hanya 9 pernyataan yang menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka dapat disimpulkan bahwa Sembilan pernyataan tersebut dinyatakan memenuhi syarat valid. Sedangkan 3 pernyataan yang tidak valid tidak digunakan atau dihapus.

3.6.1.2 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Berikut hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja:

Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,605	0,279	Valid
2	0,106	0,279	Tidak valid
3	0,435	0,279	Valid
4	0,501	0,279	Valid
5	0,426	0,279	Valid
6	-0,361	0,279	Tidak valid
7	0,486	0,279	Valid
8	0,442	0,279	Valid
9	0,444	0,279	Valid
10	0,739	0,279	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2013

Dari tabel diatas, terlihat 8 pernyataan yang menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka dapat disimpulkan bahwa delapan pernyataan

tersebut dinyatakan memenuhi syarat valid. Sedangkan 2 variabel yang tidak valid tersebut tidak digunakan atau dihapus.

3.6.1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berikut hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan:

Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,511	0,279	Valid
2	0,622	0,279	Valid
3	0,513	0,279	Valid
4	0,445	0,279	Valid
5	0,347	0,279	Valid
6	0,507	0,279	Valid
7	0,609	0,279	Valid
8	0,428	0,279	Valid
9	0,591	0,279	Valid
10	0,542	0,279	Valid
11	-0,432	0,279	Tidak Valid
12	-0,002	0,279	Tidak Valid
13	-0,051	0,279	Tidak Valid
14	0,079	0,279	Tidak Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2013

Dari tabel diatas, terlihat 10 pernyataan yang menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka dapat disimpulkan bahwa Sepuluh pernyataan tersebut dinyatakan memenuhi syarat valid. Sedangkan 4 variabel yang tidak valid tersebut tidak digunakan atau dihapus.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengukur bahwa instrument yang digunakan benar-benar menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengetahui

tingkat reliabel suatu instrument dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach's alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,600 (Ghozali, 2005) .

3.6.2.1 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Berikut hasil uji reliabilitas variabel kompensasi :

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	Cronbach's alpha	Kriteria Cronbach alpha	Keterangan
1	0,774	0,60	reliabel
2	0,752	0,60	reliabel
3	0,745	0,60	reliabel
4	0,736	0,60	reliabel
5	0,709	0,60	reliabel
6	0,743	0,60	reliabel
7	0,758	0,60	reliabel
8	0,747	0,60	reliabel
9	0,774	0,60	reliabel

Sumber data ; Hasil Penelitian 2013

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan sebagaimana terlihat pada tabel diatas, diperoleh hasil bahwa nilai alpha Cronbach yang dihasilkan masing-masing berkisar antara 0,709-0,774 lebih besar dari 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel di atas adalah Reliabel.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Berikut hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja :

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Cronbach's alpha	Kriteria Cronbach alpha	Keterangan
1	0,644	0,60	reliabel
2	0,664	0,60	reliabel
3	0,650	0,60	reliabel
4	0,662	0,60	reliabel
5	0,645	0,60	reliabel
6	0,679	0,60	reliabel
7	0,662	0,60	reliabel
8	0,670	0,60	reliabel

Sumber ; Hasil Penelitian 2013

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan sebagaimana terlihat pada tabel diatas, diperoleh hasil bahwa nilai alpha Cronbach yang dihasilkan masing-masing berkisar antara 0,645-0,679 lebih besar dari 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel diatas adalah Reliabel.

3.6.2.3 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Berikut hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Cronbach's alpha	Kriteria Cronbach alpha	Keterangan
1	0,687	0,60	reliabel
2	0,668	0,60	reliabel
3	0,684	0,60	reliabel
4	0,694	0,60	reliabel
5	0,705	0,60	reliabel
6	0,683	0,60	reliabel
7	0,670	0,60	reliabel
8	0,696	0,60	reliabel
9	0,673	0,60	reliabel
10	0,684	0,60	reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2013

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan sebagaimana terlihat pada tabel diatas, diperoleh hasil bahwa nilai alpha Cronbach yang

dihasilkan masing-masing berkisar antara 0,668-0,705 lebih besar dari 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah Reliabel.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisa yang dipakai adalah dengan Metode Analisis Kuantitatif. Metode analisis kuantitatif adalah metode yang pengolahan data kuesionernya menggunakan angka-angka atau perhitungan statistic untuk membuktikan kuesioner. Pengujian terhadap hipotesis penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan program Software SPSS 16,00 For windows. Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasankerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Bengkulu.

Persamaan untuk model Regresi Linier Berganda :

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

Dimana:

Y = Kinerja

$\beta_1 ; \beta_2$ = Koefisien regresi variabel indenpenden

a = konstanta

X_1 = Kompensasi

X_2 = Kepuasan Kerja

e = Variabel yang tidak diteliti

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja serta untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Bengkulu, yaitu digunakan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t) dan uji determinasi.

a) Uji Simultan (*F Test*)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini F_{Hitung} dibandingkan dengan F_{Tabel} dengan nilai keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ dengan syarat sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima, H_0 ditolak, ini berarti bahwa kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak, H_0 diterima, ini berarti bahwa kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Uji Parsial (*t Test*)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Caranya dengan menggunakan pengujian terhadap koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji t. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima, H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak, H_0 diterima

c) Uji Determinasi

Pada model regresi linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel terikat.