

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. BIO KARYA ITE KOTA CURUP
KABUPATEN REJANG LEBONG PROVINSI BENGKULU**



SKRIPSI

Oleh :

**DENSI ALMASTI
NPM C1B110078**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN EKSTENSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA CV. BIO KARYA ITE KOTA CURUP KABUPATEN
REJANG LEBONG PROVINSI BENGKULU**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Menyelesaikan Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**DENSI ALMASTI
NPM C1B110078**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN EKSTENSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

Skripsi oleh **Densi Almasti** ini

Telah diperiksa oleh pembimbing dan disetujui untuk diuji pada ujian skripsi / *komprehensive*

Bengkulu, 13 Juni 2014

Pembimbing:



Anggri Puspita Sari, SE., Msi

NIP 19820826200812002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



Svamsul Bachri, S.E., M.S.i.

Nip. 195601021986031002

Skripsi oleh **Densi Almasti** ini

Telah diperiksa oleh pembimbing dan dipertahankan di depan Tim Penguji pada senin,
Juni 2014.

Bengkulu, Juni 2014.

Pembimbing

Penguji Utama,

Anggri Puspita Sari, SE., M.Si
NIP.198208262008122002

Muhartini Salim, SE., MM
NIP.196007091986032002

Anggota I,

Anggota II,

Dr.Syaiful Anwar, AB., SU
NIP. 1975710101984031004

Trisna Murni, SE., M.Si
NIP. 196310071988032001

Mengetahui:

a.n Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Fahrudin J.S Pareke, SE., M.Si
NIP. 197109141999031004

MOTTO

- ❖ Segala sesuatu yang positif wajib dicoba (Densi).
- ❖ Pendidikanmu adalah bekal hidup untuk masa depanmu (Densi).
- ❖ Sukses hanya untuk mereka yang berani mencoba dan berkata resiko itu yang terakhir (Densi).

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karyaku ini kepada :

- ❖ Kedua orang tuaku (Muhammad Dial dan Semitul Asia) yang selalu mendoakan, memberikan semangat dan kasih sayang yang tak pernah terputus.
- ❖ Kakak – kakakku (Oka Asmidia dan Oref Fazri) dan Adik - adikku (Ommamet Almas dan Asep Rahmat Hidayat) yang selalu mendoakan dan memberikan semangat.
- ❖ Sahabat terbaik (Anton Wijaya Zulkarnain) yang telah memberikan semangat dan menemani selama penelitian. Kawan-kawanku (Erik, Niki, Dewi, Nova, Heni, Fitri, Akbar, Tri, Ceci, Citra) yang telah ikut mendoakan dan memberikan semangat. Seluruh teman angkatan 2010 yang selalu memberikan semangat.
- ❖ Sahabat di organisasi Himeksi (Meri,Santi,Jodi,Sandi). Seluruh teman organisasi Himeksi yang selalu memberikan semangat dan motifasi.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya dengan ini 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 kalimat atau simbol yang merupakan milik orang lain, tetapi saya akui sebagai tulisan saya sendiri. Demikian juga dalam skripsi ini tidak terdapat seluruhnya atau sebagian tulisan orang lain yang saya jadikan rujukan tanpa memberi pengakuan sejujurnya bahwa rujukan tersebut berasal dari penulis aslinya.

Apabila saya melakukan perbuatan dalam skripsi ini yang bertentangan dengan pernyataan saya di atas, maka dengan ini saya menyatakan menarik skripsi ini yang saya ajukan sebagai karya tulis saya sendiri. Apabila di kelak kemudian hari terbukti saya melakukan tindakan plagiat sebagaimana dinyatakan di atas, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas Bengkulu batal saya terima.

Bengkulu, Juni 2014

Yang Menyatakan

Dens Almasti

THE EFFECT OF COMPENSATION AND ACHIEVEMENT OF EMPLOYEE SATISFACTION ON CV. BIO KARYA ITE CURUP CITY REJANG LEBONG DISTRICT BENGKULU PROVINCE

By

Densi Almasti¹⁾

Anggri Puspita Sari²⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to: (1) analyze the effect of compensation on performance and job satisfaction of employees on the CV.Bio Karya Ite Curup City Rejang Lebong District Bengkulu Province. (2) to analyze the effect of job performance on job satisfaction of employees on the CV.Bio Karya Ite Curup City Rejang Lebong District Bengkulu Province. (3) analyze the effect of compensation on employees job satisfaction on the CV.Bio Karya Ite Curup City Rejang Lebong District Bengkulu Province. The method used in this study is a quantitative method. These results indicate that the performance and the compensation provide a positive and significant effect on job satisfaction of employees at work CV.Bio Ite Curup City Rejang Lebong District Bengkulu Province.

Keywords: Job Performance, Compensation, and Job Satisfaction.

1. Student
2. Supervisor

RINGKASAN

Prestasi kerja dan kompensasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada perkembangan perusahaan tersebut. Sudah semestinya : Prestasi kerja dan kompensasi yang didapatkan karyawan sudah seharusnya mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan, agar mampu menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu

Tujuan penelitian ini adalah untuk : (1) Menganalisis pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov. Bengkulu. (2) Menganalisis pengaruh Prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov. Bengkulu. (3) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov. Bengkulu

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode kuantitatif. Data penyusunan skripsi diperoleh dengan penyebaran kuesioner dan untuk menganalisa data digunakan program SPSS 17. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bio karya ite kota Curup Kabupaten rejang Lebong Provinsi Bengkulu dengan (n=64), taraf kesalahan 5%. Metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas dan validitas dengan menggunakan program SPSS 17.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 38,3% sedangkan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 53% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hubungan antar variabel berada pada interval antara 38,8% – 53%

yang berarti tingkat pengaruh sedang. Dan uji signifikan dilakukan dengan mengacu pada nilai t_{hitung} variabel prestasi kerja = 4,214 > t_{tabel} 1,9996, dan t_{hitung} dari variabel kompensasi adalah sebesar = 5,825 > t_{tabel} 1,9996, pada derajat kebebasan ($df = 61$). Sehingga dalam penelitian ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dapat mewakili tentang pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov. Bengkulu. dan nilai F_{hitung} sebesar 71,441. Nilai F hitung jika dibandingkan dengan F tabel pada tingkat keyakinan 95 % atau $\alpha = 0,05$ sebesar = 0,248. Maka $F_{hitung} > f_{tabel}$ Hasil perbandingan ini bahwa menunjukkan secara bersama – sama variabel pengaruh X_1 dan Variabel X_2 berpengaruh terhadap variabel pengaruh Y .

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat menjadi masukan kepada pihak manajemen dalam memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan dan pemberian kompensasi sebagai balas jasa dari prestasi kerja karyawan dimana hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov. Bengkulu

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah – Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. BIO KARYA ITE KOTA CURUP KABUPATEN REJANG LEBONG PROVINSI BENGKULU.** Skripsi ini disusun sebagai syarat akademisi dalam menyelesaikan program studi Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini telah mendapatkan banyak bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ini menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Ibu Anggri Puspita Sari SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing penulis selama proses penyelesaian skripsi
2. Ibu Muhartini, SE., M.M selaku dosen penguji utama yang telah banyak memberikan masukan agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Seprianti Eka Putri, S.E., M.Si selaku anggota penguji yang juga telah menyumbangkan kontribusi pemikiran untuk penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Syamsul Bachri, S.E., M.Si. selaku anggota penguji yang banyak memberikan masukan untuk perbaikan skripsi ini.
5. Bapak Menejer Muluk Alais SE.,M.M selaku manajer pada CV. Bio Karya Ite yang telah memberikan ijin penelitian sehingga penulis dapat melakukan penelitian di CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu

6. Seluruh karyawan CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu yang telah meluangkan waktu nya untuk menjadi responden

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan pengetahuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran membangun dari semua pihak.

Bengkulu, 16 Februari 2014

Penulis

Densi Almasti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO.....	v
PESEMBAHAN.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SEKRIPI.....	vii
ABSTRACT.....	viii
RINGKASAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat penelitian.....	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan kerja.....	6
2.1.1 Indikator dan faktor – faktor kepuasan kerja.....	7
2.2 Prestasi kerja.....	9
2.2.1 Penilaian Prestasi kerja.....	11
2.2.2 Indikator Pretasi kerja.....	11
2.3 kompensasi	12
2.3.1 Jenis – jenis kompensasi.....	13

2.3.2	Fungi dan tujuan pemberian kompensasi.....	14
2.3.3	Indikator kompensasi.....	16
2.4	Pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja.....	17
2.5	Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.....	17
2.6	Pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja	18
2.7	Penelitian terdahulu.....	19
2.8	Kerangka analisis.....	20
2.9	Hipotesis.....	21

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	22
3.2	Defenisi operasional.....	22
3.3	Uji Validitas.....	22
3.3	Uji Validitas.....	25
3.3.1	Uji Reliabilitas.....	26
3.4	Sumber data.....	27
3.4	Metode pengumpulan data.....	27
3.5	Metode pengumpulan sample.....	28
3.6	Metode Analisa.....	28
3.7	Hipotesis.....	29
3.7.1	Uji F.....	29
3.7.2	Uji T.....	29
3.9	Metode scoring	30

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1	Gambaran umum perusahaan.....	32
4.1.2	Bentuk badan usaha	33
4.2	Struktur Organisasi.....	32
4.2.1	Personalia.....	34
4.2.2	Tujuan perusahaan.....	34
4.3	Karakteristik responden.....	36
4.4	Tanggapan responden terhadap variabel penelitian.....	37
4.4.1	Tanggapan karyawan terhadap variabel prestasi kerja.....	37
4.4.2	Tanggapan karyawan terhadap variabel kompensasi.....	40
4.4.3	Tanggapan karyawan terhadap variabel kepuasan kerja.....	41
4.5	Analisis regresi linear berganda.....	43
	Uji F.....	45
	Uji T.....	46
4.6	Pembahasan.....	47
4.6.1	Pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan.....	47
4.6.2	Pengaruh prestasi kerja kepuasan kerja Karyawan.....	48
4.6.3	Pengaruh kompensasi kepuasan kerja Karyawan.....	49
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan.....	51
5.2	Saran.....	52
5.3	Daftar pustaka.....	53
5.4	lampiran.....	54

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu.....	19
3.2	Variabel Penelitian Indikator.....	24
3.3	Uji Validitas	25
3.4	Uji Reabilitas.....	27
4.1	Karakteristik Responden.....	36
4.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja.....	39
4.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	40
4.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	41
4.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
4.6	Uji F.....	45
4.7	Uji T.....	46

DAFTAR GAMBAR

2.1	<i>Achivement Motivation</i>	10
2.2	Kerangka Analisis	20
4.1	Struktur Organisasi CV.Bio Karya Ite.....	33
5	Gambar Dokumentasi Penelitian.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisoner.....	57
2. Jawaban Responden.....	60
3. Total Skor Jawaban Responden.....	63
4. Hasil Analisis Regresi.....	66
5. Tabel T	73
6. Tabel R	75
7. Tabel F	77
8. Surat Izin Penelitian	87
9. Surat Pemberian Izin Penelitian	88

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Setiap individu pasti ingin mendapatkan prestasi dalam pekerjaan mereka, namun tidaklah semua individu dapat meraih suatu prestasi. Hal ini dikarenakan setiap instansi pemerintah maupun non pemerintah memiliki kriteria penilaian prestasi kerja yang berbeda – beda, selain itu prestasi kerja juga diukur oleh beberapa faktor diantaranya kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan. ”Menurut Mangkunegara,(2005: 9)“Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan, (2006:94)“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian setiap pegawai yang ingin meraih prestasi dalam pekerjaan mereka haruslah menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja. Setiap pegawai yang meraih prestasi kerja sudah selayaknya mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan hasil kerja yang mereka dapatkan.

Dessler (1997:85) mengemukakan bahwa : “Kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjaan karyawan itu”. Prestasi kerja yang didapatkan karyawan dan ditunjang dengan penghargaan dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja karyawan maka akan muncul pandangan positif karyawan terhadap

pekerjaannya yang akan menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan. Kepuasan kerja bersifat relatif dan individual, karena setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistim nilai yang berlaku. “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yang meyakini seharusnya mereka terima. (Robbins, 2003 : 78)

CV. Bio Karya Ite adalah usaha kecil menengah yang bergerak dibidang penjualan air mineral kemasan dengan nama prodak Bio Ite Sui, kata Bio Ite Sui berasal dari bahasa Rejang yang berarti “ini lah air kita”. Usaha kecil menengah ini berdiri pada tahun 2001 dengan luas 1 hektar di area Air Rambai Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. CV.Bio karya Ite mulai beroperasi pada tahun 2002, dan pada awalnya CV.Bio Karya Ite hanya mampu menjual 1500 dus per bulan. Namun pada saat ini penjualan sudah mencapai 30.000 dus perbulan dibawah pimpinan Bapak Manager Muluk Alain S SE.,MM. Dengan penjualan yang meningkat karyawan CV.Bio Karya Ite dituntut untuk lebih produktif agar tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk mencapai suatu prestasi kerja karyawan CV.Bio Karya ite harus menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja mereka. Pembagian kerja karyawan operasional terbagi menjadi dua yaitu shift siang dari jam 8 – 2 siang, dan sift malam dari jam 2 – 9 malam dengan target pada saat ini 1350 dus / shift / hari (HRD CV.Bio Karya Ite). Setiap karyawan yang mampu mengerjakan pekerjaan nya dengan baik, selain mendapatkan kompensasi juga akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Selain mendapatkan gaji dan bonus para karyawan di CV.Bio Karya Ite juga mendapatkan tunjangan kesehatan. Semakin baik prestasi kerja karyawan pada CV.Bio Karya ite maka akan semakin baik pula kompensasi yang akan diberikan

CV.Bio Karya Ite yang akan memacu karyawan agar lebih berprestasi kerja lagi. Dengan pencapaian prestasi kerja dan pemberian kompensasi yang layak berdasarkan hasil kerja karyawan akan membuat karyawan merasakan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja pada CV.Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu.

Berdasarkan informasi yang didapatkan melalui wawancara dari beberapa responden menyatakan bahwa responden tersebut kurang merasakan kepuasan kerja dikarenakan gaji yang mereka terima dibawah UMR.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu”**.

1.2 Rumusan masalah

Setelah melihat uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah prestasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Bio Karya Ite Kota Curup Kab.Rejang Lebong Prov.Bengkulu ?
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.
Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Bio Karya Ite Kota Curup Kab.Rejang Lebong Prov.Bengkulu.
2. Menganalisis pengaruh Prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu

1. 4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi CV.Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu sebagai bahan masukan untuk mengetahui pengaruh prestasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu.
2. Bagi Penulis untuk memperdalam pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Bagi Akademika sebagai bahan dan referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yang meyakini seharusnya mereka terima. Robbins (2003 : 78).

Kepuasan kerja merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks yang merupakan akibat dari dorongan keinginan tuntutan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan kenyataan – kenyataan yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan rasa senang, puas atau tidak puas terhadap diri karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap pekerjaan nya, kondisi dan situasi kerja maupun lingkungan kerja. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau penilaian individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Straus dan Sayles dalam Handoko (1996 : 196) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan tidak akan memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan mencapai kematangan psikologis dan akhirnya akan menjadi frustrasi sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik dan tingkat keaktifan yang bagus.

Nasution (1994 :159) mengemukakan bahwa : Perusahaan perlu memberikan imbalan kepada para pegawai yang telah mengorbankan waktu kesempatan dan keterampilan sehingga pegawai merasa puas karena usaha mereka dihargai.

2.1.1 Indikator dan faktor – faktor kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja Smith dan Gibson (1991 : 69) yaitu :

1. Gaji/ Upah

Jumlah gaji atau upah yang diterima dan dianggap wajar.

2. Pekerjaan

Keadaan dimana pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.

3. Penyelia

Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.

4. Rekan sekerja

Keadaan diman rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Robbins (2003 : 73) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan – pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan baik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar – arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja.

3. Kondisi yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun mengerjakan tugas yang baik. Studi – studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya dan merepotkan.

4. Rekan sekerja yang mendukung

Orang – orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat.

5. Kesesuaian kepribadian – pekerjaan

Orang – orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka ; dengan demikian lebih besar memungkinkan untuk berhasil pada pekerjaan – pekerjaan tersebut.

Menurut Herzberk dalam Sumito (1992 :180), menyatakan bahwa sumber kepuasan kerja terdiri dari :

1. Prestasi kerja

Yaitu prestasi apa yang berhasil dicapai karyawan dalam masa kerjanya. Prestasi yang baik dapat mengembangkan hati orang tersebut meraih prestasi yang lebih baik di masa depan.

2. Pengakuan

Yaitu adanya pengakuan dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja atas apa yang telah dilaksanakannya. Pengakuan itu termasuk juga didalamnya adalah pengakuan atas hasil kerja yang telah berhasil dikerjakan dengan baik.

3. Tanggung jawab

Adalah adanya rasa tanggung jawab yang harus dipikul oleh orang tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Tanggung jawab ini ditumbuhkan didalam diri orang tersebut baik itu oleh dirinya sendiri dan juga dilakukan oleh atasannya.

4. Pengembangan

Adanya peningkatan dan pengembangan karir seseorang diperusahaan itu akan memacunya untuk lebih giat lagi bekerja demi mencapai tingkatan karir yang lebih tinggi.

5. Pekerjaan itu sendiri.

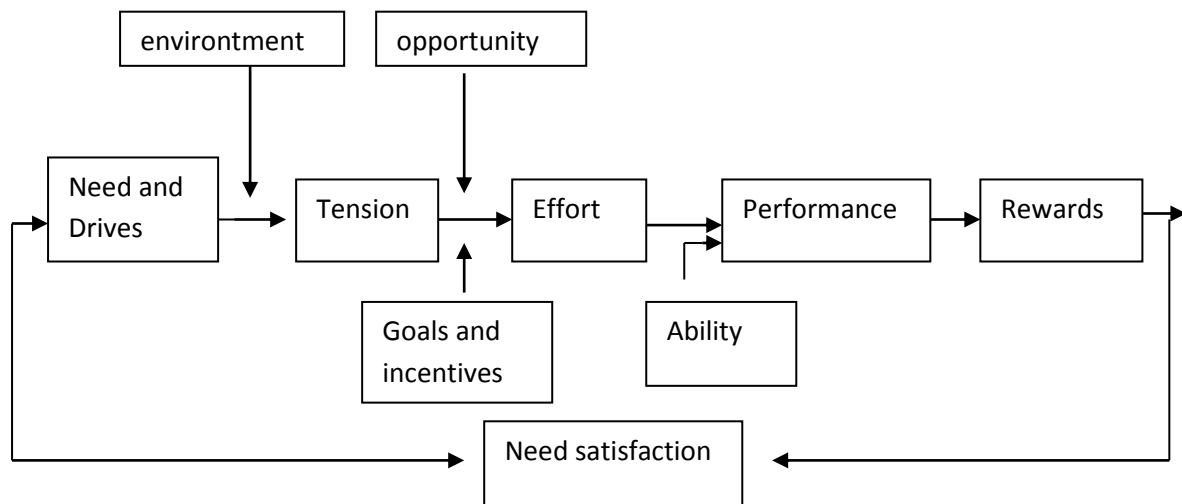
Adalah bagaimana pekerjaan tersebut mampu membuat karyawan merasa bangga dan lebih tertarik untuk mendalami pekerjaan nya, sehingga ia menjadi cenderung untuk mempertahankan pekerjaannya dan berupaya untuk meraih posisi yang lebih tinggi pada pekerjaan tersebut.

2.2 Prestasi Kerja

Manajemen adalah proses pengkoordinasian penampilan kerja atau pencapaian hasil melalui orang lain. Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau prodak/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang Dharma (1985 : 1). Dengan demikian manajemen prestasi kerja berfokus pada

pekerjaan para manajer yang memungkinkan mereka mengkoordinasikan penampilan kerja para pegawai. Manajemen prestasi kerja menekan pada keterampilan – keterampilan yang dibutuhkan para manajer. Tujuan bagian ini adalah membantu para manajer penyelia (*supervisor*) dalam menyusun pekerjaan, memperjelas hal – hal yang perlu dikerjakan, dan menyajikan seperangkat prinsip yang mendasari dan mendukung berbagai keterampilan manajemen.

Menurut Hasibuan, (2006:94) adalah:“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”Menurut Mangkunegara, (2005: 9) adalah: “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam organisasi.” Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pada gambar 2.2.1 (*Achievement Motivation*) dimana model ini menunjukkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja, dan kompensasi. Pegawai yang mendapatkan prestasi kerja yang baik dan kompensasi yang mendukung akan memberikan kepuasan kerja terhadap diri karyawan dan seorang karyawan juga membutuhkan prestasi kerja sebagai pemenuhan kebutuhan psikologisnya.



Gambar 2.2.1

(Newstrom/Davis :*Organizational Behavior* 1993 : 123).

2.2.1 Penilaian prestasi kerja

Dessler (1993 : 512), ada beberapa alasan melakukan penilaian prestasi kerja, yaitu :

- a. Penilaian prestasi menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji.
- b. Penilaian prestasi kerja menyediakan kesempatan bagi anda dan bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Penilaian prestasi juga memungkinkan anda bersama – sama dengan bawahan, menyusun rencana untuk memperbaiki setiap defensi yang diketahui dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja.

2.2.2 Indikator prestasi kerja

Menurut Dessler (2003 : 16) yang perlu dinilai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Kreativitas

Kreatifitas adalah kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan suatu produk yang baru.

4. Integritas

Konsistensi bertindak sesuai dengan nilai – nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi.

Objektivitas penilaian prestasi kerja mampu secara realistik dan positif dalam menilai seorang karyawan. Disinilah faktor penilaian sangat menentukan keberhasilan dari penilaian prestasi kerja.(Martoyo 1994 : 90) memberikan tiga kemungkinan sebagai berikut :

1. Penilaian oleh atasan langsung dan kemudian direvisi oleh kepala bagian.
2. Penilaian oleh atasan langsung dan dibantu oleh satu atau dua orang pembantunya.
3. Penilaian oleh atasan langsung dan jika tidak memuaskan dibuat suatu ketrivikasi dengan melakukan penilaian sekali lagi oleh satu atau dua orang teman.

2.3 Kompensasi

Suatu cara yang dipergunakan oleh bagian personalia untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan, motivasi, dan kepuasan pegawai adalah kompensasi. Kompensasi adalah apa yang diterima pegawai sebagai pertukaran pekerjaannya Moekijat (1995 : 161) Apabila kompensasi dilaksanakan dengan cermat, maka kemungkinan besar pegawai akan merasa puas dan dimotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dan bagian personalia kemungkinan besar akan mencapai tujuan nya dari tenaga kerja yang efektif. Program kompensasi memelihara sumber daya manusia dari suatu organisasi. Apabila tidak dikelola dengan baik, maka perusahaan mungkin akan kehilangan pegawai – pegawai dan biaya yang dikeluarkan untuk menarik karyawan baru. Dessler (1997:85) mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan salah satu

bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”. Menurut Handoko (1998:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Simamora (2004:442) mendefinisikan: “Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Sesuai dengan pendapat Ranupandojo (2000:10) yang menyatakan bahwa : “Kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kegiatan di sini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing - masing karyawan”, dan berdasarkan beberapa pendapat mengenai kompensasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan. “Suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi” Handoko (2000:155).

2.3.1 Jenis – jenis kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa terhadap mereka.

Menurut Dessler (1997 :98) ada 2 (dua) komponen kompensasi yaitu :

1. Pembayaran keuangan langsung terdiri dari :
 - Upah, yaitu merupakan pergantian jasa bagi tenaga kerja yang melaksanakan tugas – tugas dalam perusahaan yang sifatnya tidak tetap, biasanya berdasarkan volume produksi dan waktu.

- Gaji, yaitu merupakan penggantian jasa kepada karyawan dalam melakukan tugas – tugas yang sifatnya lebih tetap dan penetapan berdasarkan pada perhitungan periode waktu yang lebih panjang, biasanya 1 (satu) bulan bukan menurut jam.
- Insentif, yaitu merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan karena mencapai prestasi yang diharapkan perusahaan. Pemberian insentif ini dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan dan mempertahankan karyawan berprestasi agar tetap dalam perusahaan.
- Komisi, yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan karena kelebihan hasil penjualan.
- Bonus, yaitu merupakan pembagian keuntungan yang dilakukan perusahaan selama periode tertentu.

2. Pembayaran tidak langsung, terdiri dari :

1. Tunjangan, yaitu merupakan jasa – jasa dalam bentuk natural sebagai jaminan yang diberikan perusahaan agar karyawan merasa senang dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

Tunjangan terdiri dari ;

- Tunjangan bayaran suplemen (bayaran selama tidak bekerja)
 - Tunjangan kesehatan
 - Tunjangan hari tua
 - Tunjangan pelayanan pegawai
2. Fasilitas, yaitu merupakan jasa – jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk kesejahteraan karyawan seperti :
 - Fasilitas kesehatan
 - Fasilitas perumahan

- Fasilitas kendaraan
- Fasilitas tempat ibadah

2.3.2 Fungsi dan tujuan pemberian kompensasi

Menurut Martoyo (2000:128) fungsi pemberian kompensasi adalah ;

1. Pengalokasian sumberdaya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan kearah pekerjaan – pekerjaan yang produktif.

2. Penggunaan sumberdaya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan memberikan kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan maksud dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumberdaya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Sedangkan tujuan pemberian kompensasi adalah ;

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.

2. Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja.

Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan perunit/ Produksi bahkan akan semakin rendah.

3. Pengkaitan kompensasi dengan kesuksesan perusahaan.

Makin berani suatu perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, maka menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan.

4. Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Sehingga ada keseimbangan antara input (sarat – sarat) dan output (tingginya kompensasi yang berkaitan).

2.3.3 Indikator kompensasi

Menurut Natoatmojo (1998 : 147) mengemukakan pada umumnya ada tiga cara metode pemberian kompensasi :

1. Pemberian kompensasi berdasarkan satu jangka waktu tertentu.
2. Pembayaran upah dan gaji berdasarkan satuan produksi yang telah dihasilkan.
3. Kombinasi dari kedua cara tersebut.

Menurut Natoatmojo (1998 : 147) Indikator kompensasi adalah :

Kompensasi berupa uang (finansial) :

1. Pemberian uang secara langsung berupa upah, gaji dan insentif.
2. Pemberian gaji atau upah karyawan sesuai waktu yang telah ditentukan.
3. Pemberian uang tidak langsung berupa tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, serta fasilitas – fasilitas lain seperti, pakaian dinas, perumahan, kendaraan dan jemputan.

Kompensasi tidak berupa uang (Non finansial) :

1. Kesempatan untuk peningkatan karir
2. Liburan bagi keluarga
3. Kepuasan psikologis karyawan

2.4 Pengaruh Prestasi kerja terhadap Kepuasan Kerja

Starus dan Saylees dalam Handoko (1998 : 196) mengatakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak pernah mendapatkan prestasi kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis dan pada giliran nya akan menjadi frustasi. Dengan mendapatkan prestasi kerja maka memenuhi kebutuhan psikologis dan aktualisasi diri karyawan. Prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada diri karyawan dan untuk memenuhi kebutuhan psikologis karyawan memerlukan penghargaan atau prestasi kerja. Begitu juga halnya dengan kompensasi, kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan kepada karyawan. Kompensasi akan membantu pemenuhan kebutuhan ekonomi dan meningkatkan produktifitas kerja karyawan menjadi lebih baik lagi yang akan menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan. Hal ini sesuai dengan teori (Robbins, 2003 : 78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yang meyakini harusnya mereka terima. Semakin besar prestasi yang didapatkan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

2.5 Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk finansial tapi juga non finansial. Kompesasi memiliki pengaruh terhadap

kepuasan kerja seorang karyawan, dengan mendapatkan kompensasi maka akan memenuhi kebutuhan karyawan yang akan berdampak kepada kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Sandiri (1991 : 119) yang mengatakan bahwa “Kepuasan kerja ditimbulkan karena faktor – faktor yang memiliki hubungan dengan pekerjaan, kondisi kerja, teman sekerja, pengawasan, promosi, dan upah gaji). Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2000:155), mengatakan “Suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja , motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”.

Sedangkan Nasution (1994, 159) mengemukakan bahwa : Perusahaan perlu memberikan imbalan kepada para pegawai yang telah mengorbankan waktu, kesempatan dan keterampilan sehingga pegawai merasa puas karena usaha mereka dihargai. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan meningkatkan kompensasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan kerja akan tercipta dengan meningkatkan kompensasi karyawan. Dengan mendapatkan imbalan atau penghargaan atas kerja karyawan maka akan berdampak pada kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2003 ; 78) “kepuasan kerja adalah sikap umum yang ditunjukan seseorang, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

2.6 Pengaruh Prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Sandiri (1991 : 119) yang berpendapat bahwa “Kepuasan kerja ditimbulkan karena faktor – faktor yang memiliki hubungan dengan pekerjaan, kondisi kerja, teman sekerja, pengawasan, promosi, dan upah gaji). Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2000:155), mengatakan “Suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”.

Starus dan Saylees dalm Handoko (1998 : 196) mengatakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak pernah mendapatkan prestasi kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis dan pada giliran nya akan menjadi frustasi. Dengan mendapatkan prestasi kerja maka memenuhi kebutuhan psikologis dan aktualisasi diri karyawan. Prestasi kerja pengaruh terhadap kepuasan kerja pada diri karyawan dan begitu juga sebaliknya untuk memenuhi kebutuhan psikologis karyawan memerlukan penghargaan atau prestasi kerja. Begitu juga halnya dengan kompensasi, kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan kepada karyawan. Kompensasi akan membantu pemenuhan kebutuhan ekonomi dan meningkatkan produktifitas kerja karyawan menjadi lebih baik lagi yang akan menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan.

2.7 Penelitian Terdahulu

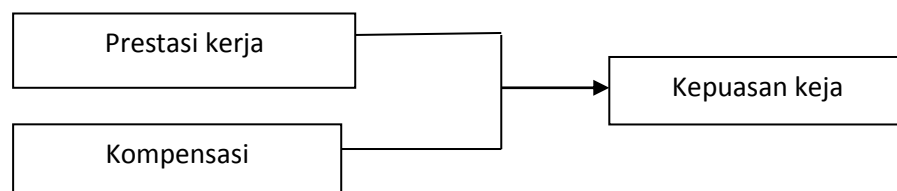
No	Nama	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	Ruslinda (2006)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perum bulog divisi regional Bengkulu	Kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Regresi linear berganda	Tedapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi
2	Ari Priambodo (2003)	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada usaha meubel CV. ICTA Bengkulu	Kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Regresi linear berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompenasasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja
3	Rina Diana (2003)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sarana Mandiri Mukti kebun teh Kepahiang	Kompensasi, motivasi, dan prestasi kerja	Regresi linear berganda	Kompensasi memberikan sumbengan secara bersama – sama maupun parsial

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah ;

Penelitian sekarang menggunakan tiga variabel yaitu prestasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Objek penelitian yaitu karyawan pada CV. Bio Karya Ite kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov. Bengkulu.

2.8 Kerangka Analisis :

Untuk memudahkan dalam pemikiran, perlu dibuat kerangka analisis yang menunjukkan antara variabel X1 (Prestasi), X2 (Kompensasi) sebagai variabel bebas dari variabel Y (Kepuasan kerja) sebagai variabel terpengaruh pada karyawan CV.Bio Karya Ite kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov. Bengkulu



Gambar 2.8.1

(Starus dan Saylees dalam Handoko 1998 : 196)

Keterangan :

X1 = variabel pengaruh Prestasi kerja

X2 = variabel pengaruh kompensasi

Y = Variabel terpengaruh Kepuasan kerja

→ : Menunjukkan pengaruh antara variabel pengaruh terhadap variabel terpengaruh.

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang digunakan sebagai pedoman atau petunjuk untuk memecahkan masalah dimana hipotesis tersebut dapat diuji kebenarannya. Adapun hipotesis penelitian ini adalah :

H1 = Adanya pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

H2 = Adanya pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja.

H3 = Adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah berdasarkan dari hipotesis, bertujuan untuk menganalisis atau menjelaskan pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data (Singarimbun dan Efendi, 1999 : 39)

3.2 Defenisi operasional

Defenisi operasional adalah defenisi yang dipakai dari pengamatan yang merupakan petunjuk tentang bagaimana variabel diukur (Singarimbun dan Efendi, 1999 : 45)

Prestasi Kerja (X1)

Prestasi kerja adalah hasil kerja atau pencapaian kerja yang diraih oleh karyawan CV.Bio Karya Ite kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu yang diukur melalui :

1. Kualitas kerja adalah mutu dari hasil kerja karyawan CV.Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu
2. Kuantitas kerja adalah Pekerjaan yang diselesaikan dengan target yang ditetapkan CV.Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu
3. Kreatifitas adalah memberikan hasil kerja yang terbaik CV.Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu.

4. Integritas adalah bekerja tanpa harus diperintah dan diawasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada CV.Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu.

Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah Gaji atau upah yang diberikan CV.Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu kepada karyawan sesuai dengan beban kerja karyawan diukur melalui :

Kompensasi finansial :

1. Pemberian gaji dan insentif sesuai dengan beban kerja
2. Pemberian tunjangan kesehatan

Kompensasi non finansial :

1. Kesempatan untuk peningkatan karir
2. Kepuasan psikologis karyawan

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan CV.Bio Karya Ite kota Curup berdasarkan apa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan ketenangan dan kenyamanan jiwa karyawan CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu yang didapatkan dalam bekerja yang diukur melalui ;

1. Gaji/ Upah

Jumlah gaji yang diterima karyawan CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu sesuai dengan beban kerja karyawan.

2. Pekerjaan,

Keadaan dimana pekerjaan dianggap menyenangkan oleh karyawan pada CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu.

3. Penyelia

Kemampuan penyelia untuk memotivasi dan memperhatikan karyawan serta mendiskusikan berbagai permasalahan yang ada pada perusahaan yang dianggap wajar untuk diketahui karyawan pada CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu

4. Rekan sekerja

Keadaan dimana teman - teman sekerja saling memberikan semangat dan bersahabat.

Tabel 3.1 Variabel penelitian dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator
Prestasi kerja (X1) Dessler (2003 : 16)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kreatifitas 4. Integritas	1. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada 2. Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar ditetapkan 3. Kemampuan memanfaatkan waktu agar pekerjaan dapat terselesaikan 4. Konsistensi bertindak sesuai dengan nilai – nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi
Kompensasi (X2) Notoatmojo (1998 : 25)	1. Finansial 2. Non finansial	1. Pemberian gaji atau upah karyawan sesuai dengan beban kerja karyawan 2. Pemberian uang tidak langsung berupa tunjang hari tua, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan 3. Kesempatan untuk peningkatan karir. 4. Kepuasan psikologis karyawan
Kepuasan kerja (Y) Smith dan Gibson (1991 : 69)	1. Gaji 2. Pekerjaan 3. Penyelia 4. Rekan sekerja	1. Jumlah Gaji yang diterima dan dianggap wajar 2. Keadaan dimana pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab 3. Kemampuan penyelia untuk memotifasi dan memperhatikan bawahan 4. Keadaan diman rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong

3.3 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, item – item pertanyaan secara empiris dianalisis oleh koefisien validitas yang disebut *corrected item – total correlation* atau koefisien korelasi item terkoreksi (r hitung). Setiap item pertanyaan dikatakan valid dan dapat diterima jika r hitung $> r$ tabel (dengan $n-2$, $\alpha = 0.05$), dan sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel maka butir tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mengukur kesahihan dapat dipilih item – item yang memiliki r tabel 0,244 atau lebih besar. Jadi apabila korelasi skor item total kurang dari 0,244 maka dalam butir instrumen dinyatakan tidak valid (Sentosa, 2003). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Statistical product and service Solution (SPSS) versi 12.00 for window. (Jonathan. 2007 : 87)

Tabel Uji validitas instrumen untuk masing – masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.2 Uji validitas variabel penelitian

Variabel dan indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan kerja (Y)			
Gaji yang anda terima mencukupi kebutuhan ekonomi	0,407	0,246	Valid
Pimpinan di tempat anda bekerja memperhatikan anda	0,459	0,246	Valid
Pimpinan ditempat anda bekerja memberikan motivasi kepada anda	0,554	0,246	Valid
Rekan sekerja anda menunjukkan sikap bersahabat kepada anda	0,318	0,246	Valid
Prestasi kerja X1			
Banyaknya hasil pekerjaan anda sesuai dengan dengan waktu kerja yang telah ditetapkan CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu	0,629	0,246	Valid
Mutu hasil kerja anda sesuai pada standar yang ditetapkan CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu	0,630	0,246	Valid
Anda selalu memberikan hasil kerja yang terbaik kepada CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu	0,739	0,246	Valid

Variabel dan indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Prestasi Kerja X1			
Anda bertindak sesuai dengan nilai – nilai kebijakan kode etik profesi yang tertulis pada CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu	0,650	0,246	Valid
Kompensasi X2			
Pemberian insentif yang diberikan CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu sesuai dengan beban waktu kerja anda	0,616	0,246	Valid
Anda mendapatkan tunjangan hari raya dari CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu	0,499	0,246	Valid
Anda mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karir di CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu	0,480	0,246	Valid
Pekerjaan anda memberikan kepuasan psikologis	0,391	0,246	Valid

sumber : hasil penelitian CV. Bio Karya Ite Desember 2013

Dari hasil uji validitas diatas diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan dan variabel dinyatakan valid dan memiliki nilai Cronbach alpha diatas 60%.

3.3.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keadaan atau sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, bisa dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap gejala yang sama. Tinggi rendahnya reabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien reabilitas. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik pengukuran koefisien Alpha dari cronbach. Menurut sekaran, 1992 : 12 koefisien Cronbach's Alpha kurang dari 0,6 mengindikasikan bahwa reliabilitas item – item pertanyaan buruk : > 0,6 atau 0,7 dapat diterima dan lebih dari 0,8 adalah baik.

Uji reliabilitas ini dilaksanakan setelah melakukan uji validitas terhadap item variabel yang telah dinyatakan valid saja. Adapun prosedur yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Jika α Cronbach < 0,6, maka instrumen penelitian tidak reliabel

Jika α Cronbach > 0,6, maka penelitian dinyatakan reliabel

Adapun hasil dari uji reliabilitas ini adalah:

1. Uji Realiabilitas

Uji realiabilitas variabel restasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Prestasi Kerja	0,833	Reliabel
Kompensasi	0,707	Reliabel
Kepuasan kerja	0,647	Reliabel

Hasil penelitian lapangan CV.Bio Karya Ite Desember 2013

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan diperoleh hasil nilai Cronbach alpha yang dihasilkan untuk variabel prestasi kerja sebesar 0,833, kompensasi 0,707 dan kepuasan kerja sebesar 0,647. Dengan demikian, maka variabel prestasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja adalah reliabel karena lebih dari 0,6.

3.4 Sumber Data

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dalam penelitian ini data primer diperoleh dari pimpinan dan karyawan CV.Bio Karya ite kota Curup Kabupaten Rejang lebung Provinsi Bengkulu.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk menjawab Permasalahan secara akurat diperlukan data yang lengkap yang dikumpulkan dari hasil penelitian dan pengamatan terhadap objek penelitian secara cermat. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara menggunakan : Kuisoner yaitu metode pengumpulan data dengan cara

menyebarkan angket berupa daftar pertanyaan pada karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Sampel

Menurut Sukmadinata (2011:250) mengemukakan bahwa populasi adalah “kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian kita”. Senada dengan itu, Arikunto (2002:108) mengemukakan bahwa populasi adalah “keseluruhan subjek penelitian”. Metode penarikan/pengambil data dengan jelas mewakili/melibatkan seluruh anggota populasi disebut sensus.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu yang berjumlah 64 karyawan diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Dari seluruh karyawan pada CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu menjadi responden dalam penelitian ini, dengan demikian metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus.

3.7 Metode Analisa

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Analisa kualitatif, yaitu : analisa data yang menggunakan teori – teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.
- b. Analisa kuantitatif, yaitu : analisa data – data dengan menggunakan rumus statistik.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dan variabel terikat (Djarwanto PS dan Subagyo, 1993 : 309) : Regresi linear berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	=	Variabel terikat (kepuasan kerja)
X ₁	=	Variabel bebas (prestasi kerja
X ₂	=	variabel bebas (kompensasi)
a	=	Konstanta (nilai Y' apabila X ₁ , X ₂X _n = 0)
b	=	Koefisien regresi
e	=	error

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel Independent berpengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel dependent.

Ho : $b_1, b_2, \dots = 0$ tidak berpengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Y)

Ha : $\beta_i \neq 0$ berpengaruh variabel bebas (X₁, X₂, ...) terhadap variabel bebas (Y)

Dengan taraf nyata yang biasa digunakan 5% (0,05),

- Ho diterima, Ha ditolak jika F hitung < F tabel

- Ho ditolak, Ha diterima jika F hitung > F tabel

3.8.2 Uji T

Dalam penelitian ini, uji t (t Test) digunakan untuk menguji secara parsial/individu digunakan Uji T.

Hasil perhitungan distribusi nilai t dibandingkan dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_1 = 0$ berarti variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent.
- $H : \beta_1 \neq 0$, berarti variabel independent tidak berpengaruh terhadap dependent.

3.9 Metode Skoring

Menurut Kreitnear (21 : 1988) skala likert ini berhubungan dengan pertanyaan Tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju – tidak setuju. Variabel (X) yang mempengaruhi (Y) diuraikan dalam bentuk kuisioner dengan disertai alternatif jawaban yakni

Skor 1, merupakan jawaban paling tidak mendukung (sangat tidak setuju)

Skor 2, merupakan jawaban tidak mendukung (tidak setuju)

Skor 3, merupakan jawaban paling kurang mendukung (cukup setuju)

Skor 4, merupakan jawaban mendukung (setuju)

Skor 5, merupakan jawaban sangat mendukung (sangat setuju)