

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA CV. PUSPA
JEMBRANA BALI**

SKRIPSI



Oleh

**NADIYAH AFRIANI
NIM :16510022**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA CV. PUSPA JEMBRANA
BALI**

SKRIPSI

Diajukan kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

**NADIYAH AFRIANI
NIM : 16510022**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA CV. PUSPA JEMBRANA
BALI

SKRIPSI

Oleh

NADIYAH AFRIANI
NIM: 16510022

Telah disetujui pada tanggal 26 Agustus 2021

Dosen Pembimbing,



Zaim Mukaffi, S.E., M.Si
NIP. 19791124 2009011007

Mengetahui:

Ketua Program Studi



Muhammad Sulhan, S.E., M.M
NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA CV. PUSPA JEMBRANA
BALI

SKRIPSI

Oleh

NADIYAH AFRIANI
NIM : 16510022

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 16 September 2021

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Ikhsan Maksum, M. Sc

NIP. 1993121192019031012

3. Penguji Utama

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si

NIP. 197202122003121003

Tanda Tangan

()
()
()



Muhammad Sulhan, S.E., M.M.
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nadiyah Afriani
NIM : 16510022
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. PUSPA JEMBRANA BALI

Adalah hasil karya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 16 September 2021

Hormat saya,



Nadiyah Afriani

NIM: 16510022

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alaamiin, segala puji syukur kepada Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang dan sholawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Terima kasih Allah telah memberikan hamba petunjuk, kemudahan serta kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.

Karya Ilmiah skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua saya; Bapak TerCinta Dan Ibu yang selama ini telah membesarkan, mendukung dan mendidik saya dengan penuh cinta dan kesabaran keikhlasan hatinya.

Terima kasih juga kepada Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu selama 4 tahun ini. Dan teman-teman Manajemen Angkatan 2016 serta sahabat-sahabat saya atas dukungan serta motivasi yang diberikan. Semoga Allah SWT memberkahi ilmu kita, serta diberikan kemudahan atas jalan tujuan selanjutnya Aamiin.

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan

(Q.S. Al- Insyirah.5)



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV.Puspa Jembrana Bali”

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. Siswanto, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak selaku Muhammad Sulhan, S.E., M.M. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dosen Wali Akademik
5. Bapak ZaimMukaffi SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikiran dengan penuh kesabaran dalam memberikan bimbingan dan nasehat kepada penulis.
6. Bapak dan ibu Dosen serta staff/karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Bapak/Ibu selaku Pemilik dan Pengelola Industri CV. Puspa telah memberikan izin untuk melakukan penelitian tugas akhir skripsi saya.
8. Kedua orang tua saya yaitu: Bapak H. Syakirin dan Ibu Fitriyah yang selalu mendukung dan mendo'ankan saya.
9. Teman-teman Manajemen Angkatan 2016 maupun sahabat yang selalu memberikan semangat.
10. Dan kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya ilmiah skripsi ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak maupun peneliti selanjutnya. Aamiinyaa Rabbal'alaamiin.

Malang, 26 Agustus 2021

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	ixii
DAFTAR GAMBAR	ixiii
DAFTAR LAMPIRAN	ixiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teori	13
2.2.1 Kompensasi	13
2.2.1.1 Pengertian Kompensasi	13
2.2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi	15
2.2.1.3 Tujuan Kompensasi	16
2.2.1.4 Faktor-Faktor Kompensasi	17
2.2.1.5 Sistem Kompensasi	20
2.2.1.6 Indikator Kompensasi	21
2.2.1.7 Kompensasi Dalam Islam	22
2.2.2 Kepuasan Kerja	25
2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	25
2.2.2.2 Teori Kepuasan Kerja	26
2.2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	28
2.2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	28
2.2.2.5 Profil pegawai yang puas	29
2.2.2.6 Variabel yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja	30
2.2.2.7 Pengukuran Kepuasan Kerja	31
2.2.2.8 Kepuasan kerja dalam islam	32
2.2.3 Kinerja Karyawan	33
2.2.3.1 Pengertian kinerja karyawan	33
2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan	34
2.2.3.3 Faktor-faktor kinerja karyawan	34
2.2.3.4 Standar kerja	35
2.2.3.5 Fungsi standar kerja	36

2.2.3.6 Persyaratan standar kinerja.....	36
2.2.3.7 Kinerja karyawan dalam islam.....	37
2.2.3.8 Syarat manajemen kinerja dalam islam.....	40
2.2.3.9 Tujuan manajemen kinerja dalam islam.....	40
2.2.3.10 Manfaat manajemen kinerja islam	41
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	42
2.3.1 Hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.3.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	42
2.3.4 Hubungan antar Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	43
2.4 Kerangka Konseptual	44
2.5 Hipotesis Penelitian.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Lokasi Penelitian.....	43
3.3 Populasi Dan Sampel	43
3.3.1 Populasi	43
3.3.2 Sampel	44
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	44
3.5 Data dan Sumber Data	44
3.6 Metode Pengumpulan Data	44
3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	45
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	46
3.9 Uji Validitas dan Realibilitas	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Profil Objek Penelitian	51
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif	52
4.1.3 Deskripsi Distribusi Variabel	54
4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel.....	57
4.1.4.1 Uji validitas	57
4.1.4.2 Uji reliabilitas.....	58
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	59
4.1.5.1 Uji normalitas.....	59
4.1.5.2 Uji linieritas.....	60
4.1.6 Analisis Jalur (Path Analysis).....	60
4.1.6.1 Uji signifikan	61
4.1.6.2 Perhitungan pengaruh	64
4.1.6.3 Model trimming	65
4.2 Pembahasan.....	65
4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja	68
BAB V PENUTUP.....	70
5.1 Kesimpulan	70

5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

2.1. Penelitian Terdahulu.....	10
3.1. Definisi Operasional Variabel.....	
4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
4.4. Hasil Distribusi Variabel Kompensasi (X)	55
4.5. Hasil Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	56
4.6. Hasil Distribusi Variabel Kepuasan Kerja (Z)	57
4.7. Hasil Uji Validitas.....	58
4.8. Hasil Uji Reliabilitas.....	59
4.9. Hasil Uji Normalitas.....	59
4.10. Hasil Uji Linieritas.....	60
4.11. Hasil analisis regresi kompensasi (X) terhadap Kepuasan kerja (Z)	60
4.12. Hasil Analisis Regresi Kompensasi (X) Dan Kepuasan Kerja (Z)	62
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	
4.13. Pengaruh Perhitungan.....	64

DAFTAR GAMBAR

4.1. Model Substruktural 1 & 2.....	60
4.2. Substruktural 1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	61
4.3. Substruktural 2 pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.....	61
4.4. Analisis Jalur.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisiener Penelitian.....	75
Lampiran 2 Data kuesiener kompensasi.....	76
Lampiran 3 data kusioner Kinerja Karyawan.....	76
Lampiran 4 data kusionetr Kepuasan Kerja.....	77
Lampiran 5 Deskripsi frekuensi variable.....	85
Lampiran 6 Uji Validitas.....	91
Lampiran 7 Uji reliabilitas.....	96
Lampiran 8 Uji Normalitas.....	96
Lampiran 9 Uji Linieritas.....	97

ABSTRAK

Afriani Nadiyah. 2020, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Puspa Jembrana Bali.

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungannya dan persaingan yang kompetitif dalam mencapai tujuan. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Puspa. Tujuan yang kedua untuk mengetahui kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja CV. Puspa. Tujuan yang ketiga untuk mengetahui kepuasan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Tujuan yang keempat untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 91 karyawan CV. Puspa Jembrana Bali. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu dimana semua populasi dijadikan sampel dan sampel yang dipakai oleh peneliti berjumlah 91 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Puspa disebabkan nilai signifikan pada $0.019 < 0.05$ atau lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Kompensasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja CV. Puspa. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Puspa. Maka hasil uji signifikan pertama memperoleh hasil variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji signifikan kedua diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

مستخلص البحث

نادية أفرينى. 2020, بحث جامعي. موضوع: "تأثير التعويض على أداء الموظفين داخل الأرض الوظيفية كمؤثر للتدخيل لشركة CV. Puspa jembrana Bali. بحث جامعي قسم إدارة في كلية الإقتصادية, جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
المشرف : زعيم مكفى, الماجستير
الكلمات الرئيسية : تعويض, الموظف, الرضا.

مورد الإنسان يملك إجراء أو تحقيق العالي سيزم النجاح في تنفذ العمل الشركة. الشركة سينموا و استطاع يعتصم في انحاء البيئة و تراحم الذى اكتسب الهدف. حتى الهدف من هذه الحث هي لمعرفة تعويض التى تأثير مباشر على التحقيق موظف CV. Puspa. الهدف ثاني لمعرفة تعويض تأثير مباشر على الرضا العامل CV. Puspa. الهدف الثالث لمعرفة الرضا التى تأثير مباشر على إجراء الموظف. الهدف الرابع لمعرفة التعويض تأثير على إجراء الموظف من خلال الرضا عامل.

يستخدم هذا البحث من الجنس البحث الكمي. مجموع سكاني هذا البحث هو واحد وتسعين موظف CV. Puspa Jembrana Bali. تستخدم متقنية أخذ العينات تتقنية أخذ العينات المشبعة، حيث يتم أخذ عينات من جميع السكان العينة لمستخدم من قبلنا حثي 91 موظفًا. تقنية تحليل لبينا نستخدمه هو تحليل المسار (تحليل المسار).

CV موظف إيجابيًا على أداء ثير يضكانهت نالتو نجا تالنتا أظهر وأقل من المستوى المعنوي المحدد. عند $0.019 > 0.05$ أ المعنوية لقيمة بسبب Puspa علنت. وبناء CV Puspa الوظيفية التعويض لها تأثير إيجابيًا على الرضا CV موظف شركة تأثير إيجابيًا على أداء الوظيفية الرضا تبين أن أن الدراسة التعويض لها مهمات متغير نجا واختبار ظهرت نتا، لذلك Puspa المهمة أن الرضا الوظيفية نتا اختبار الثانية أثير كبير على الرضا الوظيفية. تظه معلًا أداء الموظف أثير إيجابيًا

ABSTRAK

Afriani Nadiyah. 2020, SKRIPSI. Judul: "Effect of Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At CV.Puspa Jembrana Bali Company".

Advisor : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Keywords : Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction

Human resources have high performance will determine the success of the implementation of the company's kegiatan. The company will develop and be able to survive in a yes environment and competitive competition in achieving its goals. So the purpose of this research is to know the compensation directly affects the performance of employees CV.Puspa.The second goal to know compensation directly affects the job satisfaction CV.Puspa. The third goal is to know that satisfaction directly affects employee performance. The fourth goal is to find out compensation affects employee performance through job satisfaction.

This study uses quantitative research type.The population of this study amounted to 91 employees CV.Puspa Jembrana Bali.Sampling techniques using Saturated Sampling technique that is where all populations are sampled and samples used by researchers numbered 91 employees. The data analysis technique used is Path Analysisi.

The results showed that compensation directly positively affects the performance of CV Puspa employees due to significant value at $0.019 < 0.05$ or less than the specified significant level. Compensation directly affects cv Puspa's job satisfaction. Based on the results of the study showed that job satisfaction directly positively affects the performance of employees Cv Puspa.Then the results of the first significant test obtained the results of compensation variables have a significant effect on job satisfaction. The results of the second significant test obtained results that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan terbentuknya ekonomi Indonesia bagi usaha dan modal asing merupakan kenyataan yang akan berakibat pada persaingan yang semakin ketat. Adanya perdagangan internasional yang semakin ramai dan bebas masuk kenegara mana saja, menuntut kita untuk menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas.

Semakin kerasnya kompetisi bisnis dewasa perusahaan/organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki terbatas sehingga perusahaan harus mengelola secara efektif dan efisien. Banyaknya perusahaan besar dan kecil berguguran tidak lepas dari sejarah suram pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dengan cara kurang baik, kendati memiliki sumber daya alam berlimpah. Apa pun jenis sumber daya alam yang dimiliki oleh suatu organisasi/perusahaan, SDM tetap menempati kedudukan paling strategis dan sangat penting di antara sumber daya lain. SDM-lah yang mengelola sumber daya lain. Bagaimanapun berlimpahnya sumber daya alam tanpa didukung SDM yang berkualitas dan professional proses produksi tidak akan berjalan efektif dan efisien. sebaliknya terbatasnya sumber daya alam, apabila didukung SDM berkualitas maka organisasi dapat bertahan dari sengitnya persaingan bisnis, Ardana (2012: 1).

Seiring perkembangan zaman, teknologi dan informasi terus berkembang secara tepat tidak terkecuali dalam sebuah perusahaan yang harus selalu mengikuti perubahan zaman. Keterbukaan perusahaan terhadap pesatnya perkembangan teknologi dan informasi mampu menjadi jembatan dalam upaya peningkatan *skills* karyawan dan menjadi salah satu strategi perusahaan untuk unggul di persaingan bisnis. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), menjelaskan bahwa dengan pendekatan proaktif terhadap perubahan dan perkembangan, mampu meningkatkan *skills* pegawai. Pendekatan proaktif adalah organisasi yang mengamsusikan bahwa ada

perubahan dan perkembangan yang positif serta akan memberikan kontribusi yang baik bagi perkembangan pegawai. Sehingga, Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan aset utama perusahaan dan pelaku dari semua kegiatan operasional mampu mengikuti kemajuan teknologi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk, 2012:3). Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan karena untuk memperoleh keuntungan dan menjaga eksistensi, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen di samping proses produksi.

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya tanpa dukungan sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungannya dan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja yang dapat disumbangkan dalam proses produksi yaitu sumber daya manusia yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat umum. Kelompok penduduk yang mampu bekerja berhubungan dengan usia atau umur, pendidikan, keterampilan, dan pengalaman serta pendidikan spesialisnya. Yang dimaksud tenaga kerja adalah bagian penduduk yang berusia 15 tahun sampai 64 tahun di dalam suatu Negara, Sihotang (2007).

Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja dibawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Hasibuan (2003) kompensasi adalah sebagai ikatan, kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin kerja, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi hendaknya ditetapkan sedemikian rupa sehingga karyawan merasa mendapatkan balas jasa yang setimpal atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Perasaan ini akan membuat karyawan merasa enggan untuk tindak pekerjaan apalagi diberhentikan oleh PHK, oleh karena itu dengan penuh kesadaran karyawan akan senantiasa mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Bila kompensasi tersebut dikelola dengan baik, akan dapat membantu perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan. Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha. Kompensasi dapat berupa upah dan gaji. Pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik memelihara maupun memperhatikan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Ardana dkk(2012).

Menurut Sirat (2006) kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai)yang diberikan untuk organisasi. Pegawai harus diberi imbalan bagi upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji, bisa juga termasuk di dalam nya intensif /perangsang

dan program kesejahteraan pegawai (*employee benefit and services*). Intensif bisa meningkatkan produktivitas.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, Mangkunegara (2005).

Menurut Simbela (2012) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal dari luar (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Dari beberapa pemaparan di atas juga dapat diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2017) bahwa Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera mengatakan bahwa Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap dosen, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Sedangkan penelitian menurut Rozzaid dkk (2016) bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi dengan nilai sebesar 61,2% sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan studi kasus pada CV. Puspa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengelolaan padi menjadi beras atau penggilingan (*Rice Milling Unit*). Dimana perusahaan ini menghasilkan 2 jenis merek beras yaitu Rajawali dan Ratun Jaged Bali yang dipasarkan di daerah Jember dan sekitarnya. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak I Ketut Sukadan ST pada tahun 1986 yang berada di Jalan. Patih

Jelantik No.109 Br. Taman, Desa Batuagung, Kecamatan Negara, Kabupaten Jembrana, Bali. Pada awalnya CV. Puspa merupakan usaha kecil yang hanya bisa memproduksi dengan kapasitas 600 kg (kilogram) perharinya. Pada perkembangannya hasil pada meningkat sehingga pada tahun 2019 CV.Puspa meningkatkan kapasitas produksinya menjadi 9 ton beras perharinya. Dalam usaha mengembangkan usahanya pemimpin selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dan selalu berusaha mencapai tujuan perusahaan. Dalam kenyataannya besar kemungkinan untuk meningkatkan kapasitas produksinya menjadi 9 ton beras perharinya. Dalam usaha mengembangkan usaha pemimpin selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dan selalu berusaha mencapai tujuan perusahaan.

Pada perusahaan CV. Puspa ini bekerja setiap harinya, hanya saja pada perusahaan ini hari liburnya sesuai dengan hari raya agamanya masing-masing, yang mana di perusahaan ini terdapat karyawan dari berbagai agama. Jam kerja pada perusahaan ini dimulai dari jam 8.00-17.00 WITA. Apabila terjadi penurunan produksi dalam mengelola gabah yang menjadi beras, maka karyawan disana dalam kerjanya dibagi sesuai dengan penerimaan gabah dari kelompok petani. Kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian dari suatu hal yang telah dilakukan atau dikerjakan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk perusahaan. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari Kemampuan, Keahlian, dan Keinginan Yang Dicapai Oleh Pegawai.

Menurut hasil wawancara saya dapat dari CV.Puspa dapat dilihat dari gaji yang diterima sudah merasa cukup puas dengan sistem penggajian yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kemampuan kinerja masing masing karyawan. karena kompensasi adalah salah satu bentuk balas jasa kerja keras yang telah dilakukan para karyawan. Pemberian kompensasi sebagai salah satu faktor yang sangat penting diperhatikan. Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja.

Jumlah semua karyawan yang ada di CV.Puspa sebanyak 91 orang. Karyawan terbanyak terdapat pada bagian Produksi yaitu sebanyak 40 dan karyawan yang paling sedikit terdapat pada bagian Mekanik (Bengkel) yaitu sebanyak 2 orang.

Penelitian Menurut Pratama dkk,(2015).Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyaawan PT.Asuransi Jiwasraya persero regional Office Malang dengan Variabel Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial dan Kinerja.Metode Penelitian ini Regresi Linier Berganda.Dan hasil penelitian ini Kompensasi dan Kompensasi non finansialberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi Jiwasraya persero regional Office Malang.

Penelitian Menurut Rozzaid dkk, (2016).Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT.Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi dengan variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Y).Metode yang dipakai Penelitian Analisis Regresi Berganda.Hasil penelitian kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi dengan nilai sebesar 61,2%,sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Penelitian menurut Arifin (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera. Variabel Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2). Metode penelitian yang dipakai Kuantitatif. Hasil penelitian ini Kompensasi terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan hasil penelitian saya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara langsung terhadap secara langsung terhadap

kepuasan kerja CV Puspa. Hal ini disebabkan R Square atau koefisien determinasi sebesar 0.607 berarti bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi sebesar 0.369 atau variabel kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 36.9%, sedangkan 63.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan nilai sig. bila dilihat dari taraf signifikan $0.000 < 0.05$ atau lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Latar Belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Puspa dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Puspa Jembrana Bali”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Pemaparan diatas, maka peneliti mencoba untuk merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan di atas, ditetapkan tujuan penulisan skripsi sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja
2. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan berpengaruh terhadap kinerja

4. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti Sebagai sarana untuk menerapkan dan memadukan pengetahuan yang diperoleh dengan praktek sesungguhnya dan sebagai syarat menempuh Srata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Ibrahim Malang Jurusan Manajemen.
2. Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan kepuasan kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.
3. Bagi Ilmu Pengetahuan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan.
4. Bagi penelitian yang akan datang. Hasil penelitain ini diharapkan dapat menjadi bahanacuan dan refrensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis terutama yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian menurut Pratama dkk, (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyaawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional Office Malang dengan Variabael Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial dan Kinerja. Metode Penelitian ini Regresi Linier Berganda. Dan hasil penelitian ini Kompensasi dan Kompensasi non finansialberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi Jiwasraya persero regional Office Malang.
2. Penelitian menurut Humaeroh, dkk (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Motivasi (Studi pada Kayawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Dengan variabel Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2), Kepuasan Kerja (Y) Motivasi kerja (Y2). Metode penelitian yang di lakukan Humaeroh ini *Emplanatory Research* Menggunakan Metode Analisi Jalur (*Path Analysis*). Dari hasil penelitian yang di lakukan oleh Humaeroh menunjukan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan dan parsil terhadap kepuasan kerja pada (Studi karyawan di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.
3. Penelitian menurut Rozzaid dkk, (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi dengan vaariabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Y). Metode yang dipakai Penelitian Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Nusapro Telemedia Perssada Cabang Banyuwangi dengan nilai sebesar 61,2%, sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.
4. Penelitian menurut Rukmini (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Roda Jati

Karanganyar, dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2). Metode penelitian yang di pakai Deskriptif. Hasil penelitian Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan sedangkan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Roda Jati Karanganyar.

5. Penelitian menurut Leonu dkk, (2017). Analisis dan pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja aparatur paten melalui motivasi sebagai variabel intervening di kecamatan dusun tengah kabupaten barito timur, penelitian ini dengan variabel Kompensasi, Pelatihan, Motivasi dan Kinerja, dengan Metode penelitian Partial LeastSquare(PLS). Hasil dari penelitian ini bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, Motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja, Kompensasi melalui Motivasi sebagai variabel intervening memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja aparatur di kantor kecamatan dusun tengah kabupaten barito timur, Variabel Pelatihan melalui Motivasi sebagai variabel intervening memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja aparatur di kantor kecamatan dusun tengah kabupaten barito timur.
6. Penelitian menurut Etebu (2017). *Financial Compensation and Employee Performance Of Bayelsa State Civil Service*. Variabel *Employee in BSCS* (X) *Financial compensation* (Y). metode yang di pakai Deskriptif. Hasil penelitian ini *Employee in BSCS* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Financial compensation* .
7. Penelitian menurut Arifin (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera. Variabel Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2). Metode penelitian yang dipakai Kuantitatif. Hasil penelitian ini Kompensasi terhadap kinerja tidak memiliki

pengaruh, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama /Tahun/Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pratama dkk. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang)	Kompensasi finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2), dan Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Kompensasi finansial (X1) dan Kompensasi non finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang)
2	Humaeroh, dkk. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Motivasi (Studi pada Karyawasn PT Krakatau Steel (Persero) (Tbk).	Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), Kepuasan Kerja (Y1), Motivasi Kerja (Y2	<i>Emplanatory Research</i> Menggunakan Metode Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja (Y1) pada Divisi Human Capital Development and Learning Center PT Krakatau Steel (Persero). Tbk
3	Rozzaid, dkk.(2016) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Nusapro	<i>Employees in BSCS (X) Financial compensation (Y)</i>	Regresi Berganda	Variabel kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan

	Telemedia Persada Cabang Banyuwangi			kerja (Y) karyawan pada PT.Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi dengan nilai sebesar 61,2%,sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.
4	Rukmini (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap	Kinerja karyawan (Y) Kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2)	Deskriptif	Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan sedangkan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Roda jati karanganyar.
5	Arifin (2017) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja	Kinerja (Y)	Pendekatan	Secara parsial Kompensasi terhadap kinerja dosen tidak memiliki pengaruh, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen. Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Dosen.
6	Leonu dkk. (2017). Analisis dan Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja aparatur	Kompensasi(X1), Pelatihan (X2), Motivasi (X3 dan Kinerja (Y)	Partial LeastSquare (PLS)	Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), Variabel Pelatihan (X2)

	paten melalui Motivasi sebagai variabel intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur			berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja (Y), Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (X3) Variabel Pelatihan (X2)) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (X3), Variabel Motivasi (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y), Kompensasi (X1) melalui Motivasi (X3) sebagai variabel intervening memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) aparatur di kantor Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, variabel Pelatihan (X2) melalui Motivasi (X3) sebagai variabel intervening memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) aparatur di kantor Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur
--	---	--	--	---

7	Etebu 2017 <i>Financial Compensation and Employee Performance of Bayelsa State Civil Service.</i>	<i>Employee in BSCS (X) Financial compensation (Y)</i>	Regresi	<i>Employee in BSCS (X) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Financial compensations (Y).</i>
---	---	--	---------	--

Sumber: Data Diolah, 2021

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi itu sangat penting, karena menyangkut kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat luas suatu Negara. Semakin tinggi kompensasi suatu organisasi tersebut, dan semakin rendah kompensasi karyawan organisasi yang bersangkutan akan semakin terlihat nyata penderitaan dan kemiskinan para karyawan. Kompensasi lebih luas dari pada pembayaran gaji dan upah karena gaji atau upah lebih menekankan pada wujud finansial atau uang saja. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa berupa uang dan fasilitas-fasilitas lain berupa barang, fasilitas perumahan, tunjangan beras dan sembako, termasuk fasilitas kesehatan untuk berobat gratis pada dokter ahli dan spesialis, Sihotang (2007).

Menurut Rivai (2004) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM (manajemen sumber daya manusia) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian suatu pekerjaan dan kesetian dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut segara terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda,

tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul dan tanggungjawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedang pihak kedua adalah organisasi/perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja di dalam sebuah organisasi/ perusahaan. Dari sisi lain terlihat juga dalam pengertian tersebut bahwa pekerjaan yang dilaksanakan itu harus relevan, sehingga merupakan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran tersebut, bukan kegiatan-kegiatan di luar organisasi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Wayne *dalam* Mangkuprawira (2004) Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Dia sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang dari kompensasi internasional.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaram yang tidak tercakup alam kompensasi finansial langsung yang meliputi, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pegakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan, Rivai (2006).

Dengan kata lain, kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi

dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya, tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status, dan kebijakan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan, Davis dan Werther, 1996 dalam Mankuprawira (2004).

Jadi berdasarkan pengertian di atas kompensasi merupakan suatu ganjaran atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas kontribusi atau jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

2.2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2011), kompensasi dibedakan menjadi:

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

b. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi, perusahaan.

c. Insentif

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau

sewaktu-waktu. Oleh karena itu intensif sebagai bagian dari keuntungan terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Disamping itu berarti intensif dapat pula diberikan dalam bentuk barang.

2.2.1.3 Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah bentuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerja-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja. Menurut Davis dan Werther *dalam* Mangkuprawira (2004) tujuan kompensasi yaitu:

- a. Memperoleh personel yang berklifikasi
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- c. Menjamin keadilan
Manejemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan betindak sebagai intensif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana

kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

e. Mengendalikan biaya

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

f. Mengikuti aturan hukum

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

g. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manager operasi, dan para karyawan.

h. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya.

2.2.1.4 Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut Panggebean (2004) tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor:

1. Penawaran dan permintaan

Penawaran dan permintaan akan tenaga kerja mempengaruhi program kompensasi, dimana jika penawaran/jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang/ kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

2. Serikat Pekerja

Serikat pekerja juga berperan dalam penentuan kompensasi. Jika kedudukannya kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kejaksaaan kompensasi, begitu sebaliknya.

3. Kemampuan Untuk Membayar

Jika kompensasi semakin besar maka biaya produksi juga semakin besar dan jika biaya produksi besar maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

4. Produktivitas

Jika gaji diberikan berdasarkan produktivitas, maka bagi pegawai yang preatasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.

5. Biaya Hidup

Dalam kenyataanya biaya hidup semakin tinggi, untuk itu perusahaan harus menyesuaikan tingkat gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar.

6. Pemerintah

Dalam menentukan tingkat gaji/upah, pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hodup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

Sedangkan menurut Ardana dkk(2012) Faktor-Faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (Penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (Permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya

jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan baik, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruh serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan UU dan Keppres (Keputusan Presiden)

Pemerintah dengan UU dan Keppres menetapkan besarnya batas upah / balas jasa minimum penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup atau *cost of living*

Bila biaya hidup di daerah yang tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar, tetapi sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah ini rendah maka tingkat kompensasi atau upah relative kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari pada Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menjabat lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya pejabat yang menjabat jabatan yang lebih rendah memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi, dan pengalaman kerja yang lebih lama maka gaji atau balasa jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang maka tingkat gaji/kompesasinya kecil.

i. Kondisi perekonomian nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak penggur (*disqueshedun employment*).

j. Jenis dan sifat pekerjaan

1. Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) besar maka tingkat upah/ balas jasanya semakin besar, karena semakin meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya mudah dan risiko (finansial, kecelakannya) kecil maka tingkat upah atau balas jasa relative rendah.
2. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar dari pada mengerjakannya mencetak batu bata.

2.2.1.5 Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan menurut Ardana dkk (2012) adalah sebagai berikut :

1. Sistem waktu

- a. Kompensasi (gaji, upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan.
 - b. Administrasi pengupahannya relatif mudah dapat diterapkan pada karyawan tetap, maupun kepada pekerja harian.
2. Sistem Hasil (*output*)
- a. Kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan untuk yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilo gram.
 - b. Kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.
 - c. Tidak dapat ditetapkan pada karyawan tetap, dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti karyawan administrasi.
3. Sistem Borongan
- a. Suatu cara pengupahan yang penempatannya, penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakannya.
 - b. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta beberapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.
 - c. Dalam sistem borongan memerlukan kalkulasi yang tepat untuk memperoleh balas jasa yang wajar. Perhitungan-perhitungan yang tepat.

2.2.1.6 Indikator Kompensasi

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

1. Upah dan gaji, Upah adalah bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan
2. Insentif, Pengertian Insentif adalah kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

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

2.2.1.7 Kompensasi Dalam Islam

Di dalam islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya.

Allah telah menegaskan tentang imbalan dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا ثُمَّ كَفَرُوا ثُمَّ ءَامَنُوا ثُمَّ كَفَرُوا ثُمَّ ءَزَدُوا
كُفْرًا لَّمْ يَكُنِ اللَّهُ لِيَغْفِرْ لَهُمْ وَلَا لِيَهْدِيَهُمْ سَبِيلًا ﴿١٣٧﴾

Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Allah akan menyempurnakan pahala menyembah Allah) dan menyombongkan diri, maka Allah akan mengazab mereka dengan azab yang pedih. bagi mereka dan menambah sebagian dari karunia-Nya. Sedangka orang-orang yang enggan (Dan mereka tidak akan mendapatkan pelindung dan penolong selain Allah.” (QS. An Nisa’: 137)

Sebagaimana ayat diatas, termasuk diantara akhlak yang mulia adalah memberikan tambahan kepada buruh dengan sesuatu di luar upahnya sebagai hadiah atau bonus darinya, khususnya jika ia menunaikan pekerjaan dengan baik, Qardhawai (1997)

Dalam Islam kompensasi hendaknya diberikan secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatannya yang telah disepakati. Dalam hal ini Rasulullah SAW bersabda.

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدٍ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ
الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى
اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ تَجِفَّ عَرَقُهُ

“Telah menceritakan kepada kami ‘Abbas ibn Walid Al-Dimasqy, menceritakan kepada kami Wahbu ibn Sa’id ibn ‘Athiyyah Al-Salamy menceritakan kepada kami ‘Abdurrahman Ibn Zaid ibn Aslam dari ‘Abdullah ibn ‘Umar berkata Rasulullah SAW berkata: Berikanlah kepada seorang buruh upahnya sebelum keringatnya kering.”(HR. Ibnu Majah)

Hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah buruh setelah selesai bekerja ia meminta meskipun ia berkeringat atau berkeringat namun sudah kering. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upah jika ia telah menuaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai kesepakatan, karena umat islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau yang menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menenuainya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapat upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak, Qardhawi (1997).

Islam sangat menolak perilaku eksploitatif terhadap karyawan. Karena itu membayar upah karyawan tepat waktu termasuk amanah yang segera ditunaikan dan merupakan bagian dari keadilan. Besarnya pun harus disesuaikan dengan kebutuhan minimal untuk bisa hidup sejahtera dan menghindarkan mereka dari godaan untuk melakukan korupsi. Termasuk dalam prinsip keadilan adalah memenuhi hak pekerja atau buruh. Dalam prinsip keadilan adalah memenuhi hak pekerja buruh. Dalam prinsip keadilan islam, seorang pekerja yang mencurahkan jerih payah dan keringatnya tidak boleh dikurangi atau ditunda-tunda gaji atau upahnya. Dalam Al-Qur’an Allah berfirman:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا
بَصِيرًا﴾

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu." (QS. An-Nisa': 58)

Islam sangat melarang manusia memakan harta dengan cara yang batil. Mengupah karyawan semauanya, padahal sebenarnya perusahaan mampu membayar lebih, ini merupakan kebatilan yang harus ditinggalkan, Jusmaliani (2011).

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan non finansial, seperti pujian menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan. dalam hal ini Allah sendiri mengisratkan bahwa Dia pun berbuat seperti itu. Artinya setiap perbuatan, usaha, dan prestasi itu berbanding sejajar dengan imbalan, pahala, dan penghargaan yang akan diberikan. Allah berfirman dalam beberapa ayat Al-Qur'an:

وَاتَّقُوا يَوْمًا تُرْجَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ
(٢٨١)

Artinya: Dan takutlah kamu kepada suatu hari yang akan dikembalikan kamu pada hari itu kepada Allah, kemudian akan disempurnakan (ganjaran tiap-tiap) orang menurut apa yang telah dikerjakan, sedangkan mereka tidak teraniyaya." (QS. Al Baqarah: 281)

أَلَيْكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ (٢٠٢)

Artinya: “Mereka itulah orang-orang yang mendapat bagian daripada yang mereka usahakan.” (QS. Al Baqarah: 202)

Ayat-ayat diatas mengisyaratkan kepada kita bahwa pahala atau kompensasi itu akan diperoleh dari usaha yang kita jalani. Jadi, tidak ada yang namanya transfer pahala. Bila kita berusaha dengan giat dan sungguh-sungguh. *Reward* atau pahal yang akan kita terima akan baik pula. Rivai dkk (2014)

2.2.2 Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, Mangkunegara (2005).

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 antara keduanya, Hasibuan (2003).

Menurut Sinambela (2012) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usaha nya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

2.2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2012) banyak teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan, diantaranya adalah :

1. Teori dua faktor (*Two Faktor Theory*)

Mendisiplinkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *memotivators* dan *hygiene factors*. Umumnya pegawai mengharapkan bahwa faktor tertentu akan memberikan kepuasan kerja apabila tersedia dan dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak tersedia. Teori ini menghubungkan kondisi disekitar pekerjaan dilaksanakan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas keamanan, dan hubungan dengan orang lain, dan bukunya dengan pekerjaan itu sendiri.

2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas dan sebaliknya. Fokusnya pada hasil maupun yang menilai orang tanpa memperhatikam siapa mereka. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil maupun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori ini memperhatikan siapa mereka kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan semakin rendah kepuasan orang.

3. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Adapun komponen dari teori ini adalah, *input*, *outcome*, *comparisiom person*, *equity in equity*. Wexly dan yukl (1997) mengemukakan bahwa “*input is anything of value that an employee perfeceives that he contributed to his job* “. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Mislanya pendidikan, pengalaman, keahlian usaha lainnya. *Outcome is anything of value the employee perceives he obtains from the*

job (outcome adalah semua nilai yang diperoleh oleh dirasakan pegawai). Misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali dan lain-lain. Sedangkan *comparison person may be someone in the organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job* (comparison adalah seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya).

4. Teori perbedaan (*Discepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh proter yang intinya berpendapat bahwa pengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Keputusan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka mereka akan puas, tetapi sebaliknya jika yang diperoleh pegawai justru lebih rendah dari pada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

5. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

6. Teori pandangan kelompok (*Social Refence Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan.

2.2.2.3 Faktor -faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Strisno(2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengatur waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
3. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2003) kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor lain:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
- c. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- d. Berat ringannya pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

2.2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) indikator kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri

2. Merujuk kepada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
3. Kesesuaian pekerjaan dengan keperibadian
Merujuk kepada kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan keperibadian yang dimiliki.
4. Upah dan promosi
Merujuk kepada kesempatan untuk memperoleh promosi pada jabatan yang lebih tinggi dan kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan.
5. Sikap teman sekerja, penyelia, atasan
Kemampuan untuk berinteraksi dengan teman sekerja, atasan maupun lingkungan kerja. Tingkat hubungan dengan teman sekerja, dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja serta dukungan penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja.
6. Kondisi lingkungan kerja.
Adanya kondisi kerja yang aman dan kondusif

2.2.2.5 Profil pegawai yang puas

Kepuasan kerja terkait dengan jumlah variabel yang memungkinkan para manajer untuk memikirkan kelompok yang lebih cenderung mengalami masalah ketidakpuasan. Menurut Sinambela (2012). Sebagian variabel itu adalah variabel pegawai, yang lain variabel lingkungan kerja.

1. Usia
Ketika para pegawai makin bertambah usia, cenderung sedikit lebih puas dengan pekerjaannya. Ada sejumlah alasan mengenai hal ini, seperti semakin rendahnya harapan dan penyesuaian yang lebih baik dengan situasi kerja karena telah berpengalaman dengan situasi ini. Sebaliknya para pegawai yang lebih muda, cenderung kurang puas karena berpengharapan lebih tinggi, kurang penyesuaian dengan berbagai sebab

lain. Memang ada pengecualian, tetapi kecenderungan umumnya adalah kepuasan kerja semakin besar dengan semakin bertambahnya usia.

2. Tingkat pekerjaan

Orang-orang yang dengan pekerjaan pada tingkat yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan. Mereka biasanya memperoleh gaji dan kondisi kerja yang lebih baik dan pekerjaan yang dilakukan memberi peluang untuk menggunakan kemampuan mereka sepenuhnya. Oleh karena itu, mereka memiliki alasan yang lebih baik untuk merasa lebih puas. Dengan demikian para manajer dan tenaga ahli biasanya merasa lebih puas ketimbang pegawai terampil yang cenderung lebih puas dibandingkan dengan pegawai yang kurang atau tidak terampil.

3. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi seringkali bertentangan dengan kepuasan kerja. Istilah “ukuran organisasi” lebih mengacu kepada ukuran unit operasional, seperti pabrik cabang, ketimbang pada perusahaan secara menyeluruh atau unit pemerintahan.

2.2.2.6 Variabel yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan, Mangkunegara (2005).

a. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan *turnover* pegawai yang terendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang khusus puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

b. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

c. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang baru berumur relative rendah. Hal ini diamsusikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai yang usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. **Tingkat pekerjaan**

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide – ide serta kreatif dalam bekerja.

2.2.2.7 Pengukuran Kepuasan Kerja

Mengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasa kerja berdasarkan ekspresi wajah dan kuisioner kepuasan kerja, Mangkunegara (2005).

a. **Pengukuran kepuasan kerja dengan skla indeks deskripsi jabatan**

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendal, dan Hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap lima area yaitu, pengawasan, upah, promosi dan *coworker* (teman sekerja). Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawabanya ya,tidak, atau tidak ada jawaban.

b. **Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah**

Mengukur kepuasan kerja dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk

memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

c. Pengukuran

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang berdasarkan sangat tidak puas, tidak puas, netral. Memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternative jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaanya.

2.2.2.8 Kepuasan kerja dalam islam

Menurut Zainal, dkk (2009) kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan, jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, kepuasan kerja akan meningkat, sebagaimana firman Allah sebagai berikut:

إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا

Artinya : “Sungguh, manusia diciptakan bersifat suka mengeluh (19) Apabila dia ditimpa kesusahan dia berkeluh kesah (20) dan apabila mendapat kebaikan (harta) dia jadi kikir (21) “. (QS. Al Ma’arij 19-21).

Adapun hadist yang mendukung ayat tentang kepuasan kerja adalah :

Dari Abdullah Ibnu Umar berkata : Rasulullah SAW bersabda berilah upah buruh sebelum kering keringatnya. HR. Ibnu Majah dan Thabrani

Berkaitan dengan Ayata Al-Qur’an dan Hadist diatas, jika dikaitkan dengan pembahasan kepuasan kerja yaitu diwajibkan kepada organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan karyawannya. Jika karyawan sudah memberikan kontribusinya terhadap perusahaan dengan hasil kerja

karyawan tersebut, maka hendaknya perusahaan segera memberikan upah kepada karyawan tersebut agar dia merasa puas dengan hasil kerjanya.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian kinerja karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2005).

Menurut Mathis dan Jacson (2002) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik-material. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di dalam deskripsi pekerjaan/jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu, Nawawi (2011).

Menurut Chung dan Megginson dalam Sulistiyan dan Rosidah (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitive kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012) yaitu 'Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2007) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *Performance* yang berarti hasil pekerjaan itu berlangsung. Wirawan(2009) menyebutkan bahwan kinerja merupakan singkatan dari

ketika energi kerja yang padannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan profesi dalam waktu tertentu.

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, (2014). Sementara itu menurut Lohman dalam Abdllah (2014) indikator kinerja adalah suatu variable yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efesiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada terget-terget dan tujuan organisasi. Dalam pandangan lain, Moeheriono (2012) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan drajat keberhasilansuatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang ditemukan oleh Dharma (2004) bahwa hamper sama pengukuran kinerja mempertimbnagkan hal-hal sebagai berikut:
 1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
 2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan
 3. Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidak dengan waktu yang direncanakan tampaknya dimensi lainnya dari kinerja mungkin tepat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu.

2.2.3.3 Faktor-faktor kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2005) yang merumuskan bahwa:

- a. *Human Performance* (kinerja manusia) = *Ability* (kemampuan) + *Motivation* (motivasi)
- b. *Motivation* = *Attitude* (sikap) + *Situation* (situasi)
- c. *Ability* = *Knowledge* (pengetahuan) + *Skill* (kemampuan)

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the right man on the right job*). Orang yang tepat di tempat itu, orang yang tepat di pekerjaan yang tepat.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan.

2.2.3.4 Standar kerja

Standar kerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus relias, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun karyawan, Abdullah (2014)

2.2.3.5 Fungsi standar kerja

Standar kerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014) memiliki fungsi antara lain:

1. Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai.
2. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-bener dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam system kompensasi.
3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harusdicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
4. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

2.2.3.6 Persyaratan standar kinerja

Agar dapat digunakan sebagai tolak ukur (*benchmark*), maka standar kinerja harus memiliki persyaratan-persyaratan tertentu. Persyaratan-persyaratan standar skinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014) antara lain:

1. Terdapat hubungan yang relavan dengan strategi organisasi
2. Mencerminkan keseluruhan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya.
3. Mempertahankan pengaruh faktor-faktor di luar control karyawan,
4. Memperhatikan teknologi dan proses produksi.
5. Sensitif, dapat membedakan antara kinerja yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima.
6. Memberikan tantangan kepada karyawan.
7. Realitas, dapat dicapai oleh karyawan,
8. Berhubungan dengan waktu pencapaian standar.
9. Dapat diukur dan ada alat ukur untuk mengukur pencapaian standar,
10. Standar harus konsisten

11. Standar harus adil

12. Standar harus memenuhi ketentuan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

2.2.3.7 Kinerja karyawan dalam islam

Bekerja adalah fitrah, sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman (tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai “*Abd Allah* (hamba Allah”, yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri nikmat dari Allah Robbal ‘Alamin. Disisi lain makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampilkan arti diri sebagai hamba Allah yang harus menundukan dan menempatkan dirinya sebagai bagian masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*). Selain itu bekerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik lewat gerak anggota tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan ataupun secara kolektif, baik untuk pribadi ataupun orang lain (dengan menerima gaji), Djakfar (2012)

Allah berfirman surat Yasin ayat 33-35, yang isinya yaitu menuntut manusia agar bersyukur kepada Allah SWT dengan cara beriman kepada-Nya atas nikmat yang telah dianugerahkan Nya. Nikmat tersebut, yaitu : pertama, Allah SWT telah memberi kesempatan kepada manusia untuk bekerja secara produktif dan sukses dalam hidupnya, dan kesempatan yang diberikan Allah ini bergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh sendiri disamping menyandarkan diri kepada kehendak Nya. Kedua, Allah menyediakan lingkungan agar manusia dapat hidup didalamnya, Mursi (1997)

وَأَيُّ لَّهُمُ الْأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ (٣٣)
وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجْرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ (٣٤)
لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ (٣٥)

Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupan bumi itu dan kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan kami pancarkan padanya beberapa mata air, supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapa mereka tidak bersyukur?” (QS. Yasin: 33-35).

Pekerjaan manusia meliputi aspek meliputi rasio dan fisik. Jika manusia tidak bekerja maka berarti ia hidup tanpa memenuhi tugasnya. Rasio manusia harus digunakan untuk berfikir, inilah yang membedakan dari hewan dan tumbuhan. Salah satu kemampuan berfikir adalah menalar dan meneliti, menyimpulkan secara deduktif dan induktif. Kemampuan berfikir itulah yang menyebabkan manusia dibebani tugas beribadah serta bertanggung jawab menentukan pilihan dan kehendak. Karena rasio Allah berkenan mengangkat manusia sebagai khalifahnya dimuka bumi, Mursi (1997).

Al-Qur'an menjelaskan pentingnya berfikir dalam kehidupan. Kitab suci terakhir ini menjunjung tinggi manusia yang berfikir dan sebaliknya, merendahkan orang yang tidak berfikir pada tingkatan di bawah hewan. Firman Allah:

إِنَّ شَرَّ الدَّوَابِّ عِنْدَ اللَّهِ الصُّمُّ الْبُكْمُ الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ (٣٣)

“Sesungguhnya binatang (makhluk) yang seburuk-buruknya pada sisi Allah ialah orang-orang yang pekak dan tuli yang tidak mengerti apapun.” (QS. Al-Anfal: 22)

أَمْ تَحْسَبُ أَنَّ أَكْثَرَهُمْ يَسْمَعُونَ أَوْ يَعْقِلُونَ إِنْ هُمْ إِلَّا كَالْأَنْعَامِ بَلْ هُمْ أَضَلُّ سَبِيلًا (٤٤)

“Atau apakah kamu mengira bahwa kebanyakan mereka itu mendengar atau memahami. Mereka tidak lain, hanyalah seperti binatang ternak, bahkan mereka lebih sesat jalannya (dari binatang ternak itu.” (QS. Al-Furqon ayat: 44)

Mursi (1997) dalam bukunya menjelaskan, rasio harus dimaksimalkan untuk berfikir. Pemikiran akan membuat garis lurus dalam

kehidupan yang akan memprioritaskan dari godaan nafsu hawa nafsu tidak dapat mengalahkan pikiran kecuali jika manusia banyak bersantai. Bekerja merupakan tugas dalam hidupnya, karena manusia tidak boleh melakukannya dengan terpaksa. Manusia akan merasakan kenikmatan bila mengerjakannya dengan penuh kesadaran.

Pekerjaan adalah sarana mencapai rezeki dan kelayakan hidup, sekaligus merupakan tujuan, seseorang mempunyai kekayaan yang melimpah ia dapat hidup tanpa bekerja, maka ia tidak akan dapat memahami nilai-nilai kemanusiannya dan tidak mengetahui tugas yang sebenarnya. Sebab sebagai manusia ia tidak dapat merealisasikan tujuan eksistensinya. Manusia mempunyai tujuan hidup, yakni berjuang di jalan kebenaran dan melawan kebatilan. Misi kebenaran adalah misi kebaikan, kerjasama produktif, dan kasih sayang antar manusia. Menunaikan misi berarti merealisasikan tujuan hidup manusia.

Dalam hadits diriwayatkan Ahmad:

حَدَّثَنَا أَبُو عَامِرٍ الْعَقَدِيُّ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عَمَارٍ كَشَاكِشٍ قَالَ سَمِعْتُ سَعِيدًا الْمَقْبُرِيَّ يُحَدِّثُ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ خَيْرُ الْكَسْبِ كَسْبُ يَدِ الْعَامِلِ إِذَا نَصَحَ

Nabi SAW bersabda: “Usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur.”

Nabi menyatakan bahwa usaha yang paling baik adalah berbuat sesuatu dengan tangannya sendiri dengan syarat jika dilakukan dengan baik dan jujur. pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *“level performance”* “biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart

dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah. Al-Qur'an tentang kinerja karyawan.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (Q.S. surat Al-Ahqaaf ayat 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan memberikan derajat bagi mereka yang bekerja.

2.2.3.8 Syarat manajemen kinerja dalam islam

Beberapa syarat manajemen kinerja islam antara lain:

- a. Kerja, aktifitas, amal dalam islam adalah perwujudan rasa syukur kita kepada Allah SWT.
- b. Seorang muslim hendaknya berorientasi pada pencapaian hasil *hasanah fi addunyaa dan hasanah fi al-akhirah*.

2.2.3.9 Tujuan manajemen kinerja dalam islam

Sebenarnya umat islam termasuk beruntung karena semua pedomann sudah terkodifikasi, kini tinggal bagaimana kita mnterjemahkan dan mengapresiasi nya dalam kegiatan harian, mingguan dan bulanan. Jika kita pandang dari sudut bahwa tujuan hidup itu mencari ridha Allah SWT maka apapun yang dikerjakannya. Di rumah, di kantor, di ruang kelas,

di perpustakaan, di ruang penelitian atau pun dalam kegiatan ke masyarakatan takkan lepas dari kerangka tersebut.

Artinya setiap pekerjaan yang kita lakukan dilaksanakan dengan sadar dalam rangka pencapaian ridha Allah. Cara melihat seperti ini akan memberikan dampak misalnya, dalam kesungguhan mendapat pekerjaan. Jika seseorang sudah menyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidup nya maka apa yang dilakukan nya di dunia tak di jalan kan dengan sembarangan. Ia akan mencari kesempurnaan dalam mendekati kepada Al-Haq ia akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan indrawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasi tujuan kehidupannya. Bahwa bekerja dalam sungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain adalah ibadah, pengabdian kepada yang maha suci. Lebih seksama lagi ia akan bekerja dalam bahasa populernya secara professional.

2.2.3.10 Manfaat manajemen kinerja islam

Hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja bukan kinerja nya memberi manfaat kepada organisasi saja tetapi juga kepada manager dan individu. Bagi organisasi manfaat manajemen kinerja adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan, membantu pekerja terampil agar tidak pindah dan mendukung program perubahan baiaya.

Bagi manager manfaat kinerja antara lain, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf, membantu karyawan yang kinerja nya rendah digunakan untuk mengemabngkan

individu mendukung kinerja dan tingkat kompensasi. Bagi individu manfaat manajemen kinerja antara lain dalam bentuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu pengembangan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Leonardo dan Andreani (2015) menyatakan bahwa. Kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kopantian sehingga hipotesis pertama dinyatakan terbukti. Kompensasi non finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Kopantia sehingga hipotesis kedua dinyatakan terbukti.

2.3.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2003) adalah sebagai ikatan, kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh dari serikat buruh dan pemerintah. Pemberian kompensasi juga bertujuan untuk kepuasan kerja. Tujuan kepuasan kerja adalah agar karyawan yang telah memberikan kontribusi melalui pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya dapat terpuaskan karena pemberian kompensasi memungkinkan karyawan merasa dihargai, dan juga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan baik yang bersifat fisik, status sosial, Hasibuan (2003).

Penelitian Rozzaid, dkk (2016) yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kpeuasan kerja (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwang) menghasilkan kesimpulan variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi dengan nilai sebesar 61,2% sedangkan sisanya sebesar 38,8% oleh variabel lain di luar penelitian.

2.3.3 Hubungan Antar Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam (Rahmatullah, 2012) Hubungan Kepuasan kerja dengan kinerja lebih tepat disebut “mitos manajemen“ dan sulit untuk menetapkan kea rah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun dari berbagi penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

2.3.4 Hubungan antar Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang telah dilakukan oleh Nukita (2013), Kompensasi yang berupa gaji, bonus, program rekreasi dah penghargaan merupakan balas jasa dari perusahaan untuk mencukupi kebutuhan dan memberikan kesesuaian kerja yang dapat memnuhi harapan dari karyawan nya.

Dalam teori kepuasan kerja yang disebut “*equity theory*” menyatakan bahwa karyawab akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada apakah dia merasakan keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi.

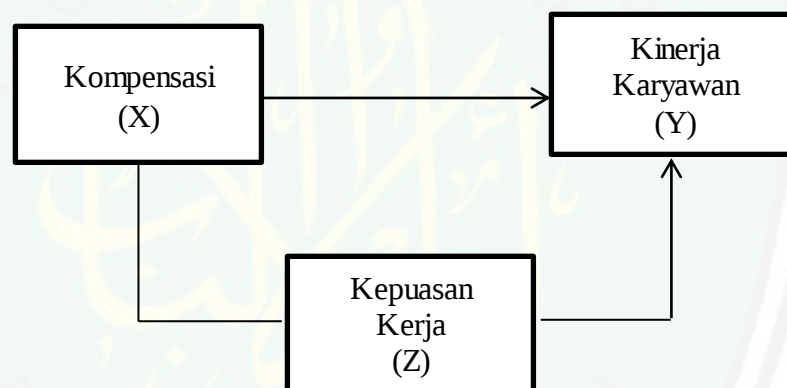
(Zaleznik1958).Hubungan antara kompensasi untuk memaksimalkan kinerja di sampaikan oleh Thomas 1993) yang menyatakn pengembangan akan sebuah system kompensasi mampu memperbaiki

dua hal sekaligus, yaitu motivasi dan kinerja. Perbaikan kinerja merupakan formula oleh psikologis dan kompensasi.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasasn teori dan penelitin terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini akan meneliti pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu serta rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Kompensasi berpengaruh Terhadap Kepuasan

H₂ : Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

H₄ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berupa penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument peneliti, analisis data bersifat kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Untuk menganalisis pengaruh tersebut data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian dan karyawan CV. Puspa Jalan. Patih Jelantik Banjar Taman desa Batuagung Jembrana Bali.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Puspa Jembrana berjumlah 91 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel, Supriyanto dan Maharani (2013). Sampel yang saya ambil di perusahaan CV. Puspa sejumlah 91 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Supriyanto dan Maharani (2013:342) teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi nilai kecil yaitu kurang dari 30.

3.5 Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner dan wawancara.

2. Data Sekunder

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk dokumen atau publikasi. Dalam hal ini data sekunder berupa profil perusahaan, dan jumlah karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya/pewawancara dengan si penjawab/responden, dengan menggunakan alat *interview guide*, Supriyanto dan Maharani (2013).

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti sudah tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden, Supriyanto dan Maharani (2013)

3.7 Skala Pengukuran Variabel

1. Skala Pengukuran

Achmad Sani dan Vivin (2012:232) skala yang dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah Likert. Dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan disusun sebagai jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya adalah 1 sampai 5 contoh alternative jawaban yang digunakan dalam kuisisioner penelitian adalah:

- a. Jawaban A dengan skor 5
- b. Jawaban B dengan skor 4
- c. Jawaban C dengan skor 3
- d. Jawaban D dengan skor 2
- e. Jawaban E dengan skor 1

3.8 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Kompensasi (X)	1. Upah	1. Upah sudah sesuai beban kerja. 2. Pembayaran upah tepat waktu.	Simamora (2004)
		2. Insentif/ imbalan	1. Pemberian insentif secara adil. 2. Sesuai target yang ditetapkan. 3. Pemberian insentif tepat waktu.	
		3. Tunjangan	1. Tunjangan kesehatan 2. Tunjangan Hari Raya 3. Tunjangan Anak, Istri.	
2.	Kinerja (Y)	1. Kualitas	1. Ketelitian pekerjaan 2. Kerapian dalam bekerja 3. Sesuai standard mutu yang ditetapkan	Dharma (2004)
		2. Kuantitas	a. Memenuhi Target yang ditentukan 2. menyelesaikan tugas-tugas 3. Pengetahuan akan pekerjaan dalam menyelesaikan masalah	
		4. Ketetapan Waktu	1. sesuai waktu yang ditetapkan 2. hadir tepat waktu	
3.	Kepuasan Kerja (Z)	1. Puas terhadap pekerjaan	1. Tugas-tugas yang menarik 2. Tanggung jawab tugas	Menurut Luthans (2006)

		2. Puas terhadap promosi	1. promosi yang diberikan 2. sistem promosi	
		3. Puas terhadap teman kerja, atasan	1. Kepuasan dengan teman kerja 2. Kepuasan dengan atasan	
		4. Puas dengan kondisi lingkungan kerja	1. suasana kerja yang nyaman 2. Puas dengan pengelolaan organisasi	

Sumber: Diolah Penulis, 2021

3.9 Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji validitas

Menurut hadi (Supriyanto dan Maharani, 2013), validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Instrument yang valid berarti instrument mampu mengukur tentang apa yang di ukur. Besar tidaknya validitas instrumen menunjukan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang di maksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung), dimana r hitung dapat dicapai dengan rumus (Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

dengan angka kasar

Keterangan

N = Banyaknya sampel

X = skor total item X

Y = skor total item X

r = koefisien korelasi instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (Supriyanto dan Maharani, 2013) menyatakan bahwa reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas yang dicari

k = Banyaknya butir soal

3.10 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan terdistribusi secara normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal Plot of Regression Standardized Residual atau dengan uji One Sample Kolmogorov (Priyanto, 2012). Cara selanjutnya menggunakan analisis Kolmogorov Smirnov Test dengan melihat perbandingan nilai sig yang ada pada table Kolmogorov Smirnov dengan α . Jika nilai sig $\leq \alpha$ maka dikatakan data berdistribusi normal. Dan apabila angka signifikan uji Kolmogorov Smirnov sig $< \alpha$, menunjukkan data tidak berdistribusi normal Uyanto (Supriyanto dan Maharani, 2014)

2. Linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Hasil dari uji linieritas ini adalah informasi apakah model sebaiknya menggunakan persamaan linier atau tidak, maka digunakan metode analisi grafik dan metode statistik (Ghozali, 2013).

Linieritas dilakukan dengan menggunakan *deviation from linierity*, gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y dan variabel Z dengan variabel Y. jika nilai $\text{sig } f \geq 0.05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y, (Aisyah, 2015). Cara selanjutnya dengan melihat nilai signifikasi f dan devition from inierty. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka hubungan variabel antar variabel linier. Sebaliknya jika $\text{sig} < 0,05$ maka hubungan variabel tidak linier Sarjono (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Hanke & Reitsch, 1998: 259 dalam Mudrajad dan Kuncoro, 2004: 96) Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lain, artinya setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model

4. Uji Multikolinearitas

(Santoso, 2002:112) Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas (variabel independent). Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara peubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (variance inflaction actor)

3.11 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam menjawab permasalahan pertama menggunakan analisis deskriptis dengan menggunakan distribusi frekuensi, dan permasalahan yang kedua disesuaikan model hipotesis dan untuk menganalisis dan menujinya menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variable bebas (eksogen). Model ini diolah menggunakan program spss dengan rumus ketentuan uji F pada

Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ untuk melihat signifikansi pengaruh langsung variabel-variabel bebas terhadap variabel tergantung yang di uji pada T dengan rumus Alpha 0,05 yang dimunculkan dalam kode (sig. T) (Supriyanto dan Maharani, 2013)

3.12 Langkah-langkah Analisis Path

Menurut Solimun (Supriyanto dan Maharani, 2013) langkah-langkah melakukan analisis jalur (Path Analysis) sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori
2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari. asumsi yang paling mendasari sebagai berikut:
3. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)
4. Hanya model rektusif yang dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran casual satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung casual resiprokal tidak dapat dilakukan *analysis path*.
5. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval
6. Observed variables diukur tanpa kesalahan (Instrumen pengukuran valid dan reliable)
7. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

Menurut Sarwono (2007) Langkah-langkah dalam *Path Anaylisis* yaitu:

- a. Menentukan model berdasarkan paradigma variabel
- b. Mebuat diagram jalur persamaan dengan 2 langkah, sebagai berikut:
- c. Analisis regresi dengan melihat R square (r^2) dengan melihat besarnya kontribusi variabel penelitian. Selain itu uji t dan f hitung, dan nilai signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Objek Penelitian

CV. Puspa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industry pengelolaan padi menjadi beras atau penggilingan (*Rice Milling Unit*). Dimana perusahaan ini menghasilkan 2 jenis merek beras yaitu Rajawali dan Raton Joged Bali yang dipasarkan di daerah jembrana dan sekitarnya. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak I Ketut Sukadan ST pada tahun 1986 yang berada di Jalan. Patih Jelantik No.109 Br. Taman, Desa Batuagung, Kecamatan Negara, Kabupaten Jembrana, Bali. Pada awalnya CV. Puspa merupakan usaha kecil yang hanya bisa memproduksi dengan kapasitas 600 kg (kilogram) perharinya. Pada perkembanganya hasil pada meningkat sehingga pada tahun 2019 CV.Puspa meningkatkan kapasitas produksinya menjadi 9 ton beras perharinya. Dalam usaha mengembangkan usahanya pemimpin selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawanya dan selalu berusaha mencapai tujuan perusahaan. Dalam kenyataanya besar kemungkinan untuk meningkatkan kapasitas produksinya menjadi 9 ton beras perharinya. Dalam usaha mengembangkan usaha pemimpin selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawanya dan selalu berusaha mencapai tujuan perusahaan.

Pada perusahaan CV. Puspa ini bekerja setiap harinya, hanya saja pada perusahaan ini hari liburnya sesuai dengan hari raya agamanya masing-masing, yang mana di perusahaan ini terdapat karyawan dari berbagai agama. Jam kerja pada perusahaan ini dimulai dari jam 8.00-17.00 WITA. Apabila terjadi penurunan produksi dalam mengelola gabah yang menjadi beras, maka karyawan disana dalam kerjanya dibagi sesuai dengan penerimaan gabah dari kelompok petani. Kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian dari suatu hal yang telah

dilakukan atau dikerjakaan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk perusahaan. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai oleh pegawai.

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Adapun jumlah kuesioner yang telah disebarkan kepada responden sejumlah 91 kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Puspa, penelitian ini telah dilakukan pada tanggal 6-10 November 2020 dengan jumlah sampel sebesar 91 responden. Untuk deskripsi responden adalah sebagai berikut:

1. Distribusi responden berdasarkan usia

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan usia dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 20	8	8.8%%
2	21-30	34	37.4%
3	31-40	33	36.3%
4	41-50	16	17.6%
	Total	91	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 8 responden (8.8%), usia 21-30 tahun sebanyak 34 responden (37.4%), usia 31-40 tahun sebanyak 33 responden (36.3%), dan usia 41-50 tahun sebanyak 16 responden (17.6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan CV Puspa berusia 21-30 tahun.

2. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	30	33%
2	Perempuan	61	67%
	Total	91	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 30 (33%), sedangkan responden perempuan sebanyak 61 (67%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Puspa mayoritas berjenis kelamin perempuan.

3. Distribusi berdasarkan pendidikan

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan pendidikan dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	SD	50	54.9%
2	SMP	32	35.2%
3	SMA	9	9.9%
	Total	91	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan CV Puspa berpendidikan SD. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang pendidikan terakhirnya SD sebanyak 50 responden (54.9%) yang berpendidikan SMP sebanyak 32 responden (35.2%), sedangkan yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 9 responden (9.9%).

4.1.3 Deskripsi Distribusi Variabel

Deskripsi distribusi variabel setiap item pertanyaan digunakan untuk mengetahui rata-rata dan variasi jawaban terhadap pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner

1. Distribusi variabel kompensasi (X)

Variabel komponen dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator yaitu upah, insentif/imbalan, dan tunjangan. Semua indikator kompensasi dijabarkan dengan 7 butir pertanyaan. Distribusi variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Distribusi Variabel Kompensasi (X)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	0	0	0	0	25	28	38	41.8	28	30.8	4.03
X1.2	0	0	4	4.4	16	18	39	42.9	32	35.2	4.09
X1.3	0	0	9	9.9	26	29	39	42.9	17	18.7	3.7
X1.4	0	0	4	4.4	17	19	41	45.1	29	31.9	4.04
X1.5	2	2.2	3	3.3	22	24	35	38.5	29	31.9	3.95
X1.6	0	0	1	1.1	16	18	45	49.5	29	31.9	4.12
X1.7	3	3.3	11	12	25	28	37	40.7	15	16.5	3.55

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata frekuensi pada tiap item pernyataan kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Item yang memiliki nilai mean tinggi menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut sudah bagus. Jika pernyataan pada item dinilai bagus maka implementasi pernyataan pada kuesioner sudah dilakukan dengan baik oleh perusahaan. Dari nilai mean pada tabel diatas dapat dilihat bahwa item X1.6 memiliki nilai paling tinggi yaitu 4.12. Artinya karyawan mendapatkan tunjangan kesehatan dalam penerapannya sudah baik . Sedangkan item X1.7 memiliki nilai mean paling rendah yaitu 3.55. Artinya, karyawan dalam

menerima tunjangan akhir taun tidak sesuai dengan harapan mereka dan belum terlaksana dengan baik.

2. Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel komponen dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu. Semua indikator kinerja karyawan dijabarkan dengan 8 butir pertanyaan. Distribusi variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
Y1.1	0	0	3	3.3	15	16.5	41	45.1	32	35.2	4.12
Y1.2	2	2.2	3	3.3	19	20.9	44	46.4	23	25.3	3.91
Y1.3	0	0	0	0	8	6.8	56	61.5	27	29.7	4.21
Y1.4	0	0	1	1.1	16	17.6	49	52.8	25	27.5	4.06
Y1.5	0	0	1	1.1	11	12.1	52	57.1	27	29.7	4.15
Y1.6	0	0	0	0	7	7.7	60	65.9	24	26.4	4.19
Y1.7	0	0	3	3.3	12	13.2	54	59.3	22	24.2	4.09
Y1.8	0	0	1	1.1	14	15.4	51	56	25	27.5	4.1

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata frekuensi pada tiap item pernyataan kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Item yang memiliki nilai mean tinggi menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut sudah bagus. Jika pernyataan pada item dinilai bagus maka implementasi pernyataan pada kuesioner sudah dilakukan dengan baik oleh perusahaan. Dari nilai mean pada tabel diatas dapat dilihat bahwa item Y1.3 memiliki nilai paling tinggi yaitu 4.21. Artinya karyawan melakukan pekerjaannya sesuai standart mutu yang ditetapkan dalam penerapannya sudah baik. Sedangkan item Y1.2 memiliki nilai mean paling rendah yaitu

3.91. Artinya, karyawan belum menyesuaikan atau melakukan kerapian dalam bekerja.

3. Distribusi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel komponen dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator yaitu puas terhadap pekerjaan, puas terhadap promosi, puas terhadap teman kerja atau atasan, puas dengan kondisi lingkungan kerja. Semua indikator kepuasan kerja dijabarkan dengan 8 butir pertanyaan. Distribusi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Distribusi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	F	%s	F	%	f	%	f	%	
Z1.1	0	0	1	1.1	11	12	46	50.5	33	36.3	4.22
Z1.2	0	0	1	1.1	9	9.9	47	51.6	34	37.4	4.25
Z1.3	1	1.1	5	5.5	18	20	44	48.4	23	25.3	3.91
Z1.4	0	0	5	5.5	21	23	47	51.6	18	19.8	3.86
Z1.5	0	0	0	0	7	7.7	60	65.9	24	26.4	4.19
Z1.6	0	0	1	1.1	11	12	45	49.5	34	37.4	4.23
Z1.7	0	0	0	0	6	6.6	44	48.4	41	45.1	4.38
Z1.8	0	0	1	1.1	6	6.6	51	56	33	36.3	4.27

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata frekuensi pada tiap item pernyataan kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Item yang memiliki nilai mean tinggi menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut sudah bagus. Jika pernyataan pada item dinilai bagus maka implementasi pernyataan pada kuesioner sudah dilakukan dengan baik oleh perusahaan. Dari nilai mean pada tabel diatas dapat dilihat bahwa item Z1.7 memiliki nilai paling tinggi yaitu 4.38. Artinya, karyawan puas akan suasana kerja yang nyaman pada perusahaan tersebut.. Sedangkan item Z1.4 memiliki

nilai mean paling rendah yaitu 3.86. Artinya, Kurangnya tanggung jawab seorang atasan terhadap karyawan sehingga membuat karyawan kurang puas.

4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

4.1.4.1 Uji validitas

Uji validitas yaitu sebagai tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment (r hitung). Berikut ini adalah hasil uji validitas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Uji Validitas		
		R	Sig	Keterangan
Kompensasi (X)	X1.1	0.718	0.000	Valid
	X1.2	0.590	0.000	Valid
	X1.3	0.776	0.000	Valid
	X1.4	0.693	0.000	Valid
	X1.5	0.737	0.000	Valid
	X1.6	0.702	0.000	Valid
	X1.7	0.366	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.741	0.000	Valid
	Y1.2	0.751	0.000	Valid
	Y1.3	0.648	0.000	Valid
	Y1.4	0.675	0.000	Valid
	Y1.5	0.720	0.000	Valid
	Y1.6	0.538	0.000	Valid
	Y1.7	0.529	0.000	Valid
	Y1.8	0.670	0.000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0.750	0.000	Valid
	Z1.2	0.755	0.000	Valid

	Z1.3	0.752	0.000	Valid
	Z1.4	0.721	0.000	Valid
	Z1.5	0.474	0.000	Valid
	Z1.6	0.694	0.000	Valid
	Z1.7	0.543	0.000	Valid
	Z1.8	0.706	0.000	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel yang terdiri dari variabel X yaitu kompensasi, variabel Y yaitu kinerja karyawan dan variabel Z yaitu kepuasan kerja dapat dikatakan valid karena nilai Corrected Item- Total Correlation > dari 0.2061 tabel r sehingga layak diikutsertakan ke pengujian selanjutnya.

4.1.4.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai crossbach alpha (α) > 0.6 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel, sebaliknya crossbach alpha (α) < 0.60 maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel terdapat pada tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X)	0.764	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0.832	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Z)	0.814	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel yang terdiri dari variabel X yaitu kompensasi, variabel Y yaitu kinerja karyawan, dan variabel Z yaitu kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha . dari 0.6 sehingga layak diikutsertakan ke pengujian selanjutnya.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji normalitas

Uji normalitas dalam pengujian ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan terdistribusi secara normal atau tidak. pengujian ini menggunakan analisis Kolmogorov smirnov test dengan melihat perbandingan nilai $\text{sig} \leq \alpha$ maka dikatakan data berdistribusi normal. terdapat pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardiz ed Residual
N		91
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58226427
Most Extreme	Absolute	.172
Differences	Positive	.067
	Negative	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		1.642
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terlihat bahwa sig pada Asymp Sig. (2-tailed) $0.009 > 0.05$ ini berarti data yang diuji berdistribusi normal. Jadim variabel independent kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat normal, sehingga data ini layak untuk digunakan.

4.1.5.2 Uji linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dikatakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Hasil dari uji linieritas ini adalah informasi apakah model sebaiknya menggunakan persamaan linier atau tidak, maka digunakan metode analisis grafik dan metode statistic, terdapat pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

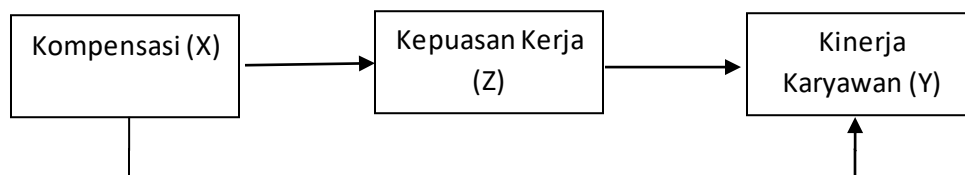
Model	Sig	Keterangan
Kompenasi (X) ke Kinerja karyawan (Y)	0.000	Linier
Kompenasi (X) ke Kepuasan kerja (Z)	0.000	Linier
Kepuasan Kerja (Z) ke Kinerja Karyawan (Y)	0.000	Linier

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa model pada penelitian ini dengan model Kompenasi (X) ke Kinerja karyawan (Y) dinyatakan linier karena nilai sig $0.000 < 0.05$, model Kompenasi (X) ke Kepuasan kerja (Z) dinyatakan linier karena nilai sig $0.000 < 0.05$, model Kepuasan Kerja (Z) ke Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan linier karena nilai sig $0.000 < 0.05$.

4.1.6 Analisis Jalur (Path Analysis)

Gambar 4.1
Model Substruktural 1 & 2



Pada gambar di atas penulis ingin melihat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan, Selain itu juga ingin melihat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga peneliti disini ingin menguraikan variabel manakah yang signifikan dan non signifikan sebelum melakukan model trimming.

4.1.6.1 Uji signifikan

Pada uji signifikan ini akan dilakukan dua pengujian substruktur yang pertama adalah melihat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, kemudian pada substruktur yang kedua akan diuji pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun masing-masing substruktur akan dijelaskan sebagai berikut ini:

- a. Substruktur 1 adalah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Gambar 4.2
Substruktural 1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja



Dari gambar di atas kita akan melihat bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Persamaan struktural 1 adalah sebagai berikut $Z = b_1X + e_1$

Dimana: Z = Kepuasan kerja

b_1 = Koefisien regresi kompensasi

X = Kompensasi

e_1 = Residual

Tabel 4.11
Hasil analisis regresi kompensasi (X) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Model	Beta	T	Sig	Keterangan
X	0.607	7.208	0.000	Signifikan
Dependent Variabel = Z				
R	= 0.607			
R Square	= 0.369			
F hitung	=51.952			
Sig F hitung	= 0.000			

Sumber: Data diolah, 2020

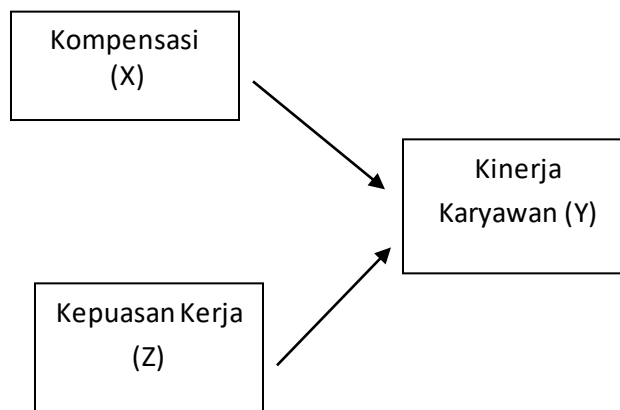
Berdasarkan tabel 4.11, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Z = 0.598X + e1$$

Nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0.607 dan juga nilai signifikan $0.000 < 0.05$ yang berarti kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

- b. Substruktur 2 adalah pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Gambar 4.3
Substruktural 2 pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan



Dari gambar di atas kita akan melihat bagaimana pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan structural 2 adalah sebagai berikut $Y = b_1X + b_2Z + e_2$

Dimana: Y = Kinerja karyawan

X = Kompensasi

Z = Kepuasan Kerja

b₁ = koefisien regresi kompensasi

b₂ = koefisien regresi kepuasan kerja

e₂ = Residual

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Kompensasi (X) Dan Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Beta	T	Sig	Keterangan
X	0.222	2.392	0.019	Signifikan
Z	0.565	6.083	0.000	Signifikan
Dependent Variabel = Y				
R	= 0.722			
R Square	= 0.521			
F hitung	=47.826			
Sig F hitung	= 0.000			

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0.213X + 0.550Z + e_2$$

Nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0.222 dan juga nilai signifikan 0.019 < 0.05 yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.565 dan juga nilai signifikan $0.000 < 0.05$ yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.6.2 Perhitungan pengaruh

Tabel 4.13
Pengaruh Perhitungan

Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Nilai Signifikan
X ke Y = 0.213	X ke Z ke Y = (0.607 x 0.565) = 0.342	X ke Z ke Y = (0.607 + 0.565) = 1.172	X ke Y = 0.019 signifikan
Z ke Y = 0.550			Z ke Y = 0.000 Signifikan
X ke Z = 0.598			X ke Z = 0.000 Signifikan

Sumber: Data diolah, 2020

a. Pengaruh langsung (direct effect atau DE)

Untuk menghitung pengaruh langsung (Direct Effect) atau DE digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan

$$X \longrightarrow Y = 0.222$$

2. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$$Z \longrightarrow Y = 0.565$$

3. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja

$$X \longrightarrow Z = 0.607$$

b. Pengaruh tidak langsung (indirect effect atau ID)

untuk menghitung pengaruh tidak langsung (indirect effect) atau ID digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X \longrightarrow Z \longrightarrow Y = 0.607 \times 0.565 = 0.342$$

2. Pengaruh Total (Total Effect)

Untuk menghitung pengaruh total (total effect) digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X \longrightarrow Z \longrightarrow Y = 0.607 + 0.565 = 1.172$$

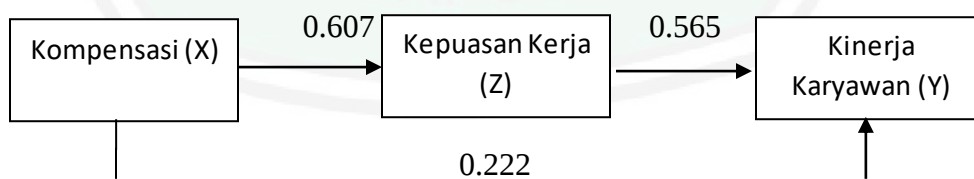
2. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan

$$X \longrightarrow Y = 0.222$$

4.1.6.3 Model trimming

Berdasarkan hasil uji signifikam yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa ada beberapa faktor eksogen yang tidak signifikan, sehingga untuk menyempurnakan analisis path maka dilakukan model trimming yaitu menghilangkan variabel yang tidak signifikan, sehingga terdapat pada gambar 4.4 di bawah ini:

Gambar 4.4
Analisis Jalur



4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara langsung terhadap secara langsung terhadap kinerja karyawan CV.Puspa. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan dengan taraf signifikan $0.019 < 0.05$ atau lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu responden cenderung menjawab setuju untuk pernyataan yang berhubungan dengan kompensasi yang diberikan oleh karyawan CV Puspa. Hal ini menunjukkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan salah satu pengaruh peningkatan kinerja karyawan, karena kompensasi yang disediakan oleh perusahaan akan menciptakan kinerja karyawan yang baik. Jadi semakin tinggi kompensasi yang diterapkan akan meningkatkan kinerja karyawan .

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dalam Islam kompensasi hendaknya diberikan secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatannya yang telah disepakati. Dalam hal ini Rasulullah SAW bersabda.

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدٍ بْنُ عَطِيَّةَ
السَّلَمِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدٍ بْنُ أَسْنَمٍ عَنْ أَبِيهِ
عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَغْطُوا
الْأَجْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ تَجْفَ عَرَقُهُ

“Telah menceritakan kepada kami ‘Abbas ibn Walid Al-Dimasqy, menceritakan kepada kami Wahbu ibn Sa’id ibn ‘Athiyyah Al-Salamy menceritakan kepada kami ‘Abdurrahman Ibn Zaid ibn Aslam dari ‘Abdullah ibn ‘Umar berkata Rasulullah SAW berkata: Berikanlah kepada seorang buruh upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah)

Hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah buruh setelah selesai bekerja ia meminta meskipun ia berkeringat atau berkeringat namun sudah kering. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upah jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai

kesepakatan, karena umat islam terikat dengan syarat-syarat antar merka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau yang menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atay sengaja menuaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia medapat upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelsakan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak, Qardhawi (1997).

4.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara langsung terhadap secara langdung terhadap kepuasan kerja CV Puspa. Hal ini disebabkan R Square atau koefisien determinasi sebesar 0.607 berarti bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi sebesar 0.369 atau variabel kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 36.9%, sedangkan 63.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan nilai sig. bila dilihat dari taraf signifikan $0.000 < 0.05$ atau lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini peneliti menyatakan bahwa kayawan pada CV Puspa merasa puas bekerja dikarenakan kompensasi yang didapat setiap karyawan sesuai dengan yang dijanjikan oleh perusahaan tersebut Hasil penelitian ini juga setara dengan penelitian yang dijelaskan oleh Hasibuan (2003).Pemberian kompensasi juga bertujuan untuk kepuasan kerja. Tujuan kepuasan kerja adalah agar karyawan yang telah memberikan kontribusi melalui pekerjaan- pekerjaan yang dilakukannya dapat terpuaskan karena pemberian kompensasi memungkinkan karyawan merasa dihargai, dan juga terpenuhinya kebutuhan kebutuhan karyawan baik yang bersifat fisik, status sosial, dan egoistiknya,

4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan CV Puspa. Hasil pengujian nilai signifikan pada $0.000 < 0.05$, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Jadi karyawan pada CV Puspa merasa puas dengan kondisi atau situasi lingkungan kerjanya maka mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan.

Hasil dalam penelitian ini juga sesuai dengan penelitian oleh Menurut Robbins dalam (Rahmatullah, 2012) Hubungan Kepuasan kerja dengan kinerja lebih tepat disebut “ mitos manajemen “ dan sulit untuk menetapkan kea rah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun dari berbagi penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Adapun hadist yang mendukung ayat tentang kepuasan kerja adalah :

Dari Abdullah Ibnu Umar berkata : Rasulullah SAW bersabda berilah upah buruh sebelum kering keringatnya. HR. Ibnu Majah dan Thabrani

Berkaitan dengan Ayata Al-Qur'an dan Hadist diatas, jika dikaitkan dengan pembahasan kepuasan kerja yaitu diwajibkan kepada organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan karyawannya. Jika karyawan sudah memberikan kontribusinya terhadap perusahaan dengan hasil kerja karyawan tersebut, maka hendaknya perusahaan segera memberikan upah kepada karyawan tersebut agar dia merasa puas dengan hasil kerjanya.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pengaruh langsung 0.222, pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0.565. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja 0.342. Pengaruh total variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja 1.174

Berdasarkan hasil uji signifikan pertama diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji signifikansi kedua diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja mewakili sebagai variabel intervening.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nukita (2013), Kompensasi yang berupa gaji, bonus, program rekreasi dan penghargaan merupakan balas jasa dari perusahaan untuk mencukupi kebutuhan dan memberikan kesesuaian kerja yang dapat memnuhi harapan dari karyawan nya.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil yang sudah diperoleh pada BAB IV diatas, maka kesimpulan yang bisa di ambil adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan CV Puspa. Hal ini disebabkan nilai signifikan pada $0.019 < 0.05$ atau lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Kompensasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja Cv Puspa. Dengan R square atau koefisien determinasi sebesar 0.369 atau variabel kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 36.9%, sedangkan 61.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan nilai sig. bila dilihat dari taraf signifikan $0.000 < 0.05$ atau lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan Cv Puspa. Hasil pengujian nilai signifikansi pada $0.000 < 0.05$ yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Berdasarkan hasil uji signifikan pertama diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan 0.222, pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0.565. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja 0.342. Pengaruh total variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja 1.172. Maka hasil uji signifikan pertama diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji signifikan kedua diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja mewakili sebagai variabel intervening.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian yang dilakukan peneliti pada CV Puspa mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk perusahaan. Adapun saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi atau dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan tentang kompensasi dalam memberi tunjangan kepada karyawan untuk peningkatan kinerja yg baik bagi perusahaan.

2. Bagi peneliti lainnya

berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang diajukan adalah diharapkan peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan hasil penelitian dengan menambah variabel lain seperti disiplin kerja, budaya organisasi yang mana dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan menggunakan analisis penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Hadist

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arifin, M. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja, *Jural Edu Tech*. Vol. 3 No.2 September 2017 :87-98.

Djakfar, Muhammad. 2012. *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Jakarta: Penebar Plus.

Etebu, & Charity. (2016). *Financial Compensation and Employe Performance Of Bayelsa State Civil Service*. *Journal of Resources Development and Management*, 22 (1996), 1-6.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Humaeroh, dkk(2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Motivasi (Studi pada Karyawan Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Jurnal Administrasi Bisni* Vol.27.

Kuncoro, Mudrajat, (2004). *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STM YKPN.

Luthans , Fred. 2016. *Perilaku Organisasi* . Yogyakarta: Andi

Leonu, Paulus dkk. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja aparatur paten melalui Motivasi sebagai variabel intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Administraus - Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Vol 1 No. 1 – September 2017 e-ISSN 2580-9695 Since September 2017.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert & Jackson, John. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pratama, Stefanus Andi dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 25 No. 1 Agustus 2015.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Rozzaid, Herlambang, T ., dan Devi, A, M. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi) *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* , Vol. 1, No.2.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN
- Singgih Santoso, 2002, *Latihan SPSS Statistik Non Parametrik*, Edisi Pertama, 2002 : Elex Media Komputindo
- Supriyanto, Ahmad Sani & Maharani, Vivin. *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2013. Malang: UIN Maliki Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuisisioner Penelitian

1. Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN

Bersama ini saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian yang saya lakukan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi saya sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan progma S-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Adapun judul skripsi saya adalah “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Puspa Jembrana Bali “. Atas kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : a. SD
b. SMP
c. SMA
5. Lama Kerja : Tahun

II. Petunjuk Pengisian

Untuk pernyataan di bawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat dengan memberi tang centang ($\checkmark$) di kolom huruf pilihan yang tersedia isilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KOMPENSASI		JAWABAN				
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya Menerima gaji sesuai beban kerja saya					
2	Gaji yang saya terima ini tepat waktu					
3	Saya menerima bonus yang sesuai dengan rekan kerja saya					
4	Saya mendapatkan bonus jika pekerjaan saya lebih baik					
5	Saya menerima bonus sesuai dengan perjanjian perusahaan					
6	Saya memperoleh tunjangan kesehatan seperti BPJS dari perusahaan					
7	Saya memperoleh tunjangan hari raya setiap tahunnya					

Kinerja Karyawan		Jawaban				
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya tidak sering berantakan saat melakukan pekerjaan					
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang dimita atasan					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan atasan					
6	Saya mampu memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan seperti yang sudah ditetapkan perusahaan					
8	Saya datang tepat waktu yang sesuai dengan ketetapan perusahaan					

Kepuasan Kerja		Jawaban				
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaansayaangatmenarik					
2	Sayamerasasenangdengantingkattanggungjawa bdalampekerjaansaya					
3	Sayaakandipromosikan , jikapekerjaansayabaik					
4	Sayamerasasenangdalampekerjaaninidenganitu sayaakandinaikkanjabatan					
5	Sayamenikmatipekerjaaninidengantemanrekan kerjalainnya					
6	Seorangatasan yang memberikandukungansayasaatbekerja					
7	Sayamerasanyamandengan orang-orang disini yang dapatbergaulsecarabaiksatusama lain					
8	Organisasiinidikeloladenganbaik					

Lampiran 2

1. Kuisisioner
2. Data Kuisisioner

No	Kompensasi							Skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	4	2	3	2	3	4	4	22
2	3	4	4	5	3	4	4	27
3	3	3	2	3	4	3	4	22
4	4	3	3	4	4	3	4	25
5	4	4	4	4	3	4	4	27
6	3	5	3	3	3	3	4	24
7	3	5	3	3	3	3	4	24
8	3	4	3	3	3	3	4	23
9	3	5	3	3	3	3	4	24
10	3	5	3	3	3	4	3	24
11	3	5	3	3	3	3	4	24
12	3	4	3	4	3	3	1	21
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	5	2	5	3	5	5	30
15	3	3	2	4	2	4	4	22
16	3	3	2	4	2	4	4	22
17	3	4	3	3	3	2	5	23
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	5	5	2	5	1	4	2	24
20	5	5	2	5	1	3	3	24
21	4	4	2	2	3	4	2	21
22	3	4	3	4	3	3	4	24
23	4	4	2	2	4	4	4	24
24	3	5	3	3	3	3	4	24
25	4	4	4	4	4	3	4	27
26	4	4	3	3	3	4	4	25
27	3	5	3	3	3	5	4	26
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	4	5	2	27
30	4	2	2	4	4	4	2	22
31	4	3	4	4	3	4	3	25
32	5	5	5	4	5	5	4	33
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	5	5	4	5	5	5	3	32
35	3	3	3	3	3	3	3	21

36	4	3	4	4	4	4	2	25
37	4	3	3	5	5	5	1	26
38	4	3	3	5	4	4	3	26
39	4	4	4	4	4	4	2	26
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	3	4	3	3	4	4	5	26
44	4	2	3	4	4	4	3	24
45	3	3	3	3	3	4	2	21
46	4	4	4	4	4	5	2	27
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	4	2	3	4	4	4	3	24
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	5	5	4	5	5	5	4	33
51	4	3	4	4	4	4	4	27
52	5	5	5	5	5	5	5	35
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	4	4	5	5	4	4	3	29
55	4	4	4	5	5	5	3	30
56	5	4	4	4	5	5	3	30
57	5	5	4	5	4	4	3	30
58	5	5	4	5	5	5	4	33
59	5	5	4	5	5	5	3	32
60	4	4	4	4	4	4	4	28
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	5	4	4	5	5	5	4	32
63	4	3	4	5	5	5	3	29
64	4	4	4	4	5	4	2	27
65	4	4	4	4	4	4	2	26
66	5	5	5	5	5	5	1	31
67	4	5	4	4	4	5	3	29
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	4	4	5	4	5	4	3	29
70	5	4	4	4	5	4	3	29
71	4	4	4	4	4	4	4	28
72	5	5	4	5	5	5	3	32
73	5	5	4	5	5	5	3	32
74	4	4	4	4	4	4	4	28
75	5	5	5	5	5	5	5	35
76	5	5	5	4	5	5	3	32

77	4	3	3	4	4	4	3	25
78	3	4	5	2	4	3	5	26
79	5	5	4	4	4	5	5	32
80	5	5	5	4	4	4	3	30
81	3	3	3	5	5	4	5	28
82	5	5	5	4	4	4	5	32
83	5	5	4	5	5	4	4	32
84	3	4	4	4	5	5	3	28
85	3	4	5	5	5	5	4	31
86	5	4	5	4	4	4	4	30
87	5	4	4	3	2	5	2	25
88	4	5	4	5	4	4	4	30
89	4	4	5	5	5	4	5	32
90	3	3	3	3	3	3	3	21
91	3	4	3	4	5	4	5	28

Lampiran 3

Kepuasan Kerja								Skor
Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	
4	3	3	4	4	4	3	4	29
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	3	4	4	4	3	4	30
4	3	4	3	3	3	5	5	30
3	4	2	3	4	4	5	4	29
4	3	3	4	5	5	4	4	32
4	5	3	3	5	5	5	5	35
4	5	3	3	5	5	5	4	34
4	4	3	3	4	5	5	4	32
3	3	3	3	4	4	4	3	27
4	4	3	3	4	5	5	4	32
3	4	2	3	4	4	4	3	27
5	5	3	3	5	5	5	5	36
5	5	4	4	4	4	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	5	4	5	5	34
4	4	3	3	4	3	4	4	29
3	3	3	3	3	3	4	3	25
3	4	2	2	4	4	5	5	29
3	4	3	3	4	5	5	5	32

4	4	2	2	4	2	4	4	26
4	5	3	3	4	4	4	4	31
4	4	2	2	4	3	4	4	27
3	5	3	3	5	5	5	4	33
5	5	4	4	4	3	4	4	33
4	4	3	3	3	3	4	4	28
4	4	4	3	3	5	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	4	4	4	5	36
5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	5	5	4	4	5	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	5	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	5	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	5	5	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	5	5	4	4	5	4	5	37
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	4	5	4	5	38
5	5	4	4	4	4	4	5	35
4	5	4	5	5	5	4	4	36
5	5	5	4	4	5	4	5	37
5	5	5	5	4	4	5	4	37

4	4	5	4	5	5	5	4	36
5	4	4	4	4	5	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	4	4	4	4	5	5	4	35
4	5	5	4	5	4	4	4	35
5	5	4	5	5	4	5	4	37
5	4	4	4	5	4	5	5	36
5	5	5	4	5	4	4	4	36
4	4	5	4	4	5	5	5	36
5	5	4	4	5	4	5	4	36
4	4	5	5	4	5	4	5	36
5	4	4	4	5	4	5	4	35
5	5	5	4	4	5	4	5	37
5	5	4	4	4	4	5	4	35
4	4	4	5	4	4	5	4	34
5	5	5	4	4	4	5	5	37
4	4	4	5	4	5	4	5	35
5	5	5	4	4	4	5	4	36
5	5	5	4	5	4	5	4	37
4	4	4	5	4	5	4	5	35
4	4	4	5	5	5	4	5	36
5	5	4	4	4	4	5	4	35
4	4	4	4	5	5	4	4	34
3	3	3	3	4	4	4	3	27
2	3	1	3	5	3	3	1	21
4	4	5	5	5	5	5	4	37
5	4	5	2	3	3	5	5	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	2	5	2	4	3	3	4	27

Lampiran 4

KinerjaKaryawan								Skor
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
4	4	3	4	4	4	5	4	32
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	5	4	3	3	4	5	3	31
4	4	4	4	3	4	5	3	31
2	3	4	4	4	5	4	4	30
3	3	4	3	3	4	3	4	27

3	4	5	4	5	5	3	5	34
3	3	5	3	5	5	4	4	32
3	3	4	3	3	4	3	4	27
3	3	4	3	4	4	3	4	28
3	3	4	3	3	4	3	4	27
3	3	4	3	4	3	4	4	28
3	3	5	5	5	5	5	5	36
4	5	4	4	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	3	4	4	4	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	3	5	5	5	3	31
3	3	5	3	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	2	3	5	4	4	3	5	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	5	3	5	5	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	3	4	4	5	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	3	31
5	5	4	4	4	4	4	5	35
5	4	5	4	5	4	4	4	35
5	5	5	4	5	4	5	5	38
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	2	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	1	4	5	4	4	2	2	27
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	3	3	3	3	3	3	3	25
4	2	4	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32

4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	5	5	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	4	5	4	35
5	5	4	4	4	4	5	4	35
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	5	5	5	4	5	4	5	38
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	4	4	4	5	5	5	5	37
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	4	5	5	5	4	4	5	37
5	5	5	4	4	5	4	5	37
4	4	4	5	4	4	3	3	31
4	4	4	5	5	5	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	4	4	4	5	5	4	5	36
4	5	5	5	4	4	4	5	36
4	4	4	4	4	5	4	5	34
5	4	5	5	5	4	5	4	37
5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	4	4	5	5	5	4	5	37
5	4	4	5	5	4	4	5	36
5	4	4	5	5	4	5	4	36
5	5	5	4	4	5	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	5	4	4	4	36
4	4	4	5	4	4	5	4	34
5	5	4	4	4	4	5	4	35
4	4	4	5	5	5	4	5	36
4	3	3	4	4	3	4	5	30
5	5	5	4	4	5	4	4	36
4	4	4	3	4	5	5	4	33
2	2	3	2	3	3	3	3	21
3	1	3	3	2	5	5	3	25
5	5	5	5	5	4	2	4	35

5	5	5	5	3	3	5	3	34
3	3	3	3	3	4	4	3	26
2	4	4	5	3	3	3	4	28

3. Deskripsi Frekuensi Variabel

a. Kompensasi

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	25	27.5	27.5	27.5
	setuju	38	41.8	41.8	69.2
	sangat setuju	28	30.8	30.8	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	4.4	4.4	4.4
	netral	16	17.6	17.6	22.0
	setuju	39	42.9	42.9	64.8
	sangat setuju	32	35.2	35.2	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	9	9.9	9.9	9.9
	netral	26	28.6	28.6	38.5
	setuju	39	42.9	42.9	81.3
	sangat setuju	17	18.7	18.7	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	4.4	4.4	4.4
	netrall	17	18.7	18.7	23.1
	setuju	41	45.1	45.1	68.1
	sangat setuju	29	31.9	31.9	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.2	2.2	2.2
	tidak setuju	3	3.3	3.3	5.5
	netral	22	24.2	24.2	29.7
	setuju	35	38.5	38.5	68.1
	sangat setuju	29	31.9	31.9	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	netral	16	17.6	17.6	18.7
	setuju	45	49.5	49.5	68.1
	sangat setuju	29	31.9	31.9	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.3	3.3	3.3
	tidak setuju	11	12.1	12.1	15.4
	netral	25	27.5	27.5	42.9
	setuju	37	40.7	40.7	83.5
	sangat setuju	15	16.5	16.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

b. Kinerja karyawan

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	netral	11	12.1	12.1	13.2
	setuju	46	50.5	50.5	63.7
	sangat setuju	33	36.3	36.3	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	netral	9	9.9	9.9	11.0
	setuju	47	51.6	51.6	62.6
	sangat setuju	34	37.4	37.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	tidak setuju	5	5.5	5.5	6.6
	netral	18	19.8	19.8	26.4
	setuju	44	48.4	48.4	74.7
	sangat setuju	23	25.3	25.3	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	5.5	5.5	5.5
	netral	21	23.1	23.1	28.6
	setuju	47	51.6	51.6	80.2
	sangat setuju	18	19.8	19.8	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	7	7.7	7.7	7.7
	setuju	60	65.9	65.9	73.6
	sangat setuju	24	26.4	26.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	netral	11	12.1	12.1	13.2
	setuju	45	49.5	49.5	62.6
	sangat setuju	34	37.4	37.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	6	6.6	6.6	6.6
	setuju	44	48.4	48.4	54.9
	sangat setuju	41	45.1	45.1	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	netral	6	6.6	6.6	7.7
	setuju	51	56.0	56.0	63.7
	sangat setuju	33	36.3	36.3	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

c. Kepuasan Kerja

Z1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	3.3	3.3	3.3
	netral	15	16.5	16.5	19.8
	setuju	41	45.1	45.1	64.8
	sangat setuju	32	35.2	35.2	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.2	2.2	2.2
	tidak setuju	3	3.3	3.3	5.5
	netral	19	20.9	20.9	26.4
	setuju	44	48.4	48.4	74.7
	sangat setuju	23	25.3	25.3	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Z1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	8	8.8	8.8	8.8
	setuju	56	61.5	61.5	70.3
	sangat setuju	27	29.7	29.7	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Z1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	netral	16	17.6	17.6	18.7
	setuju	49	53.8	53.8	72.5
	sangat setuju	25	27.5	27.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Z1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	netral	11	12.1	12.1	13.2
	setuju	52	57.1	57.1	70.3
	sangat setuju	27	29.7	29.7	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Z1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	7	7.7	7.7	7.7
	setuju	60	65.9	65.9	73.6
	sangat setuju	24	26.4	26.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Z1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	3.3	3.3	3.3
	netral	12	13.2	13.2	16.5
	setuju	54	59.3	59.3	75.8
	sangat setuju	22	24.2	24.2	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Z1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	netral	14	15.4	15.4	16.5
	setuju	51	56.0	56.0	72.5
	sangat setuju	25	27.5	27.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Lampiran 6

4. Uji Instrument Data

a. Uji Validitas

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Kompensasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.410**	.471**	.557**	.400**	.610**	-.024	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.825	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.2	Pearson Correlation	.410**	1	.379**	.266*	.146	.274**	.243*	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.011	.167	.009	.020	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.3	Pearson Correlation	.471**	.379**	1	.410**	.641**	.451**	.171	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.106	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.4	Pearson Correlation	.557**	.266*	.410**	1	.470**	.544**	.011	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000		.000	.000	.921	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.5	Pearson Correlation	.400**	.146	.641**	.470**	1	.558**	.124	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.167	.000	.000		.000	.240	.000

	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.6	Pearson Correlation	.610**	.274**	.451**	.544**	.558**	1	-.076	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000	.000		.474	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.7	Pearson Correlation	-.024	.243*	.171	.011	.124	-.076	1	.366**
	Sig. (2-tailed)	.825	.020	.106	.921	.240	.474		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
Kompensasi	Pearson Correlation	.718**	.590**	.776**	.693**	.737**	.702**	.366**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Kepuasan kerja
Z1.1	1	.659**	.651**	.458**	.151	.237*	.296**	.533**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.153	.024	.004	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
Z1.2	Pearson Correlation	.659**	1	.412**	.439**	.375**	.391**	.408**	.755**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Z1.3	Pearson Correlation	.651**	.412**	1	.586**	.148	.359**	.209*	.504**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.162	.000	.047	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Z1.4	Pearson Correlation	.458**	.439**	.586**	1	.337**	.498**	.137	.316**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.195	.002	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Z1.5	Pearson Correlation	.151	.375**	.148	.337**	1	.430**	.244*	.074	.474**
	Sig. (2-tailed)	.153	.000	.162	.001		.000	.020	.486	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Z1.6	Pearson Correlation	.237*	.391**	.359**	.498**	.430**	1	.388**	.500**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Z1.7	Pearson Correlation	.296**	.408**	.209*	.137	.244*	.388**	1	.422**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.047	.195	.020	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Z1.8	Pearson Correlation	.533**	.457**	.504**	.316**	.074	.500**	.422**	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.486	.000	.000		.000

N		91	91	91	91	91	91	91	91	91
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.750**	.755**	.752**	.721**	.474**	.694**	.543**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		91	91	91	91	91	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Kinerjakaryawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.608**	.371**	.576**	.424**	.173	.282**	.323**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.100	.007	.002	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.2	Pearson Correlation	.608**	1	.524**	.402**	.323**	.191	.339**	.398**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.070	.001	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.3	Pearson Correlation	.371**	.524**	1	.311**	.486**	.356**	.163	.308**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000	.001	.122	.003	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.4	Pearson Correlation	.576**	.402**	.311**	1	.497**	.162	.170	.400**	.675**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.000	.125	.106	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.5	Pearson Correlation	.424**	.323**	.486**	.497**	1	.462**	.243*	.479**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000	.020	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.6	Pearson Correlation	.173	.191	.356**	.162	.462**	1	.315**	.418**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.100	.070	.001	.125	.000		.002	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.7	Pearson Correlation	.282**	.339**	.163	.170	.243*	.315**	1	.264*	.529**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.122	.106	.020	.002		.011	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.8	Pearson Correlation	.323**	.398**	.308**	.400**	.479**	.418**	.264*	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.003	.000	.000	.000	.011		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Kinerjakaryawan	Pearson Correlation	.741**	.751**	.648**	.675**	.720**	.538**	.529**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	8

Lampiran 8

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58226427
Most Extreme Differences	Absolute	.172
	Positive	.067
	Negative	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		1.642
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran 9

b. Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja * Kompensasi					
Between Groups (Combined)	692.887	13	53.299	6.551	.000
Linearity	486.299	1	486.299	59.769	.000
Deviation from Linearity	206.588	12	17.216	2.116	.025
Within Groups	626.498	77	8.136		
Total	1319.385	90			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan *					
Kompensasi					
Between Groups (Combined)	515.582	13	39.660	4.144	.000
Linearity	399.938	1	399.938	41.793	.000

	Deviation from Linearity	115.643	12	9.637	1.007	.451
	Within Groups	736.858	77	9.570		
	Total	1252.440	90			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerjakaryawan	Between Groups (Combined)	771.219	17	45.366	6.882	.000
* Kepuasankerja	Linearity	613.293	1	613.293	93.035	.000
	Deviation from Linearity	157.926	16	9.870	1.497	.124
	Within Groups	481.220	73	6.592		
	Total	1252.440	90			

Lampiran 10

a. Analisis Path

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.369	.361	3.059

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.299	1	486.299	51.952	.000 ^a
	Residual	833.085	89	9.361		
	Total	1319.385	90			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.878	2.302		7.332	.000
	Kompensasi	.598	.083	.607	7.208	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.510	2.611

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	652.312	2	326.156	47.826	.000 ^a
	Residual	600.128	88	6.820		
	Total	1252.440	90			

a. Predictors: (Constant), Kepuasankerja, Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	652.312	2	326.156	47.826	.000 ^a
	Residual	600.128	88	6.820		
	Total	1252.440	90			

b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

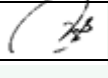
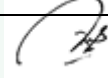
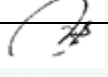
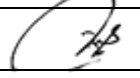
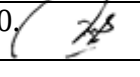
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.613	2.488		3.461	.001
	Kompensasi	.213	.089	.222	2.392	.019
	Kepuasankerja	.550	.090	.565	6.083	.000

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Lampiran 11**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Nadiyah Afriani
 NIM/Jurusan : 16510022/Program Studi Manajemen
 Pembimbing : Zaim Mukaffi, S.E., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV.Puspa Jembrana Bali

NO	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	2 November 2019	Pengajuan Outline	1. 
2	28 Februari 2020	Acc Judul Skripsi	2. 
3	12 Maret 2020	Konsultasi Bab I. II & III	3. 
4	16 Maret 2020	Revisi Bab II dan Penulisan	4. 
5	19 Februari 2021	Acc Proposal	5. 
6	26 Februari 2021	Seminar Proposal	6. 
7	7 Juni 2021	Konsultasi Bab IV & Bab V	7. 
8	8 Juni 2021	Konsultasi Bab IV & V	8. 
9	13 Juni 2021	Konsultasi Bab IV & V	9. 
10	26 Agustus 2021	Acc Skripsi keseluruhan	10. 

Malang, 26 Agustus 2021
 Mengetahui,
 Ketua Jurusan Manajemen,

Muhammad Sulhan, S.E., M.M.
NIP. 197406042006041002

Lampiran 12**BIODATA PENELITIAN**

Nama Lengkap : Nadiyah Afriani
 Tempat Tanggal Lahir : Jembrana.03 April 1998
 Alamat Asal : Jalan Gunung Merapi No 21 Jembrana Bali
 Kabupaten Jembrana Kecamatan Jembrana Kode
 Pos 82216
 Alamat Kos : Jalan Sunan Kalijaga Dalam Kav. A No.03
 Lowokwaru. Dinoyo. Malang Jawa Timur
 Telepon/Hp : 087714637409
 E-Mail : nadiyahapriani96@gmail.com
 Instagram : nadiyah.apriani

Pendidikan Formal

2003-2004 : TK Asy-Syafi'iyah Loloan Timur
 2004-2010 : MIN 3 Jembrana
 2010-2013 : Mts N Jembrana
 2013-2016 : MAN 1 Jembrana
 2016-2020 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
 Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan NonFormal

2016-2017 : Program Khusus Perkuliah Bahasa Arab UIN
 Maulana Malik Ibrahim Malang
 2018 : English Language Center (ELC) UIN Maulana
 Malik Ibrahim Malang