

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK
SULSELBAR CABANG RANTEPAO TORAJA UTARA**



**MILYANI JUAN BULO
1410421116**

UNIVERSITAS FAJAR

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK SULSELBAR CABANG RANTEPAO TORAJA UTARA



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

MILYANI JUAN BULO
1410421116

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK SULSELBAR CABANG RANTEPAO TORAJA UTARA

Disusun dan diajukan oleh

MILYANI JUAN BULO
1410421116

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **2 Oktober 2019** Dan Dinyatakan LULUS

Makassar, 2 Oktober 2019
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Abdul Malik Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

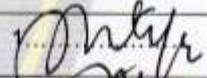
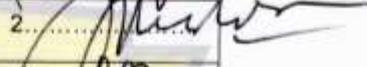
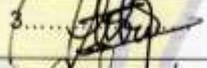
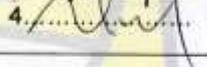
PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK SULSELBAR CABANG RANTEPAO TORAJA UTARA

disusun dan diajukan oleh

MILYANI JUAN BULO
1410421116

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **2 Oktober 2019** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Ketua	
2.	Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM.	Sekretaris	
3.	Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	
4.	Dr. Yusriadi Hala, S.E., M.Si.	Anggota	

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar



Prof. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

UNIVERSITAS FAJAR

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Milyani Juan Bulo

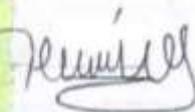
Nim : 1410421116

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao Toraja Utara** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat di buktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 03 Oktober 2019

Yang memberi pernyataan,



(Milyani Juan Bulo)

PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis jatkan kepada Tuhan yang maha Esa atas pertolonganNya. Sehingga penulis boleh menyelesaikan penyusunan proposal skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank SulSelBar Cabang Rantepao Toraja Utara”.

Penulisan proposal skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada fakultas ekonomi dan ilmu-ilmu sosial Universitas Fajar Makassar. Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Alvias P. Bulu dan Ibu Nurliyah yang terus meberikan dukungan yang sangat luar biasa baik berupa materi maupun doa.
2. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
3. Ibu Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
4. Bapak Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku ketua program studi manajemen .
5. Ibu Dr. Sri Adrianti Muin, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang meluangkan waktu kepada penulis dalam rangka penyusunan Skripsi ini.
6. PT. Bank SulSelBar Cabang Rantepao Toraja Utara yang mengizinkan penulis melakukan penelitian.
7. Saudara-saudari saya Mycson, Milyana, Harlan, Becca yang selalu mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kekasih saya Ferdy Pongtiku yang selalu memberikan dukungan dan semangat sehingga saya boleh menyelesaikan skripsi ini.
9. Pingko dan Bruno yang selalu menghibur pada saat mengerjakan skripsi ini.

10. Sahabat kepompong saya Dewi, Inggrit, Jannah, Ifa, Mulia, Bella, Gege dan Talia yang selalu memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. The Sisters Rachel, Rince, Nining, Yana yang selalu menghibur dan memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis tidak luput dari kesalahan sehingga apa yang tertulis dalam skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, diharapkan kesediaan dari berbagai pihak untuk memberi kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan laporan ini.

Makassar, 26 april 2019

Penulis



ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao Toraja Utara.

Milyani Juan Bulu
Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao Toraja Utara.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan alat bantu statistik IBM SPSS versi 21.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao Toraja Utara dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao Toraja Utara. Secara simultan, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao Toraja Utara.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

The Effect of Compensation and Work Satisfaction on the Employee's Performance at PT. Bank Sulselbar Branch Rantepao of North Toraja

Milyani Juan Bulo
Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.si.

The research was aimed to analyze the effect of compensation and work satisfaction on the employee's performance at PT. Bank Sulselbar Branch Rantepao of North Toraja.

Analysis method of this research was descriptive and qualitative. While, analysis tool used is simple linear regression by using IBM SPSS version 21.0 program.

The result of research indicates that partially the compensation has positive and significance effect on the employee's performance at PT. Bank Sulselbar Branch Rantepao of North Toraja; and also work satisfaction has positive and significant effect on the employee's performance at PT. Bank Sulselbar Branch Rantepao of North Toraja. Simultaneously, both compensation and work satisfaction have significant effect on the employee's performance at PT. Bank Sulselbar Branch Rantepao of North Toraja.

Keywords: *Compensation, work satisfaction and employee performance.*

UNIVERSITAS FAJAR

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Pengertian Manajemen.....	7
2.2. Pengertian Manajemen SDM	11
2.3. Pengertian Kompensasi.....	16
2.4. Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
2.5. Pengertian Kinerja	27
2.6. Penelitian Terdahulu	29
2.7. Kerangka Pemikiran	33
2.8. Defenisi Operasional	33
2.9. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Rancangan Penelitian.....	35
3.2. Tempat dan waktu penelitian.....	35

3.3. Populasi dan Sampel.....	35
3.4. Sumber data.....	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data	36
3.6. Pengukuran Variabel	37
3.7. Analisa Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN	42
4.1. Analisis Deskriptif.....	42
4.2. Uji Instrumen Penelitian	47
4.3. Uji Asumsi Klasik	49
4.4. Analisis Regresi Berganda	51
4.5. Pengujian Hipotesis	53
4.6. Uji Koefisien Determinasi.....	55
4.7. Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP	60
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	63



UNIVERSITAS FAJAR

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	29
4.1 Deskriptif Jenis Kelamin	42
4.2 Deskriptif Pendidikan	42
4.3 Deskriptif Lama Bekerja.....	43
4.4 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi	44
4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	45
4.6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	46
4.7 Uji Validitas Kompensasi	47
4.8 Uji Validitas Kepuasan Kerja	48
4.9 Uji Validitas Kinerja Kerja	48
4.10 Uji Reliabilitas	48
4.11 Uji Multikolinearitas	50
4.12 Uji Autokorelasi	50
4.13 Analisis Regresi Berganda	51
4.14 Uji t Parsial	53
4.15 Uji F Simultan	54
4.16 Koefisien Determinasi	55



UNIVERSITAS FAJAR

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1 Uji Normalitas	49
4.2 Uji Heteroskedastisitas	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Penulis

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner Penelitian

Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada pegawai menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Dessler (2009) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Tujuan pemberian kompensasi menurut Notoatmodjo (2002), antara lain : Menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang berkualitas, pengendalian biaya dan memenuhi peraturan-peraturan.

PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao Toraja Utara merupakan badan usaha pemerintah daerah. Bank pemerintah daerah adalah bank yang terdapat di daerah tingkat I dan II masing-masing daerah, dimana baik akta pendirian maupun modalnya dimiliki oleh pemerintah daerah, sehingga seluruh keuntungan

bank dimiliki oleh pemerintah daerah tersebut. Tiga fungsi utamanya yaitu sebagai bank pembangunan, sebagai bank umum serta sebagai bank pemegang kas daerah. Dua fungsi terkahir dimungkinkan oleh beberapa ketentuan berlaku, seperti yang dijelaskan pada undang-undang No. 14 Tahun 1974 tentang pokok-pokok perbankan yakni pada pasal 28 (10) dan pada pasal 29 (2) yang memungkinkan bank pembangunan daerah melaksanakan kegiatan sebagai bank umum dan undang-undang No. 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintah di daerah yang diantaranya menetapkan bank pembangunan daerah sebagai pemegang kas daerah.

Menurut Robbins (2012) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007) arti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup.

Atas dasar tersebut, maka penulis tertarik membuat penelitian berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank SulSelBar Cabang Rantepao, Toraja Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar cabang Rantepao Toraja Utara?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulSelBar cabang Rantepao Toraja Utara?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulSelBar cabang Rantepao Toraja Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulSelBar Cabang Rantepao Toraja Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulSelBar Cabang Rantepao Toraja Utara.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulSelBar cabang Rantepao Toraja Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan yang ingin dicapai oleh penulis melalui kegiatan penelitian ini, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis dari Penelitian ini diharapkan mampu menambah dan mengembangkan wawasan dan informasi, khususnya berkaitan dengan Pengaruh kompensasi terhadap lingkungan kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis
 - a. Dapat memberikan manfaat yang besar yakni memperluas dan memperdalam pengetahuan dan cara berpikir mengenai pengaruh kompensasi.
 - b. Untuk menambah wawasan bagi penulis, sebagai bahan perbandingan antara teori yang selama ini penulis dapatkan dibangku kuliah dengan penerapan sebenarnya di perusahaan.
 - c. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Program Studi Manajemen Universitas Fajar.

2. Bagi pembaca
 - a. Sebagai masukan bagi pihak-pihak yang ingin memperoleh gambaran tentang bagaimana pengaruh kompensasi di sebuah perusahaan.
 - b. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen dapat diartikan sebagai sistem kerja, maksudnya adalah bahwa di dalam setiap aktifitas suatu organisasi perlu memiliki kerjasama harmonis, melalui prosedur kerja. Untuk mencapai keharmonisan kerja maka seluruh tenaga kerja perlu memiliki dorongan untuk bekerja, kerjasama dan koordinasi. Menurut Terry (2006) manajemen adalah:

“Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.”
Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan mengarah pada terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan manajemen, maka guna dan hasil tiap unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Berdasarkan definisi diatas, maka manajemen dapat di definisikan sebagai berikut: Suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Terry (2010) manajemen terdiri atas empat fungsi yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah suatu pemilihan yang berhubungan dengan waktu yang akan datang (*future*) dalam menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diusulkan dengan penuh keyakinan untuk tercapainya hasil yang dikehendakinya. Pada hakekatnya perencanaan adalah suatu maksud yang didokumentasikan secara khusus yang memuat tujuan dan tindakan. Tujuan adalah akhir dari tindakan, sedangkan tindakan itu sendiri adalah alat untuk sampai ke tujuan tersebut. Dengan perkataan lain bahwa tujuan merupakan target yang menjadi sasaran manajemen, sedangkan tindakan merupakan alat dan cara mencapai sasaran tersebut.

Perencanaan juga adalah menyeleksi dan menghubungkan fakta-fakta serta menyusun dan menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam bentuk visualisasi dan formulasi dari kegiatan-kegiatan terarah yang di yakini.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah menentukan, mengelompokkan, dan pengaturan berbagai kegiatan yang dianggap perlu untuk pencapaian tujuan penugasan orang-orang dalam kegiatan ini, dengan menetapkan faktor-faktor lingkungan fisik yang sesuai, dan menunjukkan hubungan kewenangan yang dilimpahkan terhadap setiap individu yang ditugaskan untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

3. Pergerakan (*Actuating*)

Pergerakan adalah aktifitas pokok dalam manajemen yang mendorong dan menjuruskan semua bawahan agar berkeinginan bertujuan serta bergerak untuk mencapai maksud-maksud yang telah ditentukan dan merasa berkepentingan serta pada dengan rencana usaha organisasinya. Pergerakan dapat didefinisikan pula sebagai keseluruhan usaha cara teknik dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi

Pergerakan pelaksanaan adalah usaha agar semua anggota kelompok suka melaksanakan tercapainya tujuan dengan kesadarannya dan berpedoman pada perencanaan (*planning*) dan usaha pengorganisasiannya. Sarwato (Sulfian, 2017), memberikan pengertian ini sebagai tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok suka berusaha untuk mencapai sasaran agar sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi.

3. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah kegiatan manajer mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki. Pengawasan adalah proses penentuan apa yang harus diselesaikan yaitu: pelaksanaan dan penilaian, bila perlu melakukan tindakan korektif agar supaya pelaksanaannya tetap sesuai dengan rencana yaitu sesuai dengan standar. Pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai fungsi organik pengawasan merupakan salah satu tugas yang mutlak yang diselenggarakan oleh semua orang yang menduduki jabatan

manajerial, mulai dari manajer puncak hingga para manejer rendah yang secara langsung mengadalkan kegiatan-kegiatan teknis yang diselenggarakan oleh semua petugas oprasional.

sedangkan Gitosudarmo (2014) menjelaskan manajemen memiliki fungsi-fungsi yang terkandung dalam manajemen yang meliputi fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Koordinasi
4. Pengarahan
5. Motivasi
6. Komunikasi
7. Kepemimpinan
8. Penanggungan resiko
9. Pengambilan keputusan
10. Pengawasan dan pengendalian

Penjelasan disebutkan di atas bahwa sesuatu yang dikelola oleh manajemen adalah sumberdaya, baik sumberdaya alam maupun sumberdaya manusia. Sumberdaya alam dapat dikatakan sebagai objek sedangkan sumberdaya manusia dapat dikatakan sebagai subjek dari manajemen.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen telah banyak disebut sebagai cara untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Dessler (2009) pengertian Manajemen sumberdaya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Menurut Handoko (2010), manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan tujuan individu maupun organisasi. MSDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja serta pemutusan hubungan kerja sehingga tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat terealisasi secara bersama-sama sehingga gairah kerja akan timbul di dalam pegawai. Menyadari bahwa pentingnya hal tersebut maka manajemen dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja karyawan secara efektif. Studi tentang manajemen sumberdaya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan dan mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah kuantitas dan tipe kualitas yang tepat.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Menurut Simamora (2006), tujuan manajemen sumber daya manusia juga dibedakan menjadi 4 tujuan, antara lain :

1. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Tujuan organisasi ini maka, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan. Yang terpenting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

2.2.3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen SDM, menurut Hasibuan (2012) adalah :

1. Fungsi Perencanaan

Perencanaan berarti penentuan lebih dahulu suatu program kepegawaian yang akan menunjang tujuan-tujuan yang ditetapkan bagi perusahaan.

2. Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Fungsi Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Fungsi Pengawasan

Pengawasan, yakni mengadakan penyelidikan dan perbandingan dari pada tindakan dengan rencana-rencana serta mengadakan pembetulan dari pada penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

Sedangkan fungsi-fungsi pelaksanaan (kepegawaian) menurut Hasibuan, (2002) adalah :

1. Fungsi Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Fungsi Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Fungsi Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4. Fungsi Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Fungsi Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6. Fungsi Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

7. Fungsi Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.



UNIVERSITAS FAJAR

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau keperdulian keagamaan dan sebagainya.

Adapun pengertian kompensasi menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Gomes (2013) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Menurut Marwansyah (2016) adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pengertian kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima pegawai/pekerja atas kerja mereka baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

2.3.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan Manajemen Kompensasi Menurut Rivai secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan eksternal dan internal. Adapun tujuan dari Manajemen kompensasi efektif menurut Rivai (2003) meliputi:

1. **Memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas**
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan sebatas permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
2. **Mempertahankan Karyawan yang ada**
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompesasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
3. **Menjamin Keadilan**
Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan keadilan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

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

5. Mengendalikan biaya

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

6. Mengikuti aturan hukum

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

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis Sumber Daya Manusia, Manajer operasi dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

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

2.3.3 Komponen-Komponen Kompensasi

Adapun komponen-komponen kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, menurut para Ahli sebagai berikut:

1. Gaji

Menurut Hasibuan (2005), Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja. Sedangkan menurut Rivai (2004), "Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan."

Menurut Mathis dan Lackson (2011), "Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja perusahaan."

2. Upah

menurut Rivai (2004), upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Yang imbalan finansial langsung dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Menurut Mangkunegara (2015), insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin perusahaan kepada

karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Panggabean (2004), “insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”.

4. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Menurut Rivai (2004) “Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.”

2.3.4 Tahapan Menetapkan Kompensasi

Dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal menurut Siagian (2014), yaitu:

1. Melakukan analisis Pekerjaan.

Perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu Organisasi.

2. Melakukan Penilaian Pekerjaan

Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.

3. Melakukan Survei berbagai sistem Imbalan

Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.

4. Menentukan “Harga” Setiap pekerjaan

Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

2.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijakan kompensasi untuk karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Notoatmodjo (2012) yaitu:

1. Produktivitas

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Dari itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

2. Kemampuan untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak, Organisasi tersebut akan mengalami kebangkrutan.

3. Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau memberikan kompensasi yang memadai.

4. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat dipasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka dipasaran kerja.

5. Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan. Apabila ada organisasi yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan, maka organisasi karyawan ini akan menuntut.

6. Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Dengan semakin baiknya sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuan (karyawan). Berbagai

peraturan dan undang-undang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta..”

2.3.5 Faktor Besar Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja

Adapun pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menurut Sofyandi (2008) sebagai berikut:

1. Cuti

Karyawan diuntut untuk memiliki disiplin yang tinggi atas tanggung jawab mereka sebagai pekerja di suatu perusahaan. Salah satu faktor pentingnya yaitu absensi. Bagaimana karyawan dapat memenuhi absensinya dengan baik. Ketika karyawan telah memenuhi kewajibannya, faktor kompensasi yaitu cuti sangat penting, di mana karyawan tidak bisa bekerja secara terus menerus tanpa ada jeda bagi kehidupan pribadi mereka. Oleh karena itu kebijakan cuti diberikan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Tunjangan

Tunjangan yang dimaksud di sini adalah beberapa fasilitas yang sengaja disediakan oleh perusahaan diluar gaji pokok. Selain alasan finansial, tunjangan seperti hari tua, rumah, kendaraan yang bersifat materil menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk lebih loyal kepada perusahaan karena asas *take and give*. Tunjangan ingin biasanya disesuaikan pula pada posisi struktural perusahaan. Semakin tinggi posisi seseorang, semakin banyak pula nilai tunjangan yang diberikan. Tunjangan yang sesuai di sini sangat memengaruhi kinerja karyawan, karena mereka akan

berlomba-lomba untuk bekerja sebaik mungkin sehingga mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan kemudian mendapatkan tunjangan.

3. Insentif

Insentif ini sangat berhubungan dengan prestasi karyawan. Apalagi di bagian pekerjaan karyawan yang berhubungan langsung dengan target maupun angka yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karena untuk dapat mencapai target angka yang telah ditetapkan adalah salah satu tantangan yang besar demi peningkatan perusahaan tersebut dari segi profit. Sehingga dibutuhkan orang yang ahli dan hebat dalam mengeksekusi target tersebut. Perusahaan sudah sewajibnya untuk memberikan *reward and recognition* terhadap karyawan yang dapat mencapai targetnya yang biasanya berupa uang, untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut dalam mencapai target.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja Robbins (2015). Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kepuasan kognitif dan efektif individu dalam perusahaan. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian

emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif atau suasana hati yang positif mengindikasikan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional terhadap kondisi, peluang dan atau "out come".

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Moh. As'ad (2013), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
2. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
3. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
4. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

2.4.3 kepuasan Kerja yang Berpengaruh Terhadap Kinerja

Pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja bagi karyawan perlu mendapat perhatian dan harus dilakukan oleh manajemen perusahaan. Hal ini menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan yang dapat merugikan perusahaan.

Selain itu faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkatan hasil pencapaian kinerja masing-masing individu atau karyawan.

Berikut ini beberapa pendapat dari para ahli yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Sustrisno (2009), dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah:

1. Dampak terhadap produktivitas
2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja
3. Dampak terhadap kesehatan.

Menurut Umar (2004), kepuasan kerja perlu di pantau dampaknya dengan mengaitkannya pada *output* yang dihasilkannya, seperti:

1. Kepuasan kerja dengan produktivitas
2. Kepuasan kerja dengan *turn over*
3. Kepuasan kerja dengan abensi
4. Kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti dengan kesehatan fisik-mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru, dan kecelakaan kerja.

UNIVERSITAS FAJAR

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2009) dalam jurnal Setyowati dan Haryani (2006) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sustrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaanya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sustrisno (2016) yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang di gunakan pada penelitian ini dapat di lihat pada table berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

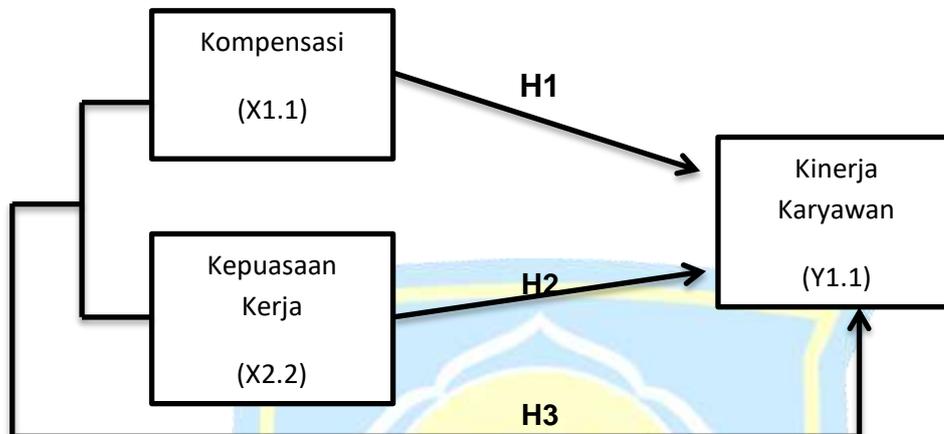
Nama pengarang	Judul	Variabel	Metode	Temuan
1.S. Pantja Djati Dan M. khusaini, 2014	Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja.	Kepuasan kompensasi, dan komitmen organisasi.	Kualitatif, penjelasan dengan kuisisioner	Penelitian yang secara umum dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan karyawan, komitmen karyawan pada organisasi dan prestasi kerja. Lebih spesifik dimana di temukan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi memang mempunyai pengaruh positif.
2. Septerina dan Rusda irawati,2015	Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.	Kompensasi finansial, kompensasi non finansial kepuasan kerja	Penelitian penjelasan dengan kuisisioner atau kualitatif	Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap

		karyawan.		kepuasan kerja.
3.Ririvega kasenda, 2013	Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Kompensasi dan motivas	Analisis regresi linear berganda	Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama dengan kinerja karyawan.
4.Ni Made Nurchayani dan I. G.A Dewi andayani 2016	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening	Kompensasi, motivasi dan kepuasan kinerja karyawan.	Pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif.	kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka kepuasan karyawan akan meningkat. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

				kepuasan kerja. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi karyawan kepada perusahaan maka mendorong karyawan untuk mendapatkan prestasi. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
5. Christilia O. Posuma, 2013	Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit ratumbuysang manado	kompetensi, kompensasi, kepemimpinan, kinerja karyawan	Metode kuantitatif dan asosiatif yang bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel dalam penelitian.	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Kinerja karyawan hanya dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan variabel kompensasi. Kepemimpinan yang ada harus lebih lagi ditingkatkan karena dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa kepemimpinan yang ada

				<p>masih kurang baik. Pemimpin masih kurang baik dalam berkomunikasi dengan karyawan, masih kurangnya motivasi kerja yang diberikan pemimpin kepada karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan masih kurang.</p>
<p>6. Diana Sulianti KL Tobing, 2014</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatra Utara</p>	<p>Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi</p>	<p>Tipe penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, karena memungkinkan menguji hubungan antar variabel.</p>	<p>Komitmen efektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa komitmen efektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan</p>

2.7 Kerangka Pemikiran



2.8 Defenisi Operasional

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Variabel-variabel operasional penelitian yang diterapkan memiliki defenisi sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagi subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang di yakini haruslah diterima.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.9 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- H1. Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar cabang Rantepao Toraja Utara.
- H2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. di Bank Sulselbar Cabang Rantepao Toraja Utara.
- H3. Diduga kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SulSelBar Cabang Rantepao Toraja Utara.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu bentuk pendekatan yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan langkah-langkah praktis terhadap suatu objek yang menjadi permasalahan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena menggunakan data angka. Serta mengkaji dan meneliti berdasarkan data yang di dapat. Penelitian ini digunakan karena dalam penelitian ini menggunakan data utama yang berbentuk angka. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

3.2 Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank SulSelBar Cabang Rantepao Toraja Utara selama satu bulan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2012). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT. Bank SulSelBar Cabang Rantepao Toraja Utara, dengan jumlah keseluruhan 30 karyawan.

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner dan dari hasil kuesioner tersebut diperoleh data berupa persepsi karyawan mengenai kompensasi dan terhadap kinerja karyawan.

3.4.2 Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi baik dari buku, jurnal, majalah dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data, fakta dan keterangan melalui sebuah penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala likert.

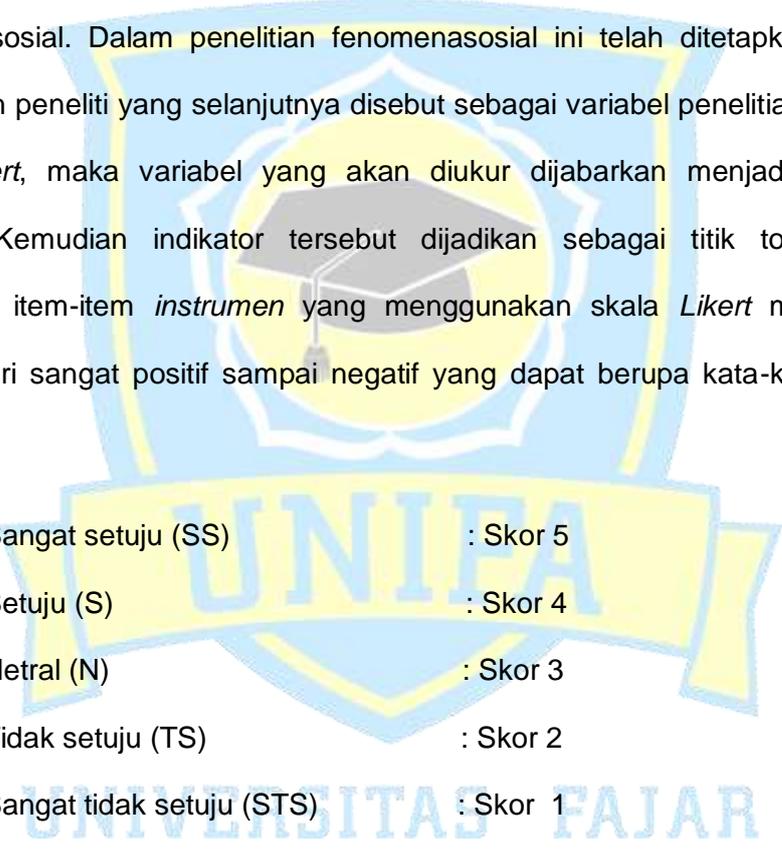
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Bahan-bahan penelitian yang bersumber dari perpustakaan, meliputi buku-buku ilmiah, jurnal, karya tulis atau majalah-majalah yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

3.6 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan adalah dengan menggunakan skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2004) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenasosial. Dalam penelitian fenomenasosial ini telah ditetapkan secara pesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item *instrumen* yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- 
- a. Sangat setuju (SS) : Skor 5
 - b. Setuju (S) : Skor 4
 - c. Netral (N) : Skor 3
 - d. Tidak setuju (TS) : Skor 2
 - e. Sangat tidak setuju (STS) : Skor 1

3.7 Analisa Data

3.7.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan tanggapan kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel - variabel penelitian.

3.7.2 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:117) uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan (validitas) pernyataan dalam kuisisioner. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis metode korelasi dengan menggunakan program IBM SPSS statistics 21.0. Apabila koefisien < 0.05 maka dikatakan valid atau dalam keadaan signifikan.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:119) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan kuisisioner yang digunakan. Pada analisis ini digunakan *Cronbach Alpha*, apabila nilai yang ditunjukkan dalam *Cronbach's Alpha* > 0.6 maka kuisisioner dinyatakan *realibel*

3.7.3 Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas (*independent*) terhadap suatu variabel tak bebas (*dependent*). Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas

(*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi suatu variabel tak bebas (*dependent*) Syofian (2014)

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

b1 serta b2 = Konstanta

X₁ = Kompensasi,

X₂ = Kepuasan kerja

e = Standar Error

3.7.4 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi terdapat masalah-masalah asumsi klasik (Sugiyono,2012). Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi asumsi klasik/*Best Linear Unbiased Estimation (BLUE)* yang terdiri atas

3.7.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah model regresi, variabel pengganggu residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini di langgar maka uji statistic menjadi tidak valid.

3.7.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korealisasi antara variabel independen. Jika terjadi korealisasi (hubungan). Jika terjadi korealisasi, maka terdapat problem

multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian terhadap ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan metode VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan jika $VIF > 10$ terdapat masalah multikolinearitas dan sebaliknya jika $VIF < 10$ tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3.7.4.3. uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Model regresi yang baik, tidak terjadi autokorelasi. Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi, maka dilakukan pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson. Pengambilan keputusan autokorelasi, sebagai berikut: Angka D-W diantara D_u sampai $4-D_u$, berarti tidak ada autokorelasi dan angka D-W diatas D_u berarti ada autokorelasi negatif.

3.7.4.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah variabel pengganggu dimana memiliki varian yang berbeda dari satu observasi ke observasi lainnya atau varian antar variabel independen tidak sama, hal ini melanggar asumsi homoskedastisitas.

3.7.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji t *Partial*

Uji t *partial* bertujuan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada *output* SPSS tabel *Coefficients*^a. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi regresi $\leq 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan).
- b. Jika nilai signifikansi regresi $> 0,05$ ($\alpha \neq 5\%$), maka hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan).

2. Uji F Simultan

Uji F simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada *output* SPSS tabel *anova* dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi *anova* $\leq 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak.
- 2) Jika nilai signifikansi *anova* $> 0,05$ ($\alpha \neq 5\%$), maka hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima.

3.7.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam model regresi tersebut dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati angka 0 (nol) maka semakin lemah variabel bebas menerangkan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Analisis deskriptif responden penelitian yang terdiri atas jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja dapat dilihat sebagai berikut:

1. Deskriptif Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Deskriptif Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	18 Orang	60%
Perempuan	12 Orang	40%
Total	30 Orang	100%

Sumber: Data kuisioner diolah

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang (60%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang (40%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbesar dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu 18 orang (60%).

2. Deskriptif Pendidikan

Tabel 4.2
Deskriptif Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
D3	2 Orang	7%
S1	25 Orang	83%
S2	3 Orang	10%
Total	30 Orang	100%

Sumber: Data kuisioner diolah

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dijelaskan bahwa responden dengan pendidikan D3 berjumlah 2 orang (7%), responden dengan pendidikan S1 berjumlah 25 orang (83%) dan responden dengan pendidikan S2 berjumlah 3 orang (10%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbesar dalam penelitian ini dengan pendidikan S1, yaitu 25 orang (83%).

3. Deskriptif Lama Bekerja

Tabel 4.3
Deskriptif Lama Bekerja

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
≤ 3 Tahun	9 Orang	30%
> 3 - 6 Tahun	17 Orang	57%
> 6 Tahun	4 Orang	13%
Total	30 Orang	100%

Sumber: Data kuisioner diolah

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dijelaskan bahwa responden dengan lama bekerja ≤ 3 tahun berjumlah 9 orang (30%), responden dengan dengan lama bekerja > 3 - 6 tahun berjumlah 17 orang (57%) dan responden dengan dengan lama bekerja > 6 tahun berjumlah 4 orang (13%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbesar dalam penelitian ini dengan lama bekerja > 3 - 6 tahun, yaitu 17 orang (57%).

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian yang terdiri atas variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah Responden
	STS	TS	N	S	SS	
Pernyataan 1	0	2	5	13	10	30
Pernyataan 2	0	2	9	16	3	30
Pernyataan 3	0	0	5	16	9	30
Pernyataan 4	0	3	9	14	4	30
Pernyataan 5	0	2	11	14	3	30
Frekuensi	0	9	39	73	29	150
Persentase	0%	6%	26%	49%	19%	100%

Sumber: Data Kuisioner Diolah

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kompetensi pada tabel 4.4, dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat responden yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju, terdapat 9 responden (6%) yang memberikan tanggapan Tidak Setuju, terdapat 39 responden (26%) yang memberikan tanggapan Netral, terdapat 73 responden (49%) yang memberikan tanggapan Setuju dan terdapat 29 responden (19%) yang memberikan tanggapan Sangat Setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terbesar adalah tanggapan Setuju yaitu sebesar 73 responden (49%).

2. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah Responden
	STS	TS	N	S	SS	
Pernyataan 1	0	2	7	12	9	30
Pernyataan 2	0	2	9	12	7	30
Pernyataan 3	0	5	8	12	5	30
Pernyataan 4	0	3	8	13	6	30
Pernyataan 5	0	2	10	12	6	30
Frekuensi	0	14	42	61	33	150
Persentase	0%	9%	28%	41%	22%	100%

Sumber: Data Kuisisioner Diolah

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kepuasan kerja pada tabel 4.5, dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat responden yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju, terdapat 14 responden (9%) yang memberikan tanggapan Tidak Setuju, terdapat 42 responden (28%) yang memberikan tanggapan Netral, terdapat 61 responden (41%) yang memberikan tanggapan Setuju dan terdapat 33 responden (22%) yang memberikan tanggapan Sangat Setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terbesar adalah tanggapan Setuju yaitu sebesar 61 responden (41%).

3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah Responden
	STS	TS	N	S	SS	
Pernyataan 1	0	2	9	11	8	30
Pernyataan 2	0	0	2	16	12	30
Pernyataan 3	0	2	3	14	11	30
Pernyataan 4	0	0	4	14	12	30
Pernyataan 5	0	2	9	11	8	30
Frekuensi	0	6	27	66	51	150
Persentase	0%	4%	18%	44%	34%	100%

Sumber: Data Kuisioner Diolah

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kepuasan kerja pada tabel 4.6, dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat responden yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju, terdapat 6 responden (4%) yang memberikan tanggapan Tidak Setuju, terdapat 27 responden (18%) yang memberikan tanggapan Netral, terdapat 66 responden (44%) yang memberikan tanggapan Setuju dan terdapat 51 responden (34%) yang memberikan tanggapan Sangat Setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terbesar adalah tanggapan Setuju yaitu sebesar 66 responden (44%).

4.2 Uji Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Uji Validitas Kompensasi

Tabel 4.7
Uji Validitas Kompensasi

Kompensasi	Signifikansi Pearson Correlation	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan IBM SPSS

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa keseluruhan pernyataan kuisioner variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi *pearson correlation* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan kuisioner kompensasi dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4.8
Uji Validitas Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Signifikansi Pearson Correlation	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan IBM SPSS

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa keseluruhan pernyataan kuisioner variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi *pearson correlation* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan kuisioner kepuasan kerja dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.9
Uji Validitas Kinerja Kerja

Kinerja Karyawan	Signifikansi Pearson Correlation	Kesimpulan
Pernyataan 1	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 2	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 3	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 4	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 5	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan IBM SPSS

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa keseluruhan pernyataan kuisioner variabel kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi *pearson correlation* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan kuisioner kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kompensasi	$0,740 > 0,6$	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	$0,821 > 0,6$	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	$0,902 > 0,6$	<i>Reliable</i>

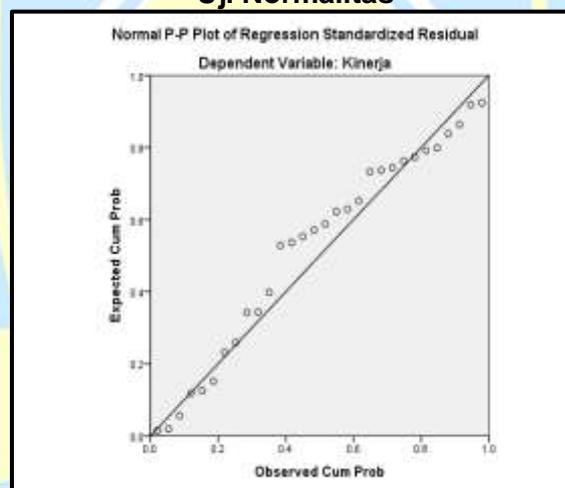
Sumber: Data Diolah Dengan IBM SPSS

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel kompensasi sebesar $0,740 > 0,6$, nilai *cronbach's alpha* variabel kepuasan kerja sebesar $0,821 > 0,6$ dan nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan sebesar $0,9020 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan *reliable*.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Gambar 4.1
Uji Normalitas



Sumber Data Diolah Dengan IBM SPSS

Berdasarkan gambar 4.1, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal grafik normal *P-Plot* dan mengikuti arah garis diagonal grafik normal *P-Plot*. Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal (data memenuhi asumsi normalitas).

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.565	1.770
	Kepuasan.Kerja	.565	1.770

Sumber: Data Diolah Dengan IBM SPSS

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompensasi sebesar $1,770 < 10$ dan nilai $0,18$ *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kepuasan kerja sebesar $1,770 < 10$. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen.

4.3.3 Uji Autokorelasi

Tabel 4.12
Uji Autokorelasi

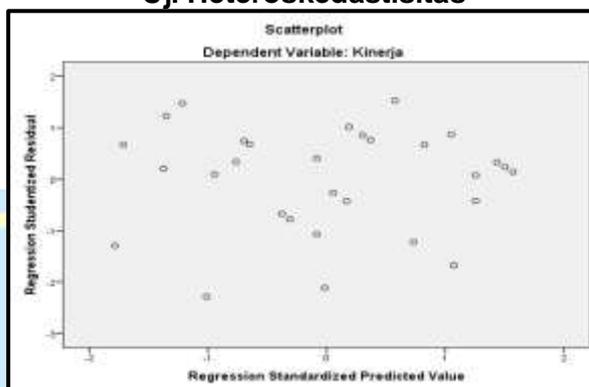
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.804 ^a	.646	.619	1.623

Sumber: Data Diolah Dengan IBM SPSS

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) sebesar 1,623. Nilai *Durbin_Upper* (dU) sebesar 1,5666 dan nilai 4-dU sebesar 2,4334. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) berada di antara *Durbin Upper* (dU) dan 4-dU, yaitu $1,5666 < 1,623 < 2,4334$. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber Data Diolah Dengan IBM SPSS

Berdasarkan gambar 4.2, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

4.4 Analisis Regresi Berganda.

Tabel 4.13
Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.981	2.755		1.445	.160
1 Kompensasi	.187	.188	.152	1.996	.028
Kepuasan Kerja	.685	.150	.695	4.561	.000

Sumber: Data Diolah Dengan IBM SPSS

Berdasarkan analisis regresi berganda pada tabel 4.4, maka diperoleh nilai konstanta sebesar 3,981, nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,187 dan nilai koefisien regresi variabel kepuasan

kerja sebesar 0,685. Maka dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 3,981 + 0,187 X_1 + 0,685 X_2$$

Adapun makna dari persamaan regresi linier sederhana tersebut adalah:

1. Konstanta sebesar 3,981 berarti bahwa apabila tidak ada variabel kompensasi dan kepuasan kerja, maka nilai kinerja karyawan akan tetap sebesar 3,981.
2. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,187 berarti bahwa apabila kompensasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,187. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,187.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,685 berarti bahwa apabila kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,685. Begitupun sebaliknya, apabila kepuasan kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,685.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t Parsial

Tabel 4.14
Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.981	2.755		1.445	.160
1 Kompensasi	.187	.188	.152	1.996	.028
Kepuasan Kerja	.685	.150	.695	4.561	.000

Sumber: Data Diolah Dengan IBM SPSS

Berdasarkan hasil analisis uji t parsial pada tabel 4.14, maka dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t parsial) pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulsebar Cabang Rantepao Toraja Utara sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t parsial, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,187 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$ yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulsebar Cabang Rantepao Toraja Utara diterima kebenarannya.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t parsial, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,685 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao Toraja Utara diterima kebenarannya.

4.4.2 Uji F Simultan

Tabel 4.15
Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	218.994	2	109.497	24.595	.000 ^b
Residual	120.206	27	4.452		
Total	339.200	29			

Sumber: Data Diolah Dengan IBM SPSS

Berdasarkan hasil analisis uji F simultan pada tabel 4.15, diperoleh nilai signifikansi *annova* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh sebab itu dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa diduga kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao Toraja Utara diterima kebenarannya.

4.6 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 ^a	.646	.619	2.10999	1.623

Sumber: Data Diolah Dengan IBM SPSS

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel 4.16, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,646 atau 64,6%. Nilai tersebut berarti bahwa kontribusi sumbangan variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,646 atau 64,6%. Artinya tingkat perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 64,6%, sedangkan sisanya sebesar 35,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka diperoleh hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Rantepao Toraja Utara sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Rantepao Toraja Utara. Hasil tersebut berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Rantepao Toraja Utara. Sebaliknya setiap penurunan kompensasi akan

menurunkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Rantepao Toraja Utara.

Kompensasi adalah balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan kata lain, kompensasi merupakan balas jasa yang diterima pegawai/pekerja atas kerja mereka baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau keperdulian keagamaan dan sebagainya.

Kompensasi bertujuan agar keadilan internal dan keadilan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompesasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi. Sebaliknya, dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh S. Pantja Djati dan M. khusaini (2014), Ririvega kasenda (2013), Ni Made Nurchayani dan I. G.A Dewi andayani (2016) dan Christilia O. Posuma (2013) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Rantepao Toraja Utara. Hasil tersebut berarti bahwa setiap peningkatan Kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Rantepao Toraja Utara. Sebaliknya setiap penurunan Kepuasan kerja akan menurunkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Rantepao Toraja Utara.

Kepuasan kerja adalah perilaku individual karyawan terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja perlu mendapat perhatian yang serius oleh manajemen perusahaan untuk menghindari kerugian perusahaan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kepuasan kognitif dan afektif individu dalam perusahaan. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan yang difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan

rasional terhadap kondisi, peluang dan kinerja karyawan. Perasaan positif atau suasana hati yang positif mengindikasikan tercapainya kepuasan kerja di dalam diri karyawan.

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja di dalam perusahaan akan menunjukkan tingkat produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang memperoleh kepuasan kerja. Oleh sebab itu, setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diana Sulianti KL Tobing (2014) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar cabang rantepao toraja utara.

Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Rantepao Toraja Utara. Hasil tersebut berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Rantepao Toraja Utara. Sebaliknya setiap penurunan kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Rantepao Toraja Utara begitu juga dengan kepuasan kerja bahwa setiap peningkatan Kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Rantepao Toraja Utara. Sebaliknya setiap penurunan Kepuasan kerja

akan menurunkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Rantepao Toraja Utara.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh S. Pantja Djati dan M. khusaini (2014), Ririvega kasenda (2013), Ni Made Nurchayani dan I. G.A Dewi andayani (2016) dan Christilia O. Posuma (2013) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan begitu juga dengan kepuasan kerja bahwa hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diana Sulianti KL Tobing (2014) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao Toraja Utara.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao Toraja Utara.
3. Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao Toraja Utara.

5.2 SARAN

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan kepada manajemen PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao Toraja Utara untuk senantiasa memperhatikan kebijakan terkait kompensasi karyawan dan berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menambahkan jumlah sampel penelitian agar diperoleh hasil yang bervariasi dan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*. PT Indeks, Jakarta.
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Edi Sustrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo, 2014, *Pengantar Bisnis*, edisi kedua, cetakan ketujuh, Penerbit: BPFE, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko TH. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert. 2011. *Human Resource Management*. Edisi10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutiara, Panggabean, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia: Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya. Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Alfabeta. Bandung

- Notoatmojo, Soekidjo. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rieka Cipta. Jakarta
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Kompetitif*. Gajamada University Press, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P., 2012, *Perilaku Organisasi*, Jilid 3. Jakarta: Indeks.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Sugiono, P. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sulfian. 2017. *Praktek Manajemen Pada Unit Aset Manajemen Di PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makasar*. Laporan Kuliah Kerja Lapangan Profesi.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta: PT> Kencana Media Group.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-dasar manajemen cetakan kesebelas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

L

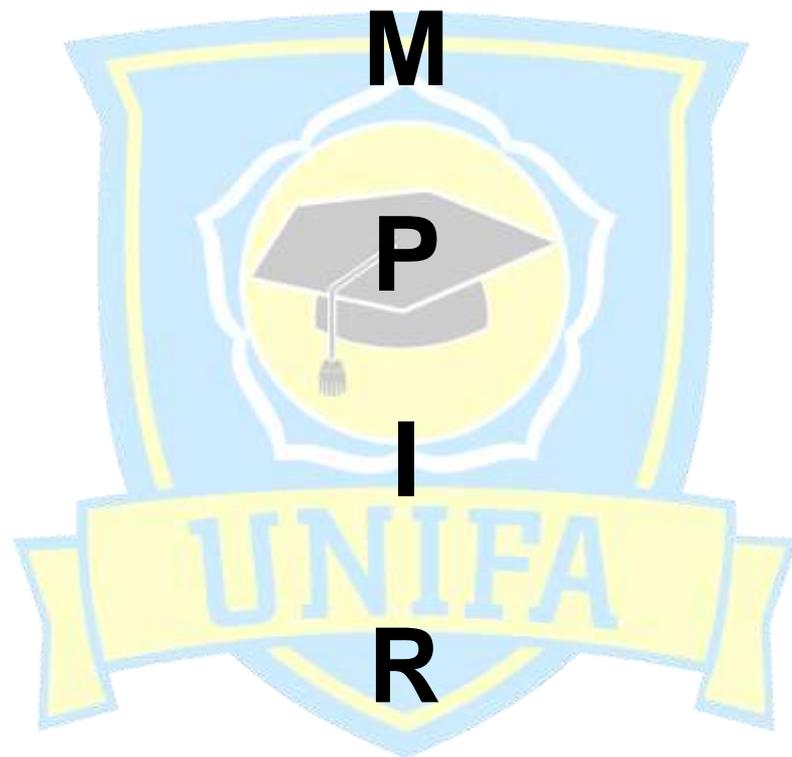
A

M

P

I

R



UNIVERSITAS FAJAR

A

N

BIODATA

Identitas diri

Nama : Milyani Juan Bulo

Tempat Tanggal Lahir : Toraja, 21 Juni 1996

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat Rumah : BTP Blok L no 407

Alamat E-mail : Milyanijuanbulo06@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Alvias P Bulo

Ibu : Nurliyah

Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal : TK. Santa Theresia Rantepao Toraja Utara

:SD Negeri IV Rantepao Toraja Utara

: SMP Kristen Rantepao Toraja Utara

: SMA Katolik Rantepao Toraja Utara

: Universitas Fajar Makassar

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS FAJAR

Makassar, 03 Oktober 2019

Milyani Juan Bulo

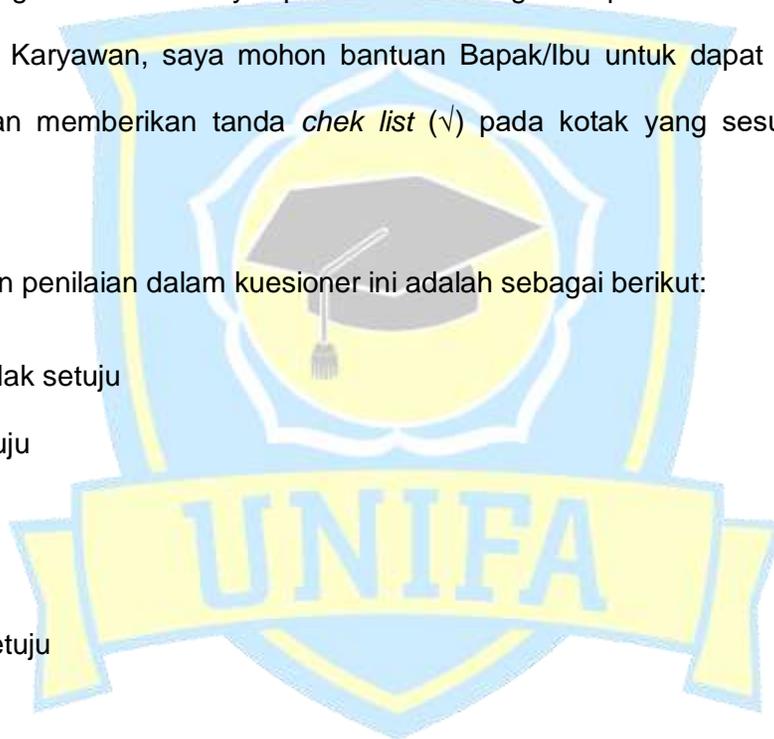
KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK SULSEBAR CABANG RANTEPAO TORAJA UTARA

Sehubungan dengan diadakannya penelitian tentang Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada kotak yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.

Adapun ketentuan penilaian dalam kuesioner ini adalah sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat setuju



UNIVERSITAS FAJAR

IDENTITAS RESPONDEN

NO. RESPONDEN :

JENIS KELAMIN :

PENDIDIKAN :

LAMA BEKERJA :

1. Kompensasi

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapatkan gaji atau pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2.	Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan saya lakukan					
3.	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya					
4.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
5.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan					

2. Kepuasan kerja

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berusaha untuk jujur dalam bekerja					
2.	Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya selalu datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan					
4.	Selama ini saya memiliki prestasi kerja yang baik di dalam perusahaan					
5.	Hasil pekerjaan saya menunjukkan perkembangan yang lebih baik dibandingkan dengan waktu-waktu sebelumnya					

3. Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	STS	ST	N	S	SS
1.	Saya dapat menerima kritik dan saran dari orang lain					
2.	Saya mampu secara berkala memikirkan, mendiskusikan dan melakukan pengukuran terhadap hasil kerja tim dan pekerjaan sendiri					
3.	Saya mampu disiplin dalam hal menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan					
4.	Mampu mengemukakan ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan					
5.	Mampu membantu mengembangkan prestasi rekan kerja dalam pekerjaan					

Lampiran 2: Tabulasi Data Kuisisioner Penelitian

No	Kompensasi						Kepuasan Kerja						Kinerja Karyawan					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Jumlah X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Jumlah X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Jumlah Y
1	3	4	4	3	3	17	5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	4	20
2	5	4	5	4	4	22	5	5	3	5	5	23	4	5	5	5	4	23
3	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
4	4	3	4	3	3	17	5	4	4	4	2	19	3	4	4	4	3	18
5	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	3	17	3	4	4	4	3	18
6	5	4	5	5	4	23	4	4	3	4	5	20	5	5	5	5	5	25
7	4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	3	16	3	4	5	4	3	19
8	4	4	4	4	3	19	3	2	3	3	4	15	3	4	4	4	3	18
9	5	4	5	4	2	20	2	3	2	3	3	13	3	5	3	3	3	17
10	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	3	4	4	3	17
11	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	5	24
12	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	5	20	5	5	3	5	5	23
13	4	4	4	3	4	19	4	3	2	3	4	16	4	4	4	4	4	20
14	3	2	3	4	3	15	4	3	2	3	3	15	4	4	4	4	4	20
15	2	4	5	3	4	18	3	3	3	2	4	15	2	4	2	3	2	13
16	3	2	3	3	3	14	2	4	2	2	3	13	2	3	2	4	2	13
17	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	4	19	3	4	3	3	3	16
18	4	4	4	2	4	18	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
19	4	5	4	5	5	23	4	5	4	4	5	22	3	4	5	5	3	20
20	5	4	5	4	3	21	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
22	5	4	3	4	4	20	5	4	4	4	3	20	4	5	5	5	4	23
23	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	3	19	4	4	5	4	4	21
24	4	3	4	5	5	21	3	4	3	3	4	17	3	4	4	4	3	18
25	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
26	5	3	5	2	4	19	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
27	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	5	5	5	4	23
28	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20
29	2	3	3	3	2	13	3	4	2	4	2	15	4	4	4	3	4	19
30	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	3	21	5	5	4	5	5	24

LAMPRAN 3: HASIL OLAH DATA SPSS

Frequencies

Notes		
Output Created		08-SEP-2019 20:17:54
Comments		
Input	Data	None
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.02



Frequency Table

UNIVERSITAS FAJAR

X1.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	2	6.7	6.7
	3.00	5	16.7	23.3
Valid	4.00	13	43.3	66.7
	5.00	10	33.3	100.0
Total		30	100.0	100.0

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	6.7	6.7	6.7
3.00	9	30.0	30.0	36.7
Valid 4.00	16	53.3	53.3	90.0
5.00	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	5	16.7	16.7	16.7
Valid 4.00	16	53.3	53.3	70.0
5.00	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	10.0	10.0	10.0
3.00	9	30.0	30.0	40.0
Valid 4.00	14	46.7	46.7	86.7
5.00	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	6.7	6.7	6.7
3.00	11	36.7	36.7	43.3
Valid 4.00	14	46.7	46.7	90.0
5.00	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	6.7	6.7	6.7
3.00	7	23.3	23.3	30.0
Valid 4.00	12	40.0	40.0	70.0
5.00	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	6.7	6.7	6.7
3.00	9	30.0	30.0	36.7
Valid 4.00	12	40.0	40.0	76.7
5.00	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	5	16.7	16.7	16.7
3.00	8	26.7	26.7	43.3
Valid 4.00	12	40.0	40.0	83.3
5.00	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	10.0	10.0	10.0
3.00	8	26.7	26.7	36.7
Valid 4.00	13	43.3	43.3	80.0
5.00	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	6.7	6.7	6.7
3.00	10	33.3	33.3	40.0
Valid 4.00	12	40.0	40.0	80.0
5.00	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	6.7	6.7	6.7
3.00	9	30.0	30.0	36.7
Valid 4.00	11	36.7	36.7	73.3
5.00	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	2	6.7	6.7	6.7
Valid 4.00	16	53.3	53.3	60.0
5.00	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	6.7	6.7	6.7
3.00	3	10.0	10.0	16.7
Valid 4.00	14	46.7	46.7	63.3
5.00	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	13.3	13.3	13.3
4.00	14	46.7	46.7	60.0
5.00	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	6.7	6.7	6.7
3.00	9	30.0	30.0	36.7
4.00	11	36.7	36.7	73.3
5.00	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 Kompensasi
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.



Correlations

Notes

Output Created		08-SEP-2019 20:19:24
Comments		
Input	Data	None
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 Kompensasi /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.04

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kompensasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.375 [*]	.504 ^{**}	.336	.322	.738 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.041	.004	.070	.083	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.375 [*]	1	.556 ^{**}	.392 [*]	.413 [*]	.764 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.041		.001	.032	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.504 ^{**}	.556 ^{**}	1	.147	.302	.687 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.001		.439	.105	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.336	.392 [*]	.147	1	.348	.653 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.070	.032	.439		.060	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.322	.413 [*]	.302	.348	1	.674 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.083	.023	.105	.060		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	.738 ^{**}	.764 ^{**}	.687 ^{**}	.653 ^{**}	.674 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

Notes

Output Created	08-SEP-2019 20:19:45
Comments	

	Data	None	
	Active Dataset	DataSet0	
Input	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 Kepuasan.Kerja /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time		00:00:00.02
	Elapsed Time		00:00:00.02

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kepuasan.Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.497**	.670**	.606**	.283	.805**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000	.130	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.497**	1	.496**	.660**	.331	.780**
	Sig. (2-tailed)	.005		.005	.000	.074	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.670**	.496**	1	.569**	.349	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.001	.059	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.606**	.660**	.569**	1	.301	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.107	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.283	.331	.349	.301	1	*
	Sig. (2-tailed)	.130	.074	.059	.107		1
	N	30	30	30	30	30	30
Kepuasan.Kerja	Pearson Correlation	.805**	.780**	.818**	.823**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Kinerja
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes	
Output Created	08-SEP-2019 20:20:02
Comments	
Input	Data None Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 30
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Kinerja /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00.05 Elapsed Time 00:00:00.06



Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.727**	.556**	.674**	1.000**	.939**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.727**	1	.441*	.603**	.727**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000		.015	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.556**	.441*	1	.634**	.556**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.001	.015		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30

Y4	Pearson Correlation	.674**	.603**	.634**	1	.674**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	1.000**	.727**	.556**	.674**	1	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.939**	.798**	.755**	.828**	.939**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

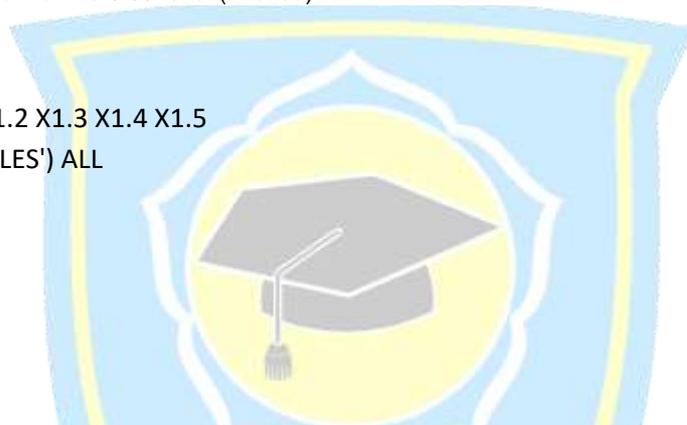
RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability



Notes

Output Created		08-SEP-2019 20:21:08
Comments		
Input	Data	Nne
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability



Notes

Output Created		08-SEP-2019 20:21:28
Comments		
Input	Data	None
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	5

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```



Reliability

Notes

Output Created		08-SEP-2019 20:21:46
Comments		
Input	Data	None
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	5

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Kompensasi Kepuasan.Kerja
  
```

Regression

Notes

Output Created		08-SEP-2019 20:23
Comments		
Input	Data	None
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja /METHOD=ENTER Kepuasan.Kerja /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time 00:00:01.98 Elapsed Time 00:00:01.55 Memory Required 1940 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan.Kerja, Kompensasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 ^a	.646	.619	2.10999	1.623

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan.Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.994	2	109.497	24.595	.000 ^b
	Residual	120.206	27	4.452		
	Total	339.200	29			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan.Kerja, Kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.981	2.755		1.445	.160		
1 Kompensasi	.187	.188	.152	1.996	.028	.565	1.770
Kepuasan.Kerja	.685	.150	.695	4.561	.000	.565	1.770

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi	Kepuasan.Kerja
1	1	2.976	1.000	.00	.00	.00
1	2	.016	13.572	.64	.00	.53
	3	.008	19.837	.36	1.00	.47

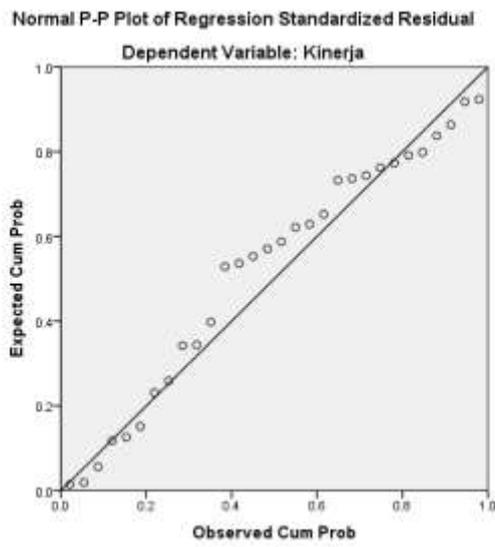
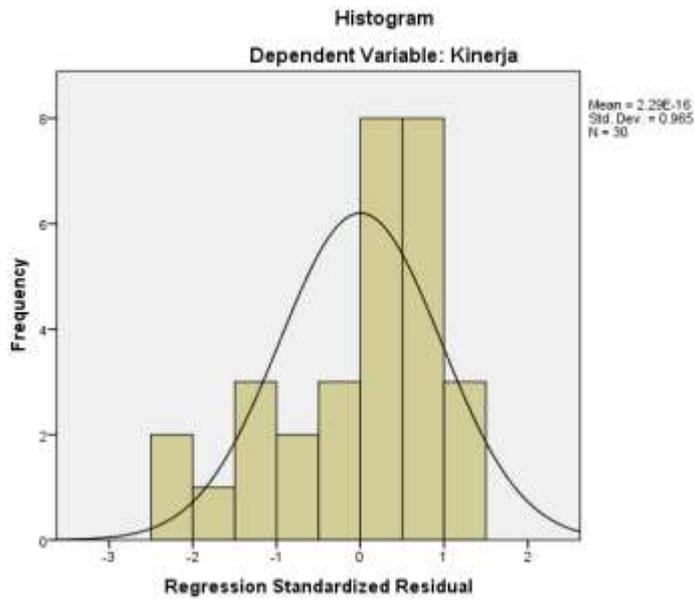
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

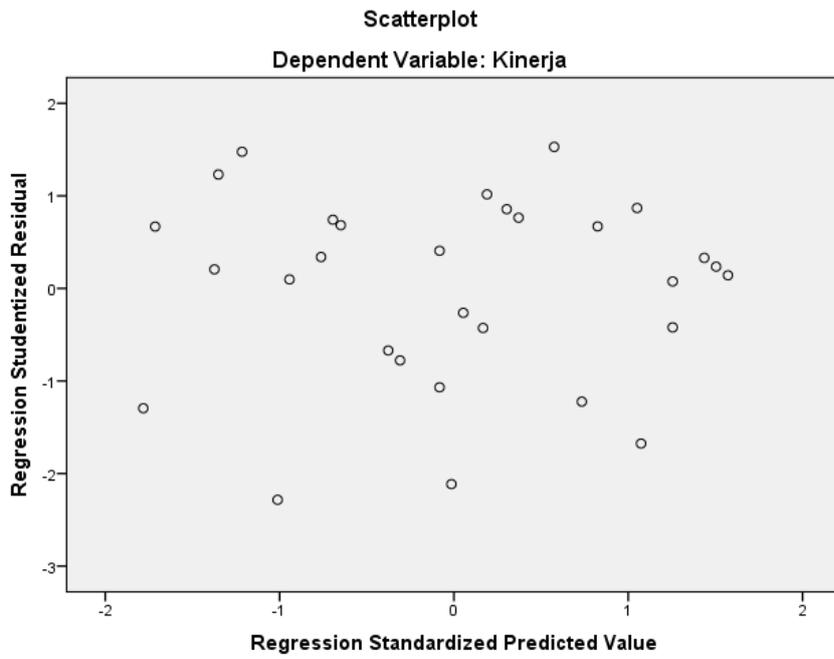
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.5028	24.7200	20.4000	2.74800	30
Std. Predicted Value	-1.782	1.572	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.388	1.063	.650	.151	30
Adjusted Predicted Value	15.4821	24.6809	20.3837	2.77174	
Residual	-4.62037	3.02011	.00000	2.03593	30
Std. Residual	-2.190	1.431	.000	.965	30
Stud. Residual	-2.284	1.528	.004	1.015	30
Deleted Residual	-5.02578	3.44315	.01633	2.25377	30
Stud. Deleted Residual	-2.495	1.569	-.010	1.050	30
Mahal. Distance	.013	6.389	1.933	1.378	30
Cook's Distance	.000	.153	.036	.045	30
Centered Leverage Value	.000	.220	.067	.048	30

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



FAJAR



UNIVERSITAS FAJAR