

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
Siti Masruroh
NPM. 14.0101.0084

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :
Siti Masruroh
NPM. 14.0101.0084

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Siti Masruroh

NPM 14.0101.0084

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **07 Februari 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Diesyana Ajeng Pramesti, SE., M. Sc

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Dra. Marlina Kurnia, MM

Ketua

Dra. Eni Zuhriyah, M. Si

Sekretaris

Diesyana Ajeng Pramesti, SE., M. Sc

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, **18 FEB 2019**

Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)**

Yang disusun oleh :
Nama : Siti Masruroh
NIM : 14.0101.0084
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.



Magelang, 30 Januari 2019
Dosen Pembimbing

Diesyana Ajeng Pramesti, SE.,M.Sc.
NIDN. 0615128301

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Siti Masruroh
NIM : 14.0101.0084
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 30 Januari 2019

Peneliti



Siti Masruroh

NIM. 14.0101.0084

RIWAYAT HIDUP

Nama : Siti Masruroh
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 13 Juli 1969
Agama : Islam
Status : Sudah Menikah
Alamat Rumah : Salam 2 RT 003/ RW 002, Salamkanci,
Bandongan, Magelang
Alamat Email : masruroh845@gmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar (1976-1982) : SDN Bandongan
SMP (1982-1985) : SMPN Bandongan
SMA (1985-1988) : Taman Madya Taman Siswa Magelang
Perguruan Tinggi (2014-2019) : SI Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 30 Januari 2019
Peneliti

Siti Masruroh
NIM. 14.0101.0084

MOTTO

“Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan.”

Ali bin Abi Thalib

“Dunia ini ibarat bayangan. Kalau kau berusaha menangkapnya, ia akan lari. Tapi kalau kau membelakanginya, ia tak punya pilihan selain mengikutimu.”

Ibnu Qayyim Al Jauziyyah

Man Jadda WaJada

“Barangsiapa bersungguh-sungguh pasti akan mendapatkan hasil”

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Ir. Eko Muh Widodo, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bapak Bayu Sindhu Raharja, S.E., M,Sc selaku selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah bersedia memudahkan penulis dalam perkuliahan.
4. Ibu Diesyana Ajeng Pramesti, SE.,M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Skripsi, terima kasih sebesar-besarnya telah berkenan meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis.
5. Ibu tersayang, Siti Sakdiah dan Hj Sulatari, Anik, Lulu, dan Iing yang telah memberikan dukungan lahir dan batin kepada penulis.
6. Suami tercinta Aris Sulistyو Wibowo dan anak saya Arisna Yasmin Sausan, terimakasih atas do'a dan dukungannya selama penulis meyusun skripsi.

Akhir kata, penulis memahami bahwasanya tak ada satu pun di dunia ini yang sempurna, tak terkecuali skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kepada pembaca agar berkenan memberikan saran yang agar dapat diperbaiki untuk penulis berikutnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Magelang, 30 Januari 2019
Peneliti

Siti Masruroh
NIM. 14.0101.0084

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Surat Pernyataan	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Kontribusi Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Telaah Teori	6
1. Kinerja	6
2. Kompensasi	11
3. Motivasi	15
4. Kepuasan Kerja.....	16
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	18
C. Perumusan Hipotesis	20
D. Model Penelitian	23
BAB III METODA PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel	25
1. Populasi	25
2. Sampel	25
B. Data Penelitian.....	26
1. Jenis dan Sumber Data	26
2. Teknik Pengumpulan Data	26
C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	26
D. Definisi Operasional Variabel.....	27
E. Uji Kualitas Data	28
1. Uji Validitas.....	28
2. Uji Reliabilitas.....	29
F. Analisis Data.....	29
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	29
2. Uji T.....	30
3. Uji F.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Pengambilan Sampel	32
1. Sampel Penelitian	32

2. Responden Berdasarkan Usia	32
3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	33
B. Uji Model Penelitian.....	34
1. Uji Pendahuluan	34
2. Uji Validitas.....	35
3. Uji Reliabilitas	36
C. Hasil Analisis Data	36
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
D. Hasil Pengujian Hipotesis	38
1. Uji F.....	38
2. Uji t.....	39
3. Uji R ²	40
E. Pembahasan	41
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan	46
B. Keterbatasan Penelitian	46
C. Saran	47
Daftar Pustaka	48
Lampiran	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	24
Gambar 3.1 Kurva Uji t.....	30
Gambar 3.2 Kurva Uji F.....	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	50
Lampiran 2 Tabulasi	54
Lampiran 3 Analisis Statistik Deskriptif.....	59
Lampiran 3 Uji Validitas	59
Lampiran 4 Uji Reliabilitas.....	60
Lampiran 5 Uji Regresi Linier Berganda.....	61

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)

**Oleh:
Siti Masrurroh**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai administrasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan. Penelitian dilakukan dengan mengambil 25 % dari sejumlah populasi yaitu sampel diambil sebanyak 100 pegawai, dengan metode penentuan sampel teknik *probability sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan *software* SPSS 23 dan tingkat signifikansi 5%. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terhadap kinerja pegawai, dan kompensasi, motivasi dan kepuasan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini peran dan perkembangan sektor jasa menjadi sangat berarti dan hampir tidak mungkin lagi bagi kita untuk menghindarinya. Salah satu yang penting bagi masyarakat adalah jasa pelayanan kesehatan. Dengan demikian peningkatan pengetahuan dan pendidikan masyarakat akan semakin sadar arti pentingnya kesehatan. Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang mempunyai kepentingan dalam pelayanan jasa, sehingga dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ujung tombak agar dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Rumah Sakit sebagai sebuah organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai, dalam hal ini adalah pemberian pelayanan kesehatan. Peningkatan mutu pelayanan harus didukung oleh kinerja karyawan. Keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas di organisasi. Demikian juga pada RSUD Muntilan, dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan harus menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja karyawan agar mampu disiplin dan mempunyai semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya, adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas. Fasilitas kerja yang sangat menunjang dapat memberikan kepuasan kerja karyawan dalam, sehingga tercapai kinerja karyawan yang

maksimal. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Dalam peningkatan kinerja, organisasi harus memberikan imbalan yang sepadan yaitu dengan pemberian kompensasi kepada karyawan. Blazovich (2013) menyimpulkan dari hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, organisasi menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai di rumah sakit dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Kompensasi merupakan salah satu faktor utama pemberian dampak pada pencapaian kinerja dan faktor yang menjadi pertimbangan karyawan untuk bekerja dengan baik. Apabila kompensasi yang diterima memadai, maka perilaku kerja karyawan akan lebih baik. Atas dasar hal ini dapat dikemukakan bahwa, semakin terpenuhinya kebutuhan materi karyawan, maka akan memberi perilaku positif bagi karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Selain kompensasi faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan organisasi di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif dalam suatu organisasi. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Penelitian tentang hubungan motivasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014) ternyata motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika orang berbicara tentang sikap pekerja dari sebuah motivasi, biasanya diartikan sebagai kepuasan kerja, yang menjelaskan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi dan karakteristiknya.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat secara optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi mempunyai perasaan positif, sedangkan tingkat kepuasan rendah mempunyai perasaan

negatif tentang pekerjaan mereka Wibowo (2014). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi, tingkat dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah Colquit et al (2011). Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian : **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan (Studi Empiris di Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan).**

B. Rumusan Masalah

Kinerja pegawai memiliki andil yang sangat besar dalam pencapaian target perusahaan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian yang dijabarkan di atas, maka penulis menetapkan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?.
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?.
4. Apakah kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Menguji pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Manfaat praktis

- Hasil ini dapat memberikan bukti pengujian pentingnya kompensasi sehingga dapat memberi motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik.
- Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan Sumber Daya Manusia pada RSUD Muntilan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting. Beberapa pengertian yang dikemukakan antara lain sebagai berikut: Hasibuan (2012) menyatakan bahwa, kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang dicapai seseorang) dan kompensasi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Winardi (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan istilah dari *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Handoko (2010) menyatakan bahwa kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja. Berdasarkan pada beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan secara garis besar bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan merefleksikan bagaimana karyawan memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan.

a. Penilaian Kinerja

Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik. Berkaitan dengan hal tersebut beberapa indikator menunjukkan pencapaian kinerja karyawan dalam bekerja apakah baik atau tidak sesuai dengan ketentuan organisasi atau perusahaan, diantaranya berupa, Hasibuan (2010):

1) Pencapaian Target

Salah satu indikator untuk menilai kinerja adalah pencapaian target kerja yang mencakup pencapaian secara kualitatif maupun kuantitatif. Apabila target yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, maka

kinerja karyawan dan unit kerja dalam suatu perusahaan baik Hasibuan (2010).

2) Tepat waktu dalam penyelesaian tugas

Kesesuaian antara pekerjaan dengan jadwal yang telah ditetapkan sehingga tidak menimbulkan permasalahan baru karena pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan Hasibuan (2012). lebih lanjut dapat dikatakan bahwa, waktu dalam penyelesaian pekerjaan menjadi nilai tambah tersendiri dalam mencaoi kinerja dalam suatu unit kerja di organisasi atau perusahaan Winardi (2010).

3) Kualitas pekerjaan yang baik

Pekerjaan yang dilakukan disusun melalui sistematika yang jelas dengan melihat skala prioritas yang ada sehingga dapat memberikan hasil yang optimal Hasibuan (2012). Baik atau tidaknya kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan menjadi dasar tersendiri dalam menentukan tingkat pencapaian kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan Handoko (2010).

4) Tepat sasaran dalam melaksanakan pekerjaan

Tepat sasaran memiliki arti bahwa, adanya kesesuaian antara pekerjaan yang diselesaikan dengan permasalahan yang ada dalam unit kerja Hasibuan (2012). Tepat sasaran identik dengan efektif dalam

bekerja, apa yang menjadi sasaran dari pekerjaan dapat dicapai dengan baik Handoko (2010).

5) Pencapaian program kerja

Pencapaian program kerja mengacu pada pedoman dasar pekerjaan. Adanya inisiatif dalam bekerja, sehingga program kerja yang telah ditetapkan berupaya untuk dapat dicapai dengan baik melalui kesadaran diri bahwa bekerja adalah kewajiban yang harus dilakukan Hasibuan (2012)

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Meggison, dalam Sugiono (2009) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif

didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Pengetahuan pekerjaan merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4) Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5) Kreatifitas (*Creativity*)

Kreatifitas merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6) Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7) Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2. Kompensasi

Menurut Panggabean (2004) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menurut Sihotang (2007) adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa yang diterima oleh setiap orang karyawan. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang

berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

a. Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2004) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1) Kompensasi Finansial

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

- Kompensasi Finansial Langsung, meliputi Gaji, Upah, Bonus, Insentif.
- Kompensasi Finansial Tidak Langsung/Tunjangan, yang terdiri atas asuransi, Program Pensiun, Bayaran saat tidak masuk kerja.

2) Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial berdasarkan karir meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas,

menyenangkan dan kondusif.

b. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2007) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi organisasi dalam menentukan kebijakan kompensasi Karyawan.

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh organisasi dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di dalam organisasi.

3) Standard Biaya Hidup Karyawan

Kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan

memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya suatu organisasi, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran organisasi.

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan organisasi dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan organisasi.

3. Motivasi

Motivasi seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya. Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya. Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

a. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan

organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006).

b. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2006), yaitu:

- Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah ikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

a. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan

tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang terkait dengan Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan telah dilakukan peneliti sebelumnya antara lain sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Andraeni (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Analisis dengan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Waluyo (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Sumberdaya Air Bengawan Solo. Analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karier dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Bengawan Solo.

Penelitian yang dilakukan Primadona, Indrawati dan Trisnawati (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru. Analisis dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru. Jika kompensasi dinaikkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan Afni dan Yasri (2014) dengan melakukan penelitian Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian adalah karyawan Bank di Nagari. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Komara dan Nelliwari (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. Analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bandung.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Handoko (2012) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, et al. (2012) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan semakin baik apabila diimbangi dengan pemberian kompensasi yang baik pula. Widyatmini dan Hakim (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja yang artinya bahwa semakin tinggi upah yang didapat, semakin tinggi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Abbas and Yaqoob (2009) menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang

meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah dorongan diri seseorang untuk melakukan dan melaksanakan aktivitas tertentu (Handoko 2010). Menurut teori ini faktor yang mendorong motivasi adalah keberhasilan, pengakuan terhadap suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang. Yuwono dan Hajar (2005), yaitu motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi pula. Rachmawati (2006) menyatakan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Hal ini adalah terlihat dari karyawan dengan motivasi yang rendah cenderung mempunyai kinerja yang rendah demikian pula sebaliknya karyawan dengan motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu

akan puas bila menerima manfaat diatas harapan. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dapat bersifat positif atau negatif. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) hubungan yang kuat menunjukkan bahwa kepuasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan kinerja. Pekerja yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kinerja, karena pekerja yang merasa puas akan lebih produktif. Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan

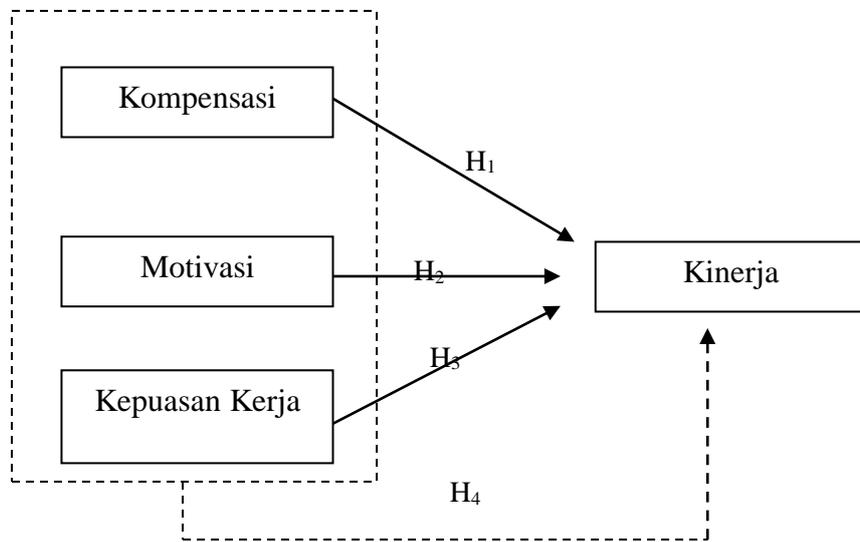
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan menjadi hal yang harus selalu diperhatikan, karena kompensasi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dengan lebih mudah. Motivasi kerja berkaitan dengan keinginan karyawan untuk melakukan kinerja. Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kontribusi karyawan kepada perusahaan akan ikut meningkat.

Pekerja yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kinerja, karena pekerja yang merasa puas akan lebih produktif. Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H3 : Kompensasi, motivasi dan kepuasan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. Model Penelitian

Dalam organisasi Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, maka dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan organisasinya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi menempuh beberapa cara misalnya pemberian kompensasi, pemberian motivasi menciptakan lingkungan yang kondusif, pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini dilakukan menggunakan kompensasi sebagai variabel independen, motivasi sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel dependen. Ketiga variabel tersebut perlu dikembangkan untuk penelitian. Kerangka pikir disusun untuk memudahkan dalam mengkaji tentang pengaruh variabel kompensasi, variabel motivasi dan variabel kinerja dalam penelitian ini. Supaya tercapainya semua tujuan organisasi yang telah ditetapkan, oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apa sesungguhnya peran Kompensasi motivasi terhadap kinerja karyawan. Pemikiran tersebut digambarkan dalam kerangka pikir teori penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Model Penelitian

Sumber: model penelitian, 2018

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Magelang yang berjumlah 350 orang yang terdiri dari 250 pegawai medis, 100 pegawai bagian administrasi, 30 pegawai tenaga Rumah Sakit, Admin Bangsal 10 pegawai, 30 pegawai bagian keuangan dan 30 pegawai bagian Tata Usaha.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi Sugiyono (2014). Jenis *probability sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *cluster random sampling* teknik ini digunakan bilamana populasi tidak terdiri dari individu-individu, melainkan terdiri dari kelompok-kelompok individu atau *cluster*. Penelitian ini mengambil dari 100 pegawai pada

bagian administrasi, sehingga sampel diambil sebanyak 100 responden.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2011). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang kinerja karyawan, motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei atau bisa dikatakan dengan penelitian yang menyebarkan kuesioner kepada para responden. Jenis data penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Kuesioner bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan dipakai untuk menghasilkan informasi tertentu, dilakukan dengan pemberian suatu daftar pertanyaan dengan indikator masing-masing variabel.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen/penjelas yang digunakan adalah Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja. Variabel

dependen yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Metode pengukuran variabel dalam penelitian menggunakan skala likert 5 (lima) item nilai. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Adapun penggunaan skala 1 – 5 untuk setiap jawaban responden, selanjutnya dibagi ke dalam lima kategori yaitu :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1
2. Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
3. Netral (N) dengan nilai skor 3
4. Setuju (S) dengan nilai skor 4
5. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel ini yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan persepsi individu terhadap setiap bentuk penghargaan yang diterima sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka dapat dari organisasi. Adapun indikator yang digunakan meliputi:

- a) Gaji
- b) Insentif

- c) Bonus
- d) Asuransi
- e) Tunjangan

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah persepsi perilaku atas dasar dorongan dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang ingin diraih, yang nantinya dapat membangkitkan, serta mendorong karyawan dalam bekerja. Adapun indikator motivasi meliputi :

- a) Kebutuhan fisik dan biologis
- b) Kebutuhan keselamatan
- c) Keamanan
- d) Kebutuhan sosial
- e) Kebutuhan akan penghargaan
- f) Aktualisasi diri

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan tersebut. Indikator-indikator kepuasan kerja, antara lain :

- a) Pekerjaan sesuai keahlian
- b) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
- c) Kepuasan dengan fasilitas kerja
- d) Kepuasan dengan promosi

- e) Kebijakan perusahaan
- f) Sistem penggaji yang diharapkan

4. Kinerja

Kinerja merupakan persepsi pegawai untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Pencapaian target kerjaan
- b) Cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan
- c) Meminimalkan kesalahan pekerjaan.
- d) Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
- e) Menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan,

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji validitas digunakan mengukur validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

b. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas merupakan alat pengukur yang menghasilkan pengukuran yang konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Ghozali (2016) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

F. Alat Analisi Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas, yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat, Kinerja karyawan (Y). Berikut persamaan dengan analisis regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = koefisien regresi untuk X_1 (Kompensasi)

- b_2 = koefisien regresi untuk X2 (Motivasi)
 b_3 = koefisien regresi untuk X3 (Kepuasan Kerja)
X1 = Variabel Kompensasi
X2 = Variabel Motivasi Kerja
X3 = Variabel Kepuasan Kerja
 e = *error* (nilai residu)

2. Uji T

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- (1) $H_0 : b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- (2) $H_a : b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian (Ghozali, 2012):

- (a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis alternative (H_a) diterima, berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- (b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1 Kurva Uji T

3. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Uji F-hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (y) yang dilakukan dengan uji F yang diuji dengan taraf nyata (α) = 5% (uji satu arah) dapat dilihat dibawah ini:

- (a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis alternative (H_a) diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- (b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Kurva Uji F

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi kerja, kepuasan karyawan terhadap kepuasan kinerja karyawan. Pelaksanaan serangkaian pengujian dan analisis dengan bantuan SPSS 23. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Masih banyak variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diusulkan, yaitu

1. Penelitian selanjutnya

Perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau dapat menambahkan variabel moderasi ataupun mediasi.

2. Bagi P

- a. Perlu adanya penelitian terkait dengan kinerja karyawan dengan sampel yang lebih besar.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Arman Nasution. 2008. *Perencanaan dan Pengendalian Produksi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, Hani 2010, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis dan Jackson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba. Empat, Jakarta.
- Nawawi, Anwar Prabu, 2001. *MSDM Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ngalim, Purwanto. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Primadona, D. Indrawati, H dan Trisnawati. H.I. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekan Baru*. *Jurnal Manajemen*.
- Rivai, Veithzal 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2002, *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sihotang. A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paramita.
- Sugiono, 2010. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Siagian, Sondang, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Delapan Belas. Jakarta : Rineka Cipta.

- Tohardi, A. 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia., Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.*
- Winardi. 2001. Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.*
- Widyatmini dan Hakim, Luqman. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan. Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Jurnal.*
- Wijaya Tanto dan Fransisca Andraeni. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen. Universitas Kristen Petra. Suarabaya.*
- Waluyo, 2015. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Sumberdaya Air Bengawan Solo. Jurnal Manajemen.*