

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25
Di Daerah Istimewa Yogyakarta)**

SKRIPSI



Disusun oleh:
Reni Isnaeni
NPM 15.0101.0047

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

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25
Di Daerah Istimewa Yogyakarta)**

SKRIPSI

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

Disusun oleh:
Reni Isnaeni
NPM 15.0101.0047

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

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25
Di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Reni Isnaeni

NPM 15.0101.0047

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **14 Agustus 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Drs. Hamron Zubaedi, M.Si

Pembimbing

Muhdiyanto, S.E., M.Si

Pembimbing II

Tim Penguji



Drs. Hamron Zubaedi, M.Si

Ketua



Dra. Eni Zuhriyah, M.Si

Sekretaris

Nia Kurniati B., S.E., S.Si., M.Sc

Anggota

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

Tanggal, **23 AUG 2019**



Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reni Isnaeni
NIM : 15.0101.0047
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 KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik Bakpia Pathok
di Daerah Istimewa Yogyakarta)**

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.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 3 Agustus 2019



ernyataan

Reni Isnaeni
NIM 15.0101.0047

Nama : Reni Isnaeni
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Magelang, 28 Oktober 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Bungkusrejo, rt 07 rw 03 Tegalrejo
Magelang
Alamat Email : reni28624@gmail.com

Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar (2003-2009) : SD Negeri Krasak
SMP (2009-2012) : MTs Yakti Tegalrejo
SMA (2012-2015) : MAN Tegalrejo
Perguruan Tinggi (2015-2019) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi :

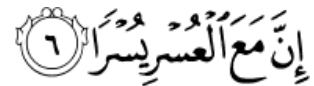
- Anggota UKM Musik (2015-2016)

MOTTO

- **You can get all A's and still flunk life ~ Walker Percy**

“Meski kau dapat semua nilai A, masih saja kau jatuh dalam ujian hidup”

- **QS. Al-Insyirah: 6**



“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

- **Develop an ‘Attitude Of Gratitude’. Say thank you to everyone you meet for everything they do for you ~ Brian Tracy**

“Kembangkan ‘Sikap Bersyukur’. Ucapkan terima kasih pada setiap orang yang kamu temui atas segala sesuatu yang mereka lakukan untukmu”

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25 di Daerah Istimewa Yogyakarta)”** sebagai 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 dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Ir. Eko Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bapak Drs. Hamron Zubadi, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi sekaligus dosen pembimbing akademik yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing dan memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
4. Bapak Muhdiyanto, SE., MSi selaku dosen pembimbing yang juga telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran untuk menyelesaikan laporan skripsi ini.
5. Bapak Mulato Santosa, SE., Msc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu sarta telah melayani dengan baik.
7. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bantuan penyediaan buku

referensi dan Pustakawan/Pustakawati yang telah melayani pinjaman buku dengan baik.

8. Bapak Arlen Sanjaya selaku pimpinan Pabrik Bakpia Pathok 25 yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian pada perusahaan.
9. Seluruh karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25 yang telah membantu dalam pengisian kuesioner.
10. Ayah, ibu, Kakek, Nenek dan seluruh keluarga saya yang selalu membantu dan mendukung saya dalam perjalanan saya menyelesaikan studi.
11. Fatiyatul Murtafi'ah dan teman-teman tercinta yang tak bisa saya sebutkan satu persatu yang juga banyak membantu dan mendukung saya dalam menyusun dan menyelesaikan laporan skripsi ini.
12. Sahabat sekaligus keluarga besar Manajemen 15 A yang selalu membantu, mendukung dan menyayangi satu sama lain.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna , oleh karena itu mohon kritik dan saran yang membangun sehingga dapat penyempurnaan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, instansi, serta pembaca sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama.

Magelang, 3 Agustus 2019

Penulis

Reni Isnaeni
NPM. 15.0101.0047

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN RIWAYAT HIDUP	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR/GRAFIK.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Telaah Teori	
1. Teori Atribusi	8
2. Kinerja.....	10
3. Kompensasi	16
4. Motivasi Kerja.....	19
5. Kepuasan Kerja	22
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Pengembangan Hipotesis	27
D. Model Penelitian	30
BAB III METODA PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel	31
B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	32
C. Jenis dan Sumber Data.....	34
D. Uji Kualitas Data	35
E. Alat Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Statistik Deskriptif	38
B. Uji Kualitas Data	41
C. Uji Hipotesis	42
D. Pembahasan	47
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan dan Saran	50
B. Keterbatasan Penelitian.....	50
C. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN-LAMPIRAN	55

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Rincian Pendistribusian Kuesioner	38
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian	30
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	55
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	61
Lampiran 3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	65
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	66
Lampiran 5 Hasil Uji Regresi Berganda	71
Lampiran 6 Hasil Uji t	72
Lampiran 7 Hasil Uji F	73
Lampiran 8 Hasil Uji R Square.....	74

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25 di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Oleh:

**Reni Isnaeni
NIM. 15.0101.0047**

Kinerja yaitu suatu hasil dari pekerjaan ataupun kegiatan terencana yang dilakukan oleh karyawan maupun organisasinya. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi. Beberapa cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan pabrik Bakpia Pathok 25 di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan tujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen sedangkan kinerja sebagai variabel dependen. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden yaitu: a. karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25, b. Sudah bekerja minimal satu tahun. Sampel dipilih dengan jumlah 30 dari 60 karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bakpia Pathok 25 di Yogyakarta. (2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bakpia Pathok 25 di Yogyakarta. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bakpia Pathok 25. (4) Kompensasi adalah variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini sumber daya manusia sangatlah penting. Sumber daya manusia inilah aset penting penggerak dan penentu jalannya operasional sebuah perusahaan. Notoatmodjo (2009) mengemukakan manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan tepat sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Dalam bidang kuliner sekarang ini banyak pesaing yang bermunculan, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mendukung pengembangan usaha seperti pada Pabrik Bakpia Pathok 25 yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pabrik Bakpia Pathok 25 merupakan salah satu pabrik UKM terbesar di Yogyakarta yang bergerak dalam bidang bisnis kue oleh-oleh khas Yogyakarta yaitu bakpia, serta memiliki 60 karyawan.

Menurut hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Pabrik Bakpia Pathok 25, Fenomena yang terjadi di Pabrik Bakpia Pathok 25 adalah dimana salah satu faktor kepuasan kerja, yaitu berat ringannya pekerjaan atau beban kerja karyawan yang tinggi sehingga kinerja karyawan di perusahaan menjadi rendah. Fenomena tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Lilis Tiana pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Prasmanan AN-Nur

Pare yang hasilnya menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (4) kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tetapi terjadi perbedaan hasil penelitian dari Reza Prasetya Siregar pada tahun 2016 dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Gudang Snack Semarang yang mana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi didalam perusahaan tercipta dari adanya kebiasaan karyawan ketika menjalankan tugas sehari-harinya dalam perusahaan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan dan rasa kesadaran karyawan menjalankan pekerjaan menjadi faktor-faktor yang akan membentuk motivasi didalam suatu perusahaan. Dalam evaluasi penelitian ini terlihat bahwa karyawan Gudang Snack merasa perusahaan sudah mampu memenuhi semua kebutuhan yang diperlukan untuk menunjang kinerja. Namun terpenuhinya semua kebutuhan kinerja bukan berarti karyawan akan termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja. Dari data responden, mayoritas karyawan 25 tahun yang menyebabkan ketertarikan dalam bekerja menjadi faktor utama mengapa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi. Pengukuran kinerja perusahaan juga tidak pernah terlepas dari

kinerja karyawan perusahaan itu sendiri sebab keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh efektivitas kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar mencapai tujuan secara efektif. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka akan mempermudah perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2006).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang mereka lakukan (T. Hani Handoko, 2005:155). Sistem pemberian kompensasi yang baik sesuai dengan harapan serta besarnya pengorbanan karyawan kepada perusahaan dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk senantiasa memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Penerapan program kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena kompensasi dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja, motivasi karyawan maupun kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwi Haryanto (2017), kompensasi akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan wajar, karyawan akan merasa puas dan akan terus meningkatkan kinerjanya.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi (Mangkunegara, 2009). Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat kompleks karena setiap orang memiliki keinginan dan sumber motivasi yang berbeda-beda. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara

mengarahkan daya dan potensi diri karyawan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan: 57). Jika seorang karyawan termotivasi, karyawan akan mewujudkan apa yang karyawan inginkan, dan jika karyawan termotivasi pada pekerjaannya maka kinerjanya pun akan baik. Tetapi belum tentu apa yang diupayakannya akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan apabila karyawan tidak melakukannya sesuai arah dan kehendak perusahaan.

Lebih lanjut, kepuasan karyawan dalam bekerja menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan (Mangkunegara, 2009). Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang ada pada dirinya. Semakin tinggi penilaian individu terhadap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukannya, maka akan semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan atau pekerjaan tersebut, dan sebaliknya. Jika karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya maka dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan merugikan perusahaan yang bersangkutan. Maka seharusnya pimpinan mengerti akan apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya sehingga mereka merasa puas dan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ulin Ni'mah dkk (2017) yang menyatakan kepuasan mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap

negatif terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepuasan yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya faktor kompensasi yang sesuai, motivasi serta kepuasan pada pekerjaan maupun hasil kerja keras karyawan maka diharapkan mampu membawa pelaksanaan kerja yang lebih baik atau bahkan meningkat. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25 di Daerah Istimewa Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25. Maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25?
2. Apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25?
3. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25?
4. Manakah pengaruh yang paling dominan antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25 adalah untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25.
4. Menguji dan menganalisis variabel mana yang berpengaruh paling dominan antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25 adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya

manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi. Teori atribusi mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau penyebab perilakunya (Luthans, 2006). Heider (1958) adalah orang pertama yang mengemukakan teori psikologi atribusi, tetapi Weiner dan rekannya (Jones et al, 1972 ; Weiner, 1974, 1986) mengembangkan sebuah kerangka teori yang telah menjadi paradigma penelitian utama dalam psikologi sosial. Teori atribusi mengasumsikan bahwa setiap orang mencoba menentukan mengapa seseorang melakukan apa yang mereka lakukan, yaitu atribut pada perilaku. Seseorang yang ingin memahami mengapa orang lain melakukan sesuatu bisa memiliki lebih dari satu atribut dalam perilaku.

Weiner memfokuskan teori atribusinya pada prestasi (Weiner, 1974). Dia mengidentifikasi kemampuan, usaha, kesulitan tugas, dan keberuntungan sebagai faktor yang paling penting yang mempengaruhi atribusi untuk pencapaian. Atribusi diklasifikasikan bersama tiga dimensi kausal:

a. *Locus of control*

Dimensi *locus of control* memiliki dua kutub: internal dan eksternal locus of control.

b. *Stability*

Dimensi ini menangkap apakah penyebab berubah dari waktu ke waktu atau tidak.

c. *Controllability*

Membedakan penyebab yang dapat dikendalikan seperti keterampilan/keyakinan. Dan penyebab yang tidak dapat dikendalikan seperti bakat, suasana hati, tindakan orang lain, dan keberuntungan.

Teori atribusi sangat erat kaitannya dengan konsep motivasi, maka ada hubungan kuat antara konsep diri dan prestasi. Weiner (1980) menyatakan bahwa atribusi kausal menentukan reaksi afektif untuk keberhasilan dan kegagalan. Teori atribusi telah digunakan untuk menjelaskan perbedaan dalam motivasi antara individu yang memiliki kinerja tinggi dan individu yang memiliki kinerja rendah. Menurut teori atribusi, individu yang berkinerja tinggi akan cenderung mendekati tugas daripada menghindari tugas yang berkaitan dengan kesuksesan, hal ini dikarenakan mereka percaya bahwa kesuksesan adalah karena kemampuannya yang tinggi dan usaha keras yang mereka miliki dan yakini. Di sisi lain, individu yang berkinerja rendah menghindari tugas-tugas yang berhubungan dengan kesuksesan karena mereka cenderung untuk meragukan kemampuan mereka atau menganggap kesuksesan berkaitan dengan keberuntungan atau faktor-faktor diluar kendali mereka.

Selain itu, atribusi juga berkaitan dengan kompensasi yang diterima. Secara spesifik, individu akan berusaha menganalisis peristiwa

yang terjadi sehingga perilakunya akan muncul kemudian dari analisis tersebut mereka akan mengusahakan yang lebih baik di masa mendatang atau bahkan jika peristiwa tersebut sesuatu yang negatif akan membuat diri karyawan putus asa. Seorang karyawan yang menerima kenaikan gaji atas kerja kerasnya akan mengatribusikan kenaikan tersebut pada beberapa penyebab yang mendasar seperti membuahkan efek positif sehingga karyawan tersebut mungkin akan bekerja keras lagi di masa mendatang. Hal ini tentu memberi efek positif untuk organisasinya.

Lalu kepuasan kerja berkaitan dengan atribusi karyawan, apakah perasaan karyawan tersebut mendukung atau tidak mendukung dalam bekerja. Jika karyawan merasakan kepuasan ataupun tidak merasakan kepuasan pada kinerja dan pekerjaannya, tentu hal itu akan berdampak pada perilakunya. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan berperilaku positif pada pekerjaannya, tetapi karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja maka akan berperilaku negatif terhadap pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori atribusi karena penulis melakukan studi empiris untuk mengetahui dan memprediksi pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (Mangkunegara, 2009):

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja pegawai.

b. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

c. Motivasi

Dengan mengetahui motivasi para karyawan maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

d. *Leader member exchange* / kepemimpinan

Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan.

Apabila hubungan kedua pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.

e. Pendidikan

Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau sistem kerja.

f. Disiplin kerja

Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

g. Ketrampilan

Ketrampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus, dan lain sebagainya.

h. Sikap etika kerja

Dengan tercapainya hubungan yang selaras, serasi dan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

i. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan pegawai. Jadi, gizi dan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

j. Tingkat gaji

Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka makin besar gaji yang diterima. Hal tersebut dapat memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan baik.

k. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja ini antara lain meliputi hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu, serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya.

l. Teknologi

Kemajuan teknologi akan mendukung tingkat produksi dan mempermudah pekerjaan manusia.

m. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

n. Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawannya, menunjang kesehatan dan keselamatan karyawan dengan harapan agar karyawan bersemangat dalam bekerja.

o. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik begitu pula dengan kinerjanya.

p. Kesempatan promosi jabatan

Dengan pemberian kesempatan promosi jabatan, maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga setiap karyawan dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya.

Kemudian, Pentingnya kinerja (Pasolong, 2013: 175-177) antara lain:

- a. Tercapainya tujuan organisasi yang tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b. Mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi. Hal ini akan senantiasa menjadikan adanya harapan bawahan terhadap atasan atau sebaliknya.
- c. Mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.
- d. Mengetahui kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.
- e. Memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Dari kelima hal diatas, dapat dilihat seberapa besar pentingnya suatu kinerja dalam organisasi untuk bisa mewujudkan tujuan-tujuan yang

dimiliki. Kemudian untuk melihat pencapaian keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam melaksanakan sebuah strategi yang telah ditetapkan maka diperlukan pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Menurut Robbins (2006) untuk mengukur kinerja karyawan secara personal terdapat enam indikator, yaitu:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan juga kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang diperoleh dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Hubungan antara kuantitas dengan kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 18), jadi tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kualitatif dan kuantitatif.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu ini merupakan tingkat aktivitas diselesaikan di permulaan waktu yang ditentukan. Dilihat dari sudut koordinasi

dengan hasil keluar dan juga memaksimalkan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain sehingga tujuan maupun target kinerja tercapai.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat pemakaian sumber daya organisasi tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku secara maksimal dengan maksud menaikkan hasil di masing-masing unit dalam pemakaian sumber daya. Jika efektivitas yang diinginkan tercapai, maka akan sangat membantu kinerja karyawan.

e. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan yang nanti akan melaksanakan fungsi kerjanya. Jika karyawan mandiri dalam kinerjanya kemungkinan akan lebih efektif dan efisien dalam kinerjanya.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Wibowo, 2007: 348). Kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, asuransi, jasa seperti

perawatan anak atau peduli keagamaan dan sebagainya. Tujuan kompensasi diuraikan sebagai berikut (Handoko 2001 dalam Widodo 2015: 157):

- a. Memperoleh personalia yang *qualified*
- b. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
- c. Menjamin keadilan
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan
- e. Mengendalikan biaya-biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku (Hasibuan, 2017: 122):

- a. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan

- b. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolok ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

Kompensasi merupakan faktor penting dalam organisasi untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Sunyoto (2012) dan

Ardana (2012) memberikan pandangan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (dalam Wibowo, 2012) diantaranya:

a. Upah dan gaji

Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan, atau mingguan. Jadi, upah dan gaji sendiri merupakan wujud dari kompensasi yang diberikan perusahaan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji dan upah yang diberikan perusahaan. Jika insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan jasa karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan meningkatkan kinerjanya

c. Tunjangan

Karena karyawan telah berjasa dalam perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi berwujud tunjangan misalnya seperti asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya.

d. Fasilitas

Fasilitas dari perusahaan merupakan bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan untuk mendukung kinerja karyawannya.

4. Motivasi Kerja

Gondokusumo (2015:196) mengatakan bahwa motivasi merupakan indikator yang membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Hasibuan (2011: 229), motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik:

- a. Motivasi Intrinsik, merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa adanya pengaruh apapun dari luar. Motivasi intrinsik terdiri dari: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), pengembangan potensi individual (*advancement*).
- b. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang karena adanya pengaruh dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat dipengaruhi dari: gaji (*wages*), kondisi kerja (*working condition*), kebijakan dan administrasi (*company policy and administration*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), dan kualitas supervisi (*quality supervisor*).

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2009) adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan indikator penilaian motivasi kerja ini antara lain meliputi (Sondang P Siagian, 2001):

- a. Faktor internal, faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:

- 1) Persepsi diri individu

Seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

- 2) Harga diri dan prestasi

Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta dapat mendorong individu untuk lebih maju dalam kinerjanya.

- 3) Harapan

Adanya harapan-harapan akan masa depan ini akan memotivasi karyawan dalam kinerjanya. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang.

4) Kebutuhan

Manusia dimotivasi oleh kebutuhan yang akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.

5) Kepuasan kerja

Merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku. Jika pekerja puas maka motivasi akan meningkat.

b. Faktor eksternal, faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:

1) jenis dan sifat pekerjaan

Suatu dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang ditekuni.

2) Kelompok kerja

Kelompok kerja tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu, serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam pekerjaan.

3) Situasi lingkungan

Setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mempunyai dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungan kerjanya.

4) Sistem imbalan

Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *job satisfaction*, diartikan sebagai sikap (*attitude*) individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Seorang karyawan yang terpenuhi segala kebutuhannya akan merasa puas terhadap pekerjaannya serta memiliki dorongan untuk bekerja dengan lebih baik. Kepuasan kerja bagi setiap orang adalah relatif, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda.

Menurut Robbins (2011:75), para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka sekurang-kurangnya dengan tiga alasan:

- a. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri.
- b. Telah diperagakan bahwa karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang.
- c. Kepuasan pada pekerjaan.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya manusia karya Abdurrahmat Fathoni (2006:129) adapun kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

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

Indikator penilaian variabel kepuasan kerja ini antara lain (Luthan dan Spector dalam buku Robbins):

- a. Pekerjaan

Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka akan menimbulkan rasa puas pada pekerjaannya.

b. Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah pekerjaan dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan karyawan dan bagaimana gaji itu diterima. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran komunitas, maka kepuasan kerja berpotensi muncul.

c. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi, memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

d. Pengawasan (supervisor)

Pengawasan merupakan kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan perilaku. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana supervisor menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang

dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

e. Rekan kerja

Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga harus dapat memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, mitra kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan pedoman bagi penulis untuk penelitian ini adalah sebagaimana dilakukan oleh Dwi Lilis Tiana pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Prasmanan AN-Nur Pare. Menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey, sampel jenuh 50 orang yang hasilnya menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (4) kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian oleh Reza Prasetya Siregar pada tahun 2016 dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Gudang Snack Semarang menggunakan sampel 85 responden karyawan Gudang Snack Semarang, metode pengambilan sampel sensus, metode analisis data linier regresi berganda program SPSS, yang mana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian Ulin Ni'mah, Yulianeu dan Leonardo B Hashiolan pada tahun 2017 mengenai Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Loenpia Mbak Lien Semarang menggunakan metode survei yang menghasilkan motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kemudian penelitian oleh Iwan Kurnia Wijaya pada tahun 2018 mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.

Lalu penelitian oleh Ida Bagus Alit Ksama Putra, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra pada tahun 2016 dengan judul pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menggunakan teknik kuesioner, wawancara dan pencatatan dokumen kemudian dianalisis analisis jalur yang menghasilkan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian selanjutnya oleh Dwi Haryanto pada tahun 2017 dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV Indyferyto Group Yogyakarta, menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan menggunakan analisis linier berganda yang menghasilkan (1) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (4) gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Siti Mardah pada tahun 2017 dengan judul pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dan kualitas layanan pada rumah makan ayam bakar wong Solo, menggunakan metode *cross sectional*, sampel diambil menggunakan metode stratifikasi proporsional random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi sama-sama mempengaruhi kualitas layanan dan kinerja karyawan.

C. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang telah dirumuskan, maka penelitian yang akan dilakukan mengambil hipotesis berikut:

1. Kompensasi dan Kinerja.

Kompensasi merupakan faktor penting dalam organisasi untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan karyawan untuk

tetap bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Sistem pemberian kompensasi yang baik sesuai dengan harapan serta besarnya pengorbanan karyawan pada perusahaan dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Alit Ksama Putra dkk (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi dan Kinerja.

Motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan (Hasibuan. 2009). Jadi motivasi kerja merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini sesuai dengan penelitian Ulin Ni'mah, dkk (2017) yang menyatakan motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Kepuasan Kerja dan Kinerja.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyatakan ataupun tidak menyatakan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (As'ad, 2001). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan senantiasa terpacu dan memiliki kegairahan dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan dari lembaga itu sendiri. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Ida Bagus Alit Ksama Putra dkk, 2016) yang menghasilkan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

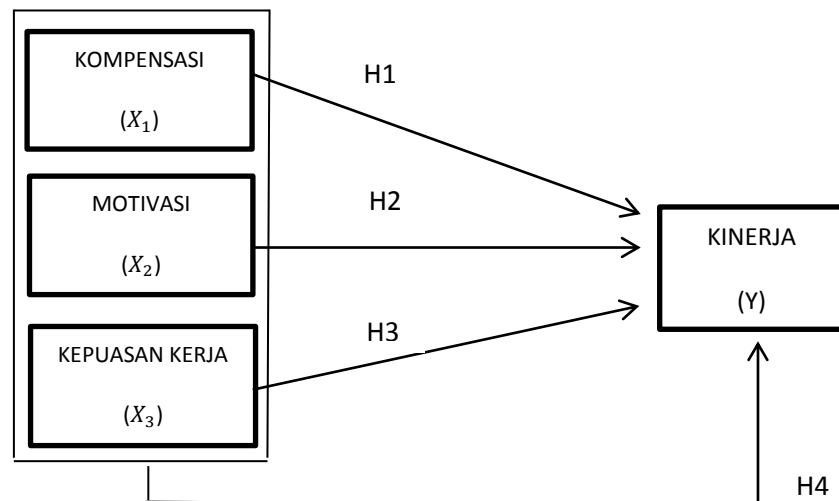
4. Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawannya (Mangkunegara, 2009). Kemudian sistem pemberian kompensasi yang baik sesuai dengan harapan serta besarnya pengorbanan karyawan kepada perusahaan dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk senantiasa memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Maka kompensasi sudah seharusnya menjadi hal yang lebih diperhatikan mengingat karyawan lebih menonjol berpikir pada kompensasi yang diberikan atas hasil kerja keras mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Nurul Astuty Yensi (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja.

H4. Kompensasi adalah variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Model Penelitian

Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang mendukung kinerja karyawan tersebut adalah kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1

Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono 2013: 80). Berdasarkan pengertian tersebut, target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25 berjumlah 60 karyawan.

2. Sampel

Teknik sampling adalah teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012: 218). Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden yaitu:

- a. Karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25
- b. Sudah bekerja minimal satu tahun

Sampel dipilih dengan jumlah 30 karyawan dari 60 karyawan. Hal ini karena karyawan tersebut sudah mengalami dan merasakan bagaimana pekerjaan serta kinerja mereka di Pabrik Bakpia Pathok 25.

B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja

Kinerja yaitu suatu hasil dari pekerjaan ataupun kegiatan terencana yang dilakukan oleh karyawan maupun organisasinya. Ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Untuk mengukur indikator variabel kinerja penulis menggunakan pengukuran skala likert lima titik yang dikembangkan oleh Rensis Likert pada tahun 1932, dengan menilainya menggunakan nilai yang berjenjang yaitu sangat setuju (SS) diberi nilai 5, setuju (S) diberi nilai 4, netral (N) diberi nilai 3, tidak setuju (TS) diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa atas kinerja yang dicapai oleh seseorang atau karyawan. Adapun indikator-indikator kompensasi (Simamora dalam Wibowo, 2012) diantaranya:

- a. Upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan

d. Fasilitas

Untuk mengukur variabel kompensasi, penulis menggunakan pengukuran skala likert lima titik dengan menilainya menggunakan nilai yang berjenjang yaitu sangat setuju (SS) diberi nilai 5, setuju (S) diberi nilai 4, netral (N) diberi nilai 3, tidak setuju (TS) diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1.

3. Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari diri seseorang baik itu secara sadar ataupun tidak sadar untuk melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan tertentu. Indikator penilaian motivasi kerja ini antara lain meliputi:

- a. Persepsi mengenai adanya tantangan pekerjaan
- b. Persepsi mengenai kemampuan karyawan dalam mengatasi kesukaran
- c. Persepsi mengenai motif berdasarkan uang

Untuk mengukur variabel ini penulis menggunakan pengukuran skala likert lima titik oleh Rensis Likert pada tahun 1932, dengan menilainya menggunakan nilai yang berjenjang yaitu sangat setuju (SS) diberi nilai 5, setuju (S) diberi nilai 4, netral (N) diberi nilai 3, tidak setuju (TS) diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu kondisi diri seseorang yang merasa senang dalam suatu lingkungan pekerjaan atas kontribusi maupun kinerjanya dalam pekerjaan terpenuhi dengan baik. Indikator penilaian variabel kepuasan kerja ini antara lain:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji yang diterima
- c. Kesempatan atau promosi
- d. Supervisor
- e. Rekan kerja

Penulis mengukur variabel ini menggunakan pengukuran skala likert lima titik dengan menilainya menggunakan nilai yang berjenjang yaitu sangat setuju (SS) diberi nilai 5, setuju (S) diberi nilai 4, netral (N) diberi nilai 3, tidak setuju (TS) diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1.

C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang biasanya diperoleh dari survey lapangan yang menggunakan semua data ordinal (Sugiyono, 2014). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner guna mendapatkan data tentang kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan fungsi pengukuran suatu tes atau derajat kecermatan ukurnya suatu tes. Validitas suatu tes memperlmasalahkan apakah tes tersebut benar-benar mengukur atap yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Uji validitas dilakukan menggunakan *Corrected Item Total Correlation* untuk mencari r hitung. Selanjutnya r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel dimana $df = n-2$ (*degree of freedom*) dengan taraf signifikan 5%. Apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang dilakukan secara berulang (Sugiyono, 2005). Suatu data dikatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama. Pengukuran reliabilitas penelitian ini dilakukan satu kali dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan nilai yang disarankan $> 0,7$ agar dapat dikatakan *reliable* (Ghozali, 2012).

E. Alat Analisis Data

Alat analisis yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Hasil dari analisis data tersebut akan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Model regresinya adalah:

$$K = a + \beta_1 K + \beta_2 M + \beta_3 Kk + e$$

Keterangan:

K = Kinerja

M = Motivasi

Kk = Kepuasan kerja

a = Konstanta dari regresi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi dari kinerja, motivasi dan kepuasan kerja

e = Error atau residual

Penelitian ini menggunakan metode tersebut karena hasil analisis regresi linier berganda mampu menjelaskan dan mengidentifikasi variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen.

1. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi independen terhadap dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam mendekati variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi dari variabel dependen

(Imam, 2013: 96). Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, maka uji R menggunakan *Adjusted R Square* dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Adjusted } R^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{n-1}{n-k-1}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

k = Banyaknya variable

2. Uji F

Menurut Ghazali (2013), Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regres dalam menaksir nilai actual (*goodness of fit*). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan uji F didasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Tingkat signifikansi penelitian sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = $n - k - 1$. Jika hasilnya $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak.

3. Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Jika signifikan $\leq 0,05$ maka H_a diterima. Artinya, ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan derajat keyakinan yang digunakan sebesar $\alpha = 5\%$, begitu pula sebaliknya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian statistik yang dilakukan maka dapat dikemukakan bahwa dari 4 hipotesis yang telah dikembangkan terbukti keseluruhan hipotesis diterima. Berikut penjelasan secara spesifik dari hasil penelitian tersebut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bakpia Pathok 25 di Yogyakarta.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bakpia Pathok 25 di Yogyakarta.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bakpia Pathok 25.
4. Kompensasi adalah variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya berfokus pada pengujian variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka tidak dipungkiri adanya variabel lain diluar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pengolahan data penelitian ini berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang disebarkan. Hal tersebut akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sebenarnya.

3. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat menyebabkan penarikan kesimpulan yang kurang sempurna karena sampel yang digunakan hanya pada satu perusahaan sehingga penelitian ini belum dapat digeneralisasi di kabupaten atau kota yang lain.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih meningkatkan penelitian dengan menambahkan variabel lain dan obyek penelitian sejenis yang lain sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang dapat digeneralisasi untuk semua jenis penelitian serta mendukung hasil penelitian yang lebih baik lagi.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan melaksanakan penelitian dengan responden yang lebih luas agar penelitian dapat digunakan secara universal.
3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dengan melakukan penelitian di pabrik bakpia lain bukan hanya di daerah Yogyakarta saja sehingga dapat digeneralisasi juga secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Abidin, Nur. 2010. Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. Semarang: UDINUS
- As'ad. Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta
- Besti Lilyana, Ardalia Theodore. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya Vol. 3 No. 1*
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan. Jakarta: PT Prenhallindo
- Dwi Haryanto. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Indyfertyto Group Yogyakarta. *Manajemen Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta*.
- Dwi Lilis Tiana. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Prasmanan AN-Nur Pare. *Simki-Economic Vol. 01 ISSN: BBBB-BBBB*
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fitri Rahmadani. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. Universitas Islam Negeri Symatera Utara
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (8th ed.). Semarang: BP UNDIP

- Hair, J.F. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Edisi 5. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Handoko, T. Hani. 1989. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahan Harbani Pasolong. 2013. Bandung: Alfabeta
- Ida Bagus Alit Ksama Putra dkk. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. *Volume 4*
- Ikhsan, Arfan dan Indra Maipita. 2011. *Perilaku Organisasi*. Medan: Madenatera.
- Iwan Kurnia Wijaya. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya. AGORA Vol. 6 No. 2*
- Kusaeri dan Suprananto. 2012. *Pengukuran dan Penilaian Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Manullang, M. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Nurul Astuty Yensy. 2010. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Kependidikan Volume 13, No. 1*
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Reza Prasetya Siregar. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. UDINUS Semarang.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Robbins, P. Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16 Bahasa Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Siti Mardah. 2017. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dan Kualitas Layanan Pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo. Banjarmasin. *JIE B ISSN: 2442-4560*
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ORYZA
- Ulin Ni'mah dkk. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Loempia Mbak Lien. Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*. Jakarta: PT Grasindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat