

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ARISTA SUKSES ABADI MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**LESYA MAY SARAH
14.832.0173**




**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

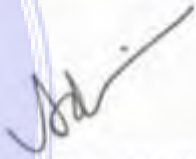
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Sukses Abadi Medan
Nama : LESYA MAY SARAH
NPM : 14.832.0173
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi
Pembimbing


Hervy Syahrial, SE, M.Si
Pembimbing I


Yuni Syahjatri, SE, M.Si
Pembimbing II


Dr. Hwan F. Fendi, SE, M.Si
Ipekan


Adeline Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 2018

ABSTRAK

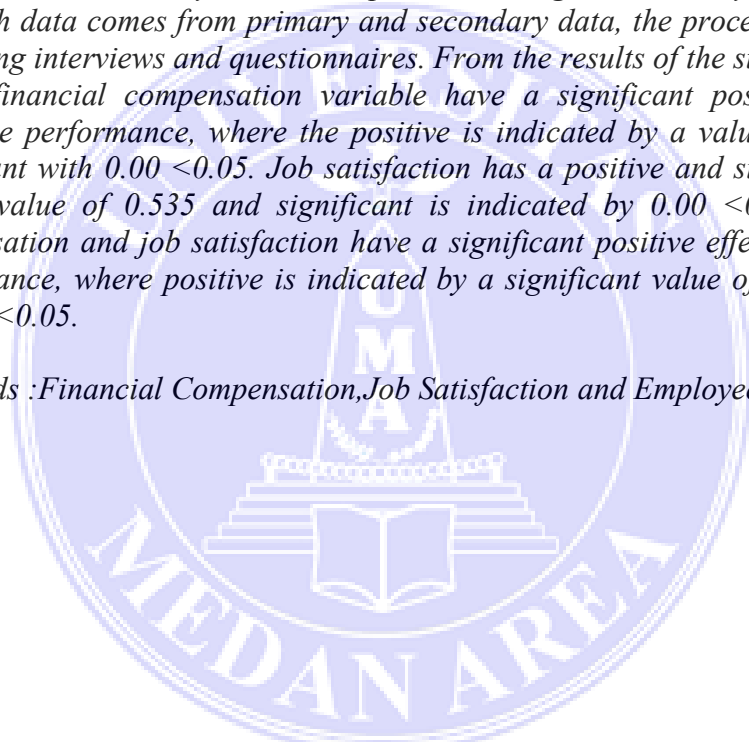
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Sukses Abadi Medan. 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Sukses Abadi Medan. 3) Apakah kompensasi finansial dan kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arista Sukses Abadi Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Sampel atau responden dalam penelitian ini berjumlah 52 orang, teknik penarikan sampel yang akan digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dengan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan sampel sebanyak 52 orang dan *error level* sebesar 0,05 maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder, proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh hasil variabel kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,365 dan signifikan dengan $0,00 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai 0,535 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,00 < 0,05$. Kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 75,960 signifikan ditunjukkan dengan $0,00 < 0,05$.

Kata Kunci : kompensasi finansial, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to find out: 1) Whether financial compensation has a significant positive effect on employee performance at PT.Arista Sukses Abadi Medan. 2) Does job satisfaction have a significant positive effect on employee performance at PT.Arista Sukses Abadi Medan. 3) Whether financial compensation and job satisfaction have a significant positive effect on employee performance at PT.Arista Sukses Abadi Medan. This type of research is associative namely research that connects two or more variables. Samples or respondents in this study amounted to 52 people, the sampling technique that will be used is the Probability Sampling technique with Proportionate Stratified Random Sampling. Calculation of samples using the Slovin formula with a sample of 52 people and an error level of 0.05, the sample in this study were 46 people. The analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis techniques. Research data comes from primary and secondary data, the process of collecting data using interviews and questionnaires. From the results of the study, the results of the financial compensation variable have a significant positive effect on employee performance, where the positive is indicated by a value of 0.365 and significant with $0.00 < 0.05$. Job satisfaction has a positive and significant effect with a value of 0.535 and significant is indicated by $0.00 < 0.05$. Financial compensation and job satisfaction have a significant positive effect on employee performance, where positive is indicated by a significant value of 75.960 shown by $0.00 < 0.05$.

Keywords :Financial Compensation, Job Satisfaction and Employee performance.



KATA PENGANTAR

Bismilahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil „Alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul yang penulis angkat dalam skripsi ini adalah “**Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Sukses Abadi Medan**”.

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I serta untuk menambah wawasan, pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen, pengalaman bagi penulis yang mungkin akan di implemantasikan dan menjadi bekal penulis di kemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya laporan ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, MSi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area.
4. Bapak Hery Syahrial, SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktunya membimbingpenulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berkomunikasi dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Yuni Syahputri, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan yang berkomunikasi dalam penyelesain skripsi ini.

6. Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si selaku sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam setiap urusan berhubungan dengan skripsi ini.
7. Kepada Ayahanda dan Ibunda yang tercinta dimana karena doa, usaha, semangat, ajaran dan motivasi dari mereka berdua sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Kakanda Melisa Windarti, Siska Aristia, dan Tri Wulan Septiani S.Kom yang selalu memberikan dukungan dan hiburan agar terselesaikannya skripsi ini.
9. Sahabat – sahabatku Putri Rizki, Rogayah Jamil, Rizka Yuvita Sari, terutama yang selalu mendukung Purwa Praduca yang telah banyak membantu dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman – temanku stambuk 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam Skripsi ini jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karena itu dimasa mendatang akan lebih baik. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar – besarnya atas segala kekurangan dan penulis juga berharap mudah – mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umunya bagi para pembaca.

Medan, April 2018
Penulis,

Lesya May Sarah
14.832.0173

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
.....	
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kompensasi Finansial.....	7
2.1.1. Pengertian Kompensasi Finansial	7
2.1.2. Dimensi Kompensasi Finansial	9
2.1.3. Indikator Kompensasi Finansial	10
2.2 Kepuasan Kerja.....	11
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.2.2. Dimensi Kepuasan Kerja	13
2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja	14
2.3 Kinerja Karyawan.....	15
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
2.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan	17
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	18

2.4	Penelitian Terdahulu	18
2.5	Kerangka Konseptual	20
2.6	Hipotesis	21
BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN		22
3.1	Jenis Lokasi Dan Waktu Penelitian	22
3.1.1.	Jenis Penelitian	22
3.1.2.	Lokasi Penelitian	22
3.1.3.	Waktu Penelitian	22
3.2	Populasi Dan Sampel	23
3.2.1.	Populasi	23
3.2.2.	Sampel	24
3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
3.4	Jenis Dan Sumber Data	26
3.4.1	Jenis Data	26
3.4.2	Sumber Data	27
3.5	Teknik Pengumpulan Data	28
3.6	Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	30
3.6.1	Uji Validitas	30
3.6.2	Uji Reliabilitas	30
3.7	Uji Asumsi Klasik	31
3.7.1	Uji Normalitas	31
3.7.2	Uji Multikolonieritas	31
3.7.3	Heterokedastisitas	32
3.8	Uji Hipotesis	33
3.8.1	Analisis Korelasi Determinasi (R^2)	33
3.8.2	Uji Simultan (Uji F)	33
3.8.3	Uji Parsial(Uji t)	34
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN		35
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	35
4.1.1	Sejarah PT. Arista Sukses Abadi	35

4.1.2	Struktur Organisasi PT. Arista Sukses Abadi	37
4.1.3	Deskripsi Pekerjaan pada PT. Arista Sukses Abadi	38
4.2.	Hasil Penelitian	43
4.2.1.	Deskriptif Hasil Penelitian	43
4.2.2.	Karakteristik Responden	44
4.2.2.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
4.2.2.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2.2.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
4.2.3.	Uji Validitas dan Reliabilitas	46
4.2.4.	Uji Asumsi Klasik	50
4.2.4.1.	Uji Normalitas	50
4.2.4.2.	Uji Multikolinieritas	52
4.2.4.3.	Uji Heterokedastisitas	53
4.2.5.	Uji Hipotesis	55
4.2.5.1.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	55
4.2.5.2.	Uji Simultan (Uji F)	56
4.2.5.3.	Uji Parsial (Uji t)	57
4.3.	Pembahasan	59
4.3.1.	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Arista Sukses Abadi Medan	60
4.3.2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Sukses Abadi Medan	60
4.3.3.	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arista Sukses Abadi Medan	61
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN		62
5.1.	Kesimpulan	62
5.2.	Saran	62
DAFTAR PUSTAKA		x
LAMPIRAN		xii

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Insentif Karyawan PT.Arista Sukses Abadi	3
2.1. Penelitian Terdahulu	19
3.1. Waktu Penelitian	23
3.2. Pembagian Karyawan.....	24
3.3. Definisi Operasional Variabel	25
3.4. Skala Pengukuran Likert	29
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin.....	45
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
4.4. Hasil Uji Validitas X_1	47
4.5 Hasil Uji Reliabilitas X_1	47
4.6 Hasil Uji Validitas X_2	48
4.7 Hasil Uji Reliabilitas X_2	48
4.8 Hasil Uji Validitas Y	49
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Y	49
4.10 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	52
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	53
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	55
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	55
4.14 Hasil Uji Simultan (F)	57
4.15 Hasil Uji Parsial (t).....	58

DAFTAR GAMBAR

No		Halaman
2.1	Kerangka Konseptual	20
4.1	Struktur Organisasi	37
4.2	Grafik Histogram.....	50
4.3	Kurva P-Plots.....	51
4.4	Hasil Uji Heterokedastisitas	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Menurut Wibowo (2010) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan juga dapat ditegaskan yaitu, perbandingan dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Secara teoritis menurut Hasibuan dalam Apriyadi (2004:21) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sistem kompensasi finansial. Karena kompensasi finansial yang memadai merupakan alat yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik. Oleh karena itu kompensasi finansial merupakan hal yang dapat menimbulkan minat pada karyawan agar cenderung untuk melakukan kegiatan yang diharapkan oleh perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan. Selain kompensasi finansial ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik perusahaan dan motivasi. Sedangkan menurut Gibson (2006)

kepuasan kerja sebagai seperangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bertindak mencapai kinerja yang lebih tinggi daripada orang tidak terpuaskan.

PT. Arista Sukses Abadi Medan adalah perusahaan nasional yang mengawali bisnis dalam industri otomotif pada tahun 07 april 2004 sebagai dealer resmi kendaraan dengan memberikan layanan lengkap mulai penjualan hingga purna jual kendaraan. Dengan perkembangan usahanya, Arista telah bertransformasi menjadi salah satu perusahaan otomotif utama di Indonesia yang menyediakan solusi transportasi darat dari berbagai merek kendaraan. Dalam mengembangkan usahanya, Arista memberi prioritas utama pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang meliputi profesionalisme, kerjasama tim, kemampuan dan keseimbangan hidup karyawan untuk bersama-sama mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Adapun kompensasi pada PT.Arista Sukses Abadi yaitu kompensasi finansial , kompenasi finansial dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji bulanan, uang makan, insentif, bonus. Kompensasi tidak langsung berupa asuransi kesehatan dan asuransi jiwa. PT. Arista Sukses Abadi memberikan gaji dan uang makan secara tetap setiap bulannya. Sedangkan insentif dan bonus diberikan sesuai dengan pencapaian target yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut pra survei yang dilakukan peneliti,ada beberapa karyawan yang merasakan

ketidakadilan dalam pemberian kompensasi finansial tersebut. Karyawan yang mengerjakan pekerjaannya kurang dari yang telah ditentukan oleh perusahaan mendapatkan insentif yang sama dengan karyawan lain yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Termasuk juga tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Maka dari itu timbullah suatu ketidakadilan dan ketidakpuasan didalam pemberian kompensasi finansial yang dirasakan oleh para karyawan. Ketidakadilan dan ketidakpuasan tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada PT.Arista Sukses Abadi.

Tabel 1.1
Insentif Karyawan PT.Arista Sukses Abadi

No	Jabatan	Besarnya Insentif		
		96-100%	89-95%	85-90%
1	Kepala Cabang	2.500.000	2.200.000	2.000.000
2	Service Advisor	1.950.000	1.850.000	1.750.000
3	Mekanik	1.600.000	1.500.000	1.450.000
4	Foreman	2.000.000	1.900.000	1.800.000

Tabel 1.1 menunjukkan besarnya insentif yang diberikan kepada setiap bagian, namun pembagian dilihat dari jabatan-jabatan dan besarnya pencapaian yang dilakukan setiap karyawan. Apabila jabatan dan pencapaian yang dilakukan oleh karyawan itu tinggi, maka insentif yang diterima juga

besar. Namun dari pemberian kompensasi finansial diatas, karyawan merasa kurang puas. Arista juga berusaha menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Namun dalam perkateknya masih ada kebutuhan-kebutuhan karyawan yang belum bisa terpenuhi. Masalahnya yang ada saat ini yaitu kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan oleh semua karyawan. Berkaitan dengan kepuasan kerja, menurut sumber juga terdapat permasalahan yaitu masih adanya karyawan yang merasa tidak senang dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Selain itu ada karyawan yang merasa tidak puas dengan rekan kerja dalam tim, adanya rekan kerja yang tidak melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya membuat karyawan lain dalam tim tersebut tidak puas dengan rekan kerjanya karena apabila salah satu rekan kerja dalam tim tidak menyelesaikan pekerjaannya maka dapat mempengaruhi kuantitas kinerja dalam tim tersebut. Hal ini akan menyebabkan karyawan tidak melakukan pekerjaan yang maksimal kepada perusahaan, apabila karyawan tidak bekerja dengan maksimal maka hal ini juga akan menyebabkann turunnya tingkat kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT.Arista Sukses Abadi medan dengan judul **“Pengaruh kompensasi finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Sukses Abadi Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan ditempat penelitian, maka dapat perlu dirumuskan beberapa pernyataan penelitian, pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Arista Sukses Abadi Medan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Arista Sukses Abadi Medan?
3. Apakah Kompensasi finansial dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Arista Sukses Abadi Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Arista Sukses Abadi Medan.
2. Untuk mengetahui Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Arista Sukses Abadi Medan.
3. Untuk mengetahui Apakah Kompensasi finansial dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Arista Sukses Abadi Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam setiap hal yang dilakukan tentunya memiliki manfaat yang akan didapat. Demikian juga dengan penelitian ini. Nantinya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi PT.Arista Sukses Abadi

Sebagai masukan bagi pimpinan perusahaan untuk dapat memperbaiki atau lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi finansial dan kepuasan kerja.

2. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan variabel yang diteliti, pengaruh antara variabel dan penyelesaian skripsi.

3. Bagi Penelitian Lain

Hasil penelitian ini nantinya akan menjadi bahan referensi bagi pihak lain.

4. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi perpustakaan Universitas Medan Area memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademis yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumberdaya manusia. Serta bisa dijadikan sebagai bahan wacana mahasiswa atau kalangan akademis yang memiliki keterkaitan meneliti bidang yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi Finansial

2.1.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Dalam organisasi masalah kompensasi merupakan hal sangat kompleks namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional yang perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Rivai (2009:357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Lebih lanjut Nawawi (2008:315) menjelaskan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang relevan sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan perusahaan.

Sedarmayanti (2010:239) menyatakan bahwa: Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh segala balas jasa untuk kerja mereka. Dalam suatu

organisasi masalah kompensasi merupakan masalah yang sangat kompleks, namun penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi bagi harus mempunyai dasar yang rasional, namun demikian faktor emosional dan prikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Menurut Kadarisman (2012:88) menyatakan bahwa: “kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa uang.

Kompensasi finansial adalah suatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis dibayar oleh organisasi (Husein Umar 2008:16).

Menurut Hadari (2008:95) kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas tampak bahwa pengertian kompensasi lebih luas daripada sekedar gaji atau upah, karena terdapat pula unsur penghargaan tidak langsung ke dalam konsep balas jasa secara keseluruhan. Kompensasi finansial 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 finansial merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Diantara berbagai pendapat para ahli mengenai jenis kompensasi di atas, penelitian ini berfokus pada kompensasi finansial yang merupakan variabel dalam penelitian ini.

2.1.2 Dimensi Kompensasi Finansial

Menurut Flippo yang dikutip Handoko (2012:56), kompensasi finansial di bagi menjadi dua:

1. Kompensasi finansial langsung (*direct compensation*)
 - a. Gaji
 - b. Upah
 - c. Insentif
2. Kompensasi finansial tidak langsung (*Indirect Compencation*)
 - a. Asuransi
Pembayaran terhadap bahaya (*hazard protection*), bentuk perlindungan terhadap bahay pertama yang umum ini biasa berbentuk:
 - Asuransi Jiwa
 - Asuransi Kesehatan
 - Asuransi Kecelakaan
 - b. Tunjangan
Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*), dalam bentuk:
 - Tunjangan Hari Raya
 - Liburan dan Cuti

2.1.3 Indikator Kompensasi Finansial

Viethzal Rivai (2009: 360-363) mengemukakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, yang dijadikan indikator dalam penelitian ini.

1. Kompensasi finansial langsung terdiri dari:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

2. Kompensasi finansial tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, dan lain-lain.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dalam kehidupan organisasi modern. Hal ini berarti bahwa organisasi dikelola dengan baik yang merupakan hasil manajemen yang efektif. Terpuaskannya berbagai keinginan dan kebutuhan karyawan sangat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja.

Teori kepuasan kerja ini merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan, kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang, atau dengan kata lain hal-hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik dan sebaliknya bila kebutuhan seseorang belum terpenuhi secara puas maka motivasi dalam dirinya bisa semakin berkurang. Pemahaman kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut.

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2015:46).

Menurut Sutrisno (2010:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Suwanto dan Donni (2011:263) Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan keberlangsungan karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang merasa mendapatkan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan serta tidak berusaha mengevaluasi pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain, sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memiliki pikiran untuk keluar, mengevaluasi pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain, serta berkeinginan untuk keluar karena berharap mendapat pekerjaan yang dapat memuaskan. Bagi perusahaan kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diketahui oleh setiap pimpinan. Karena fakta yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki potensi untuk

mempengaruhi secara luas perilaku dalam organisasi dan berguna bagi kesejahteraan karyawan.

2.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:181-182), dimensi dari kepuasan kerja adalah :

1. Isi pekerjaan
 - a. Tanggung jawab
2. Supervisi/Komunikasi
 - a. Rekan kerja yang menyenangkan
 - b. kompeten
3. Organisasi dan Manajemen
 - a. Lingkungan
 - b. Prosedur dan aturan
4. Kesempatan untuk maju (promosi)
 - a. Peluang
 - b. Rasa keadilan
 - c. Kebijakan
5. Gaji
 - a. Tingkat gaji
 - b. Rasa keadilan

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011:860) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2. Supervisi (komunikasi)

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4. Kesempatan untuk maju (Promosi)

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat

ketrampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kerja, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun pun pekerja. Pada sisi yang lain, para pekerja berkemungkinan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Wibowo (2001:7), kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Cascio (2012 : 267) “ Penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok”. Bambang Wahyudi (2008 :101) “ Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/ jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”.

Menurut pengertian diatas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seseorang karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (2006 : 164) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Faktor individu, meliputi kemampuan kerja, keterampilan, latar belakang keluarga pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, imbalan (kompensasi finansial).

Menurut Hasibuan (dalam Apriyani, 2004:21), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Sistem kompensasi

Termasuk dalam kompensasi finansial dan non finansial.

2. Kepuasan kerja
3. Tingkat stress
4. Kondisi fisik perusahaan
5. Motivasi

6. Desain pekerjaan
7. Aspek-aspek ekonomis

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

2.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233), dimensi dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
 - a. Tepat waktu
 - b. Tanggung jawab
2. Kuantitas. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standrat pekerjaan.
 - a. Kemampuan kerja
 - b. Kecepatan kerja
3. Kualitas. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
 - a. Ketelitian
 - b. Hasil kerja
4. Tanggung Jawab. Setiap karyawan yang bertanggung jawab dengan isi pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

- a. Jujur
- b. Tingkat absensi
- c. Taat pada peraturan

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Riordan (dalam Cristi 2010), Indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu hadir dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3. Kualitas

Setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

4. Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang, otoritas dan tanggung jawab telah diberlakukan secara baik dan adil tanpa adanya tumpang-tindih tugas.

2.4 Penelitian terdahulu

Berdasarkan hubungan antara variabel diatas, penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu untuk dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1

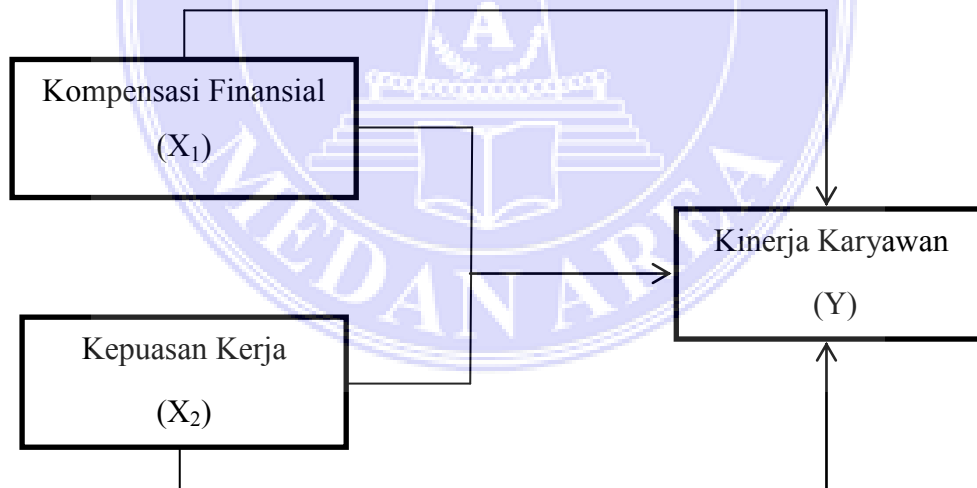
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Muhamad Rahmat Muntazar Mahdi (2015)	Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi PT.PLN (persero) Distribusi Jawa Timur area Malang)	1)hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.735 dan signifikan $0.000 < 0.05$. 2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang nilainya 0.783 dan signifikan $0.000 < 0.05$. 3) kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 68.463 dan lebih kecil dari taraf signifikan $0.000 < 0.05$.
2	Besti Liyana (2017)	Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja PT.Karya Canggih Mandiri Utama	1).Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 5.791 dan signifikan $0.000 < 0.05$. 2) kepuasan kerja berpengaruh positif dengan nilai 3.688 dan signifikan $0.001 < 0.05$. 3) kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 24.950 dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.
3	Nurul Hidayah (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,645 dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($4,589 > 3,97$); (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien mediasi 0,154 dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($1,949 > 1,991$). Kepuasan Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran secara sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternative solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan (Hamid, 2004).

Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Kompensasi finansial (X_1), kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini

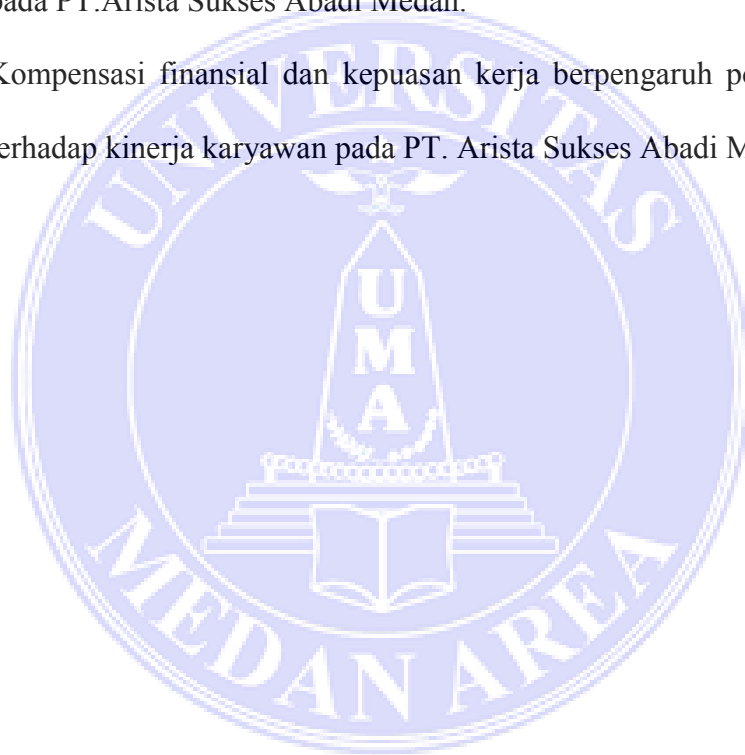


Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Arista Sukses Abadi Medan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Arista Sukses Abadi Medan.
3. Kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Sukses Abadi Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Sugiyono (2010:55-56) Jenis penelitian ini mengatakan bahwa rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Dalam mengumpulkan data ini penulis mengadakan penelitian di PT. Arista Sukses Abadi Jl.Sisingamangaraja No.18 Medan Sumatra Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai bulan Desember 2017 sampai April 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan.

Tabel 3.1.
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2017-2018					
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Penyusunan proposal						
2	Bimbingan proposal						
3	Seminar proposal						
4	Pengumpulan data						
5	Seminar hasil						
6	Penyelesaian skripsi						
7	Sidang meja hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arista Sukses Abadi di Jl. Sisingamangaraja Medan Sumatra Utara berjumlah sebanyak 52 karyawan.

Tabel 3.2
Pembagian Karyawan

Jabatan	Manager	Staff
Kepala cabang	1	
Penjualan	1	17
Administrasi	1	5
Bengkel	1	23
<i>security</i>	1	2
Jumlah	52 orang	

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 81) sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Setiap elemen populasi secara independen mempunyai probabilitas untuk dipilih satu kali. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin dan *error level* sebesar 0,05. Menurut (Sugiyono, 2010:29) *proportionate stratified random sampling* merupakan teknik yang digunakan bila populasi mempunyai unsur atau beranggotakan heterogen dan bersastra secara proposional. Besarnya sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

N= Jumlah populasi

n = Jumlah Sampel

e^2 = Batas ketelitian yang diinginkan

Dalam penelitian ini $N = 52$, $e = 5\%$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{52}{1 + (52 \times 0,05^2)} = 46$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 46 responden.

3.3 Defenisi Oprasional Variabel

Menurut Sugiyono (2010:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat). Variabel bebas yaitu Kompensasi finansial (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.3
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi Finansial (X_1)	1. Kompensasi finansial langsung (<i>direct compensation</i>)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif	

	2. Kompensasi finansial tidak langsung (<i>Indirect Compencation</i>) 3.	1. Asuransi 2. Tunjangan	Likert
Kepuasan Kerja (X₂)	1. Isi pekerjaan	1. Tanggung jawab	Likert
	2. Supervisi (komunikasi)	1. Rekan kerja yang menyenangkan 2. kompeten	
	3. Organisasi dan manajemen	1. Lingkungan kerja 2. Presedur dan aturan	
	4. Promosi	1. Peluang 2. Rasa keadilan 3. Kebijakan	
	5. Gaji	1. Tingkat gaji 2. rasa keadilan	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Ketepatan waktu	1. Tepat waktu. 2. Tanggung jawab.	Likert
	2. Kuantitas	1. Kemampuan kerja 2. Kecepatan kerja	
	3. Kualitas	1. ketelitian 2. Hasil kerja	
	4. Tanggung jawab	1. Jujur 2. Tingkat absensi 3. Taat pada peraturan	

3.4. Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data, selain jenis data. Sumber data berupa benda, gerak, manusia, tempat dan sebagainya. Data yang di pergunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

3.4.1. Jenis Data

- 1) Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil

kuesioner dari responden yaitu hasil angket yang diberikan kepada seluruh karyawan PT. Arista Sukses Abadi.

- 2) Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden di PT.Arista Sukses Abadi.

3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primier merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi).

Kelebihan dari data primer adalah data lebih mencerminkan kebenaran berdasarkan dengan apa yang dilihat dan didengar langsung oleh peneliti sehingga unsur-unsur kebohongan dari sumber yang fenomenal dapat dihindari. Dalam penelitian ini, data data primer yang digunakan adalah penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Arista Sukses Abadi Medan.

2. Data Skunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh

dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti , catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumentar) yang di publikasikan maupun tidak di publikasikan PT.Arista Sukses Abadi Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukandengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Guna memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan

Bahan bacaan data yang dilakukan melalui bacaan, buku, majalah dan bahan bacaan lain yang berhubungan dengan judul peneltian yang penulis susun.

2. Penelitian lapangan

Pengumpulan data yang dilkakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

- a. Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung atau secara lisan terhadap orang-orang ynag dapat memberikan keterangan-keterangan mengenai masalah-masalah yang akan diungkap oleh peneliti guna mendukung data yang akan dikumpulkan.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010: 132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut tabel instrument skala likert :

Tabel 3.4
Tabel Instrument Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber data: Sugiyono (2010:86)

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2012:53), Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dilakukan untuk memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang diungkap dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 ($\text{sig} \leq \alpha 0.05$) :maka instrument valid
2. Jika probabilitas yang dihitung \geq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 ($\text{sig} \geq \alpha 0.05$) : maka instrumen tidak valid

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukur tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah *metode Cronbach's Alpa*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Menurut Eisingerich dan Rubera, 2010 (dalam Hair, et. Al. 2010) Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,021 s.d 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel

- 4) Nilai alpha Cronbach 0,60 s.d 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,80 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005:147), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya yakni dengan melihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan histogram dan pendekatan kurva PP-Plots.

Selain dengan normal *probabilityplot*, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan uji kolmogorov-Smirnov. Dari tabel *non-Sample kolmogorov-Smirnov Test* diperbolehkan angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dan pedoman.

1. Nilai sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusikan secara normal.
2. Nilai sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusikan secara normal.

3.7.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Jika ditentukan adanya multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan

menjadi tidak terhingga. Salah satunya untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas adalah menganalisis nilai toleransi dan lawannya *variance inflation faktor* (VIF). Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Menguji adanya kasus multikolinearitas adalah dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Karim dan Hadi dalam Ghazali (2012) berpendapat bahwa untuk melihat adanya kasus multikolinearitas dengan melihat VIF, apabila nilai VIF suatu model kurang dari 10, maka model tersebut dinyatakan bebas dari kasus multikolinearitas.

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2010).

Pendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dan Uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2010).

3.8. Uji Hipotesis

3.8.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dengan alat bantu SPSS statistic v23 for windows, kriteria pengujian adalah sebagai berikut: melihat tabel Model Summary, melihat nilai R.Square (koefisien determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $>0,5$, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

3.8.2. Uji Simultan (Uji F)

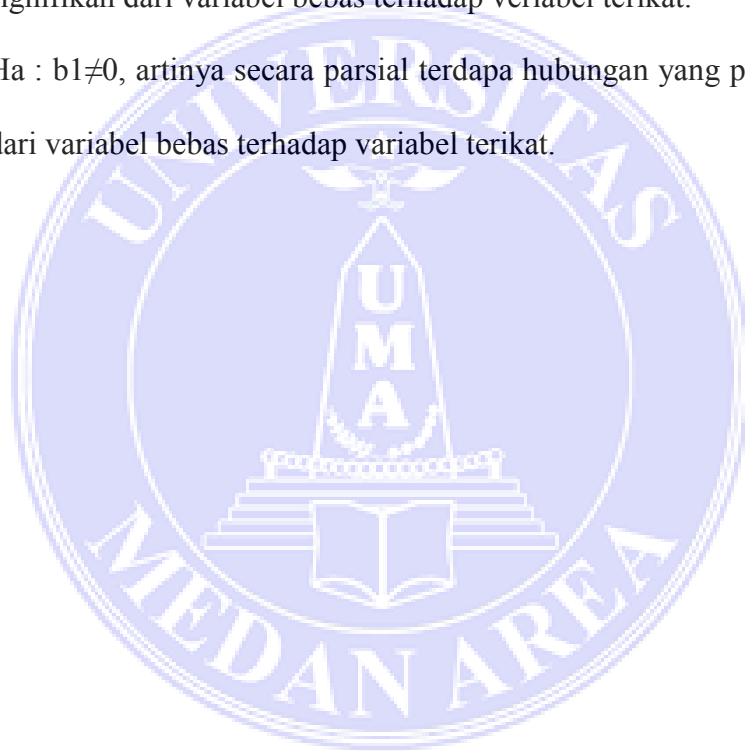
Uji F dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% (0-0,05).

1. $H_0 : b_1=0$, artinya variabel bebas secara serempak tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel bebas secara serempak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.8.3. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang hubungan kompensasi finansial (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel bebas kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1=0$, artinya secara parsial tidak terdapat hubungan yang positif signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat hubungan yang positif signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.



DAFTAR PUSTAKA

- Cascio. 2012. *Human Resource Management*. New York : Addison Wesley
- Christi, S. H and M.Rafiq. 2010. *Impact of participative Management On Employee Job Satisfaction and Performance*.
- Bangun, Wilson. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bambang Wahyudi, 2008, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Gibson, James. L. 2006. *Manajemen: ahli bahasa Zuhad Ichyandin.Ed.9*. jakarta: Erlangga.
- Ghozali, imam 2012. *Apilakasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2*. Semarang:Badan penerbit- Universitas Diponegoro.
- _____2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* . Semarang:Badan penerbit- Universitas Diponegoro.
- Hamid, Abdul. 2004. *Pedemonan Penulisan Skripsi*. Jakarta: FEIS
- Hasibuan, Melayu.S.P. 2004. *Manajemen: edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Husein, Umar. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Nawawi, Handari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif: Jilid Satu, Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Gaja Mada University Pres.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Juvani. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

_____ 2009. *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Prakteka*. PT. Rajagrafindo Persada.

_____ 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.

Robbins, S.P dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sadarmayati. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono . 2010. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif & RND*. Bandung: Alfaberta.

_____ 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfaberta.

Suwanto dan Priansa,Donni. 2011.*Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan Pertama*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi: sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta: Rajawali Pres.

_____ 2010. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.

Nurul.H. 2016.Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)



LAMPIRAN

KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ARISTA SUKSES ABADI MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah:

- I. DATA RESPONDEN (No.Responden :)
1. Usia : a.20-25Thn b.26-30Thn c.31-35Thn
 d.>36Thn
 2. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
 3. Pendidikan : a. SMU/SMK b.D3 c.S1
 d. S2

II. PETUNJUK PENGISISAN

1. Bacalah terlebih dahulu setiap butir pertanyaan atau pertanyaan di dalam angket dengan cermat.
2. Berikan tanda centang (√) pada kolom jawaban yang benar-benar sesuai dengan kondisi Anda.
3. Satu pertanyaan atau pernyataan hanya boleh dijawab dengan satu pilihan jawaban.

Keterangan:

Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5

Setuju (S) : diberi skor 4

Kurang Setuju (KS) : diberi skor 3

Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

III. DAFTAR PERTANYAAN

I. KOMPENSASI FINANSIAL(X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	TST
Gaji						
1	Perusahaan tempat saya bekerja dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan					
2	Saya merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima					
Upah						
3	Saya menerima upah saya sesuai dengan beban kerja saya					
4	Upah yang saya terima dapat meningkatkan kinerja saya					
Insentif						
5	Saya menerima insentif karena kinerja saya melebihi standar					
6	Pemberian insentif membuat saya lebih giat bekerja					
Asuransi						
7	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					
8	Dengan asuransi jiwa perusahaan dapat menjamin resiko pekerjaan saya					
Tunjangan						
9	Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya dip perusahaan					
10	Saya merasa bahwa saya mengandalkan tunjangan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya					

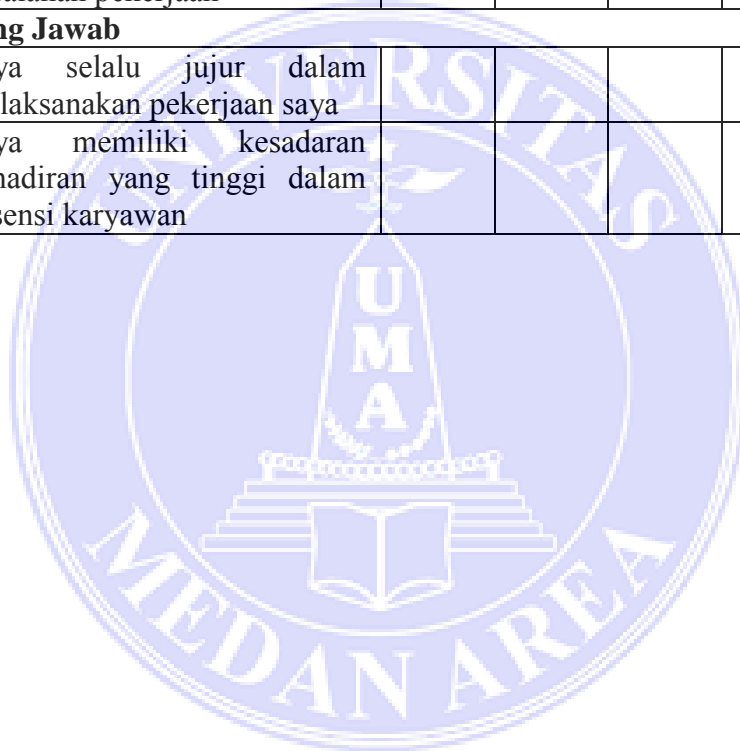
II. KEPUASAN KERJA(X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Isi Pekerjaan						
1	Saya merasa kepribadian saya sangat sesuai dengan karakteristik tugas-tugas yang saya lakukan					
2	Tugas-tugas dalam pekerjaan dijelaskan dengan baik.					
Supervisi/ Komunikasi						
3	Atasan berkomunikasi baik dengan bawahan					
4	Saya berkomunikasi dengan baik dengan sesama karyawan					
Organisasi dan Manajemen						
5	Kondisi dan situasi internal kantor cenderung tidak kondusif.					
6	Pihak Manajemen dapat dengan cepat mengelola masalah yang terjadi dan menetralsirkannya.					
Kesempatan Untuk Maju (Promosi)						
7	Perusahaan memberikan promosi dan kesempatan kepada anda sebagai peningkatan karier					
8	Orang yang melakukan tugasnya dengan baik akan memperoleh kesempatan yang sama untuk dipromosikan.					
Gaji						
9	Saya merasa mendapat gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya.					
10	Saya merasa dihargai oleh instansi ketika saya berfikir mengenai apa yang instansi "bayarkan atau berikan" pada saya.					

I. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Ketepatan Waktu						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
2	Saya tidak pernah terlambat dalam menyelesaikan tugas					

Kuatitas						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang diselesaikan tepat waktu					
4	Saya selalu menyelesaikan hasil kerja sesuai dengan tugas atasan					
Kualitas						
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar					
6	Saat bekerja saya selalu meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan					
Tanggung Jawab						
7	Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan saya					
8	Saya memiliki kesadaran kehadiran yang tinggi dalam absensi karyawan					



TABULASI DATA RESPONDEN

No	Kompensasi Finansial (X_1)										jllh
	KF1	KF2	KF3	KF4	KF5	KF6	KF7	KF8	KF9	KF10	
1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
9	2	2	3	4	3	2	3	4	3	4	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
16	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	30
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
19	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
20	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
22	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
24	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	44
25	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
26	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	41
27	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	34
28	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	43
29	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	34
30	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
31	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
32	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	34

33	5	3	4	3	3	2	4	3	4	3	34
34	5	4	2	3	5	4	2	3	4	4	36
35	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	33
36	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	35
37	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	36
38	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	42
39	5	4	4	3	2	4	4	3	4	2	35
40	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	41
41	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
42	3	5	5	4	4	4	5	3	4	3	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	3	3	3	2	3	3	5	4	4	3	33
45	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

No	Kepuasan Kerja (X ₂)										jln
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KKP6	KK7	KK8	KK9	KK10	
1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
9	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	4	2	4	3	4	2	3	5	3	33
18	3	3	4	3	3	3	4	4	2	5	34

19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
21	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	37
22	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	32
23	4	3	2	3	4	3	2	4	2	4	31
24	3	4	2	4	3	4	2	3	4	2	31
25	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	30
26	3	2	3	4	3	2	3	4	2	4	30
27	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	33
28	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	32
29	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35
30	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35
31	2	4	3	3	2	4	3	3	4	2	30
32	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	39
33	4	3	2	5	4	3	2	3	4	2	32
34	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	39
35	3	2	4	4	3	5	4	2	3	4	34
36	4	3	2	5	4	3	2	3	4	2	32
37	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	37
38	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	30
39	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	31
40	5	5	3	4	4	4	4	4	2	4	39
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	41
43	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	41
44	3	2	3	4	4	4	4	4	3	5	36
45	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

No	Kinerja Karyawan								Jlh
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	
1	3	3	3	4	3	3	3	3	25
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	5	4	4	4	5	4	5	35
4	3	4	3	4	3	4	3	4	28
5	4	4	4	3	4	4	4	4	31

6	3	3	3	2	3	3	3	3	23
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	5	4	5	4	5	5	5	5	38
9	3	4	3	2	3	4	3	4	26
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	3	4	3	4	3	4	3	28
16	3	3	2	3	4	4	4	4	27
17	4	4	4	4	2	3	5	3	29
18	3	3	3	2	4	4	2	5	26
19	4	3	3	3	3	4	3	3	26
20	4	3	4	3	5	4	4	4	31
21	4	4	4	4	4	3	5	4	32
22	3	4	3	3	2	3	4	3	25
23	3	4	4	4	2	4	2	4	27
24	3	5	5	4	2	3	4	2	28
25	3	3	3	4	3	4	3	4	27
26	4	4	5	3	3	4	2	4	29
27	3	3	3	4	4	2	3	3	25
28	3	5	5	4	3	4	4	2	30
29	3	4	4	2	4	4	4	3	28
30	3	4	4	4	4	4	4	3	30
31	3	4	4	4	3	3	4	2	27
32	2	4	4	4	4	5	3	4	30
33	3	2	4	3	2	3	4	2	23
34	5	4	2	3	4	5	3	4	30
35	3	4	4	3	4	2	3	4	27
36	3	4	3	4	2	3	4	2	25
37	3	3	3	4	3	5	4	3	28
38	3	5	5	4	3	4	3	3	30
39	2	4	4	3	4	3	2	3	25
40	4	5	4	5	5	4	5	5	37
41	5	5	4	4	4	5	4	4	35
42	5	4	4	4	4	4	5	4	34
43	4	4	4	4	5	5	4	4	34
44	5	5	4	4	4	4	5	5	36
45	3	3	3	4	3	3	3	3	25
46	3	3	3	3	3	3	3	3	24



HASIL UJI VALIDITAS

No	Kompensasi Finansial (X_1)										Jlh
	KF1	KF2	KF3	KF4	KF5	KF6	KF7	KF8	KF9	KF10	
1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
9	2	2	3	4	3	2	3	4	3	4	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
16	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	30
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
19	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
20	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36

Correlations

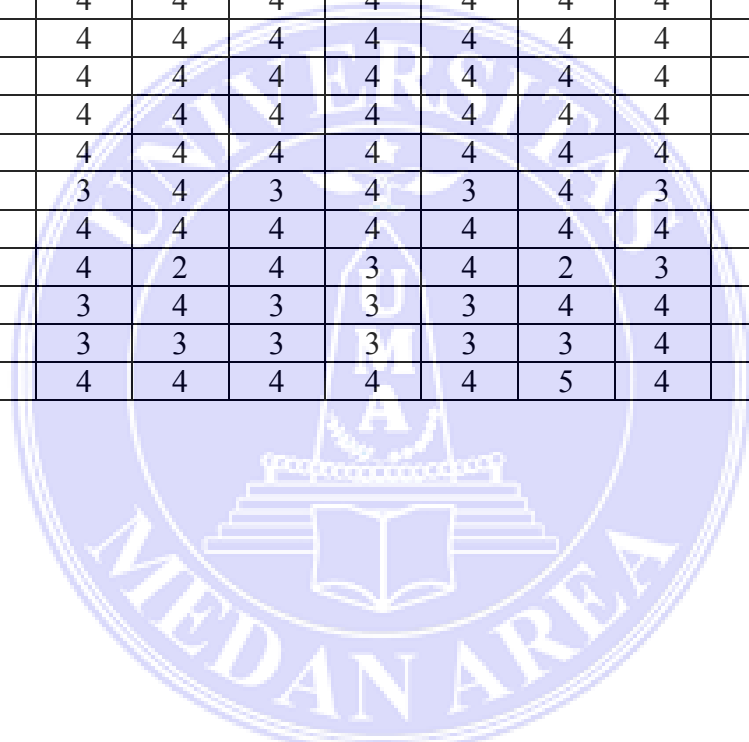
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Kompen sasi_Fin ansial_(X1)
P1	Pearson Correlation	1	.871**	.501*	.349	.571**	.844**	.501*	.392	.499*	.392	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.024	.131	.009	.000	.024	.087	.025	.087	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	.871**	1	.514*	.524*	.467*	.946**	.514*	.531*	.409	.439	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.021	.018	.038	.000	.021	.016	.074	.053	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	.501*	.514*	1	.564**	.895**	.518*	1.000**	.651**	.669**	.555*	.853**
	Sig. (2-tailed)	.024	.021		.010	.000	.019	.000	.002	.001	.011	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	.349	.524*	.564**	1	.479*	.543*	.564**	.910**	.420	.792**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.131	.018	.010		.032	.013	.010	.000	.065	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	.571**	.467*	.895**	.479*	1	.501*	.895**	.618**	.875**	.599**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.009	.038	.000	.032		.025	.000	.004	.000	.005	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

P6	Pearson Correlation	.844**	.946**	.518*	.543*	.501*	1	.518*	.533*	.438	.464*	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.013	.025		.019	.015	.053	.039	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	.501*	.514*	1.000**	.564**	.895**	.518*	1	.651**	.669**	.555*	.853**
	Sig. (2-tailed)	.024	.021	.000	.010	.000	.019		.002	.001	.011	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	.392	.531*	.651**	.910**	.618**	.533*	.651**	1	.645**	.915**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.087	.016	.002	.000	.004	.015	.002		.002	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	.499*	.409	.669**	.420	.875**	.438	.669**	.645**	1	.739**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.025	.074	.001	.065	.000	.053	.001	.002		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	.392	.439	.555*	.792**	.599**	.464*	.555*	.915**	.739**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.087	.053	.011	.000	.005	.039	.011	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kompen sasi_Fin ansial_(X1)	Pearson Correlation	.723**	.762**	.853**	.769**	.856**	.775**	.853**	.859**	.793**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

No	Kepuasan Kerja (X_2)										Jumlah
	KK1 1	KK1 2	KK1 3	KK1 4	KK1 5	KK1 6	KK1 7	KK1 8	KK1 9	KK2 0	
1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
9	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	4	2	4	3	4	2	3	5	3	33
18	3	3	4	3	3	3	4	4	2	5	34
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41



Correlations

		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Kepuasan_Kerja_(X2)
P11	Pearson Correlation	1	.932*	.510*	.932*	.580*	.882*	.524*	.423	.407	.374	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.000	.007	.000	.018	.063	.075	.104	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	.932*	1	.307	1.000**	.495*	.948*	.333	.311	.566*	.275	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000		.188	.000	.027	.000	.152	.182	.009	.240	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	.510*	.307	1	.307	.879*	.337	.955*	.678*	.332	.711*	.788**
	Sig. (2-tailed)	.022	.188		.188	.000	.146	.000	.001	.153	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P14	Pearson Correlation	.932*	1.000**	.307	1	.495*	.948*	.333	.311	.566*	.275	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.188		.027	.000	.152	.182	.009	.240	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P15	Pearson Correlation	.580*	.495*	.879*	.495*	1	.511*	.850*	.629*	.732*	.556*	.879**
	Sig. (2-tailed)	.007	.027	.000	.027		.021	.000	.003	.000	.011	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P16	Pearson Correlation	.882*	.948*	.337	.948*	.511*	1	.359	.373	.564*	.330	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.146	.000	.021		.120	.106	.010	.156	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P17	Pearson Correlation	.524*	.333	.955*	.333	.850*	.359	1	.643*	.336	.670*	.787**
	Sig. (2-tailed)	.018	.152	.000	.152	.000	.120		.002	.147	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

P18	Pearson Correlation	.423	.311	.678*	.311	.629*	.373	.643*	1	.298	.885*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.063	.182	.001	.182	.003	.106	.002		.201	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P19	Pearson Correlation	.407	.566*	.332	.566*	.732*	.564*	.336	.298	1	.162	.647**
	Sig. (2-tailed)	.075	.009	.153	.009	.000	.010	.147	.201		.494	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P20	Pearson Correlation	.374	.275	.711*	.275	.556*	.330	.670*	.885*	.162	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.104	.240	.000	.240	.011	.156	.001	.000	.494		.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepuasan_Kerja_X2	Pearson Correlation	.839*	.787*	.788*	.787*	.879*	.800*	.787*	.723*	.647*	.684*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

No	Kinerja Karyawan (Y)								
	KK21	KK22	KK23	KK24	KK25	KK26	KK27	KK28	Jlh
1	3	3	3	4	3	3	3	3	25
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	5	4	4	4	5	4	5	35
4	3	4	3	4	3	4	3	4	28
5	4	4	4	3	4	4	4	4	31
6	3	3	3	2	3	3	3	3	23
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	5	4	5	4	5	5	5	5	38
9	3	4	3	2	3	4	3	4	26
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	3	4	3	4	3	4	3	28
16	3	3	2	3	4	4	4	4	27

17	4	4	4	4	2	3	5	3	29
18	3	3	3	2	4	4	2	5	26
19	4	3	3	3	3	4	3	3	26
20	4	3	4	3	5	4	4	4	31

Correlations

		P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	Kinerja_ (Y)
P21	Pearson Correlation	1	.479 [*]	.895 ^{**}	.535 [*]	.547 [*]	.524 [*]	.788 ^{**}	.335	.858 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.032	.000	.015	.012	.018	.000	.149	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P22	Pearson Correlation	.479 [*]	1	.564 ^{**}	.567 ^{**}	.142	.629 ^{**}	.496 [*]	.556 [*]	.733 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.032		.010	.009	.551	.003	.026	.011	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P23	Pearson Correlation	.895 ^{**}	.564 ^{**}	1	.530 [*]	.499 [*]	.399	.705 ^{**}	.353	.832 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.016	.025	.082	.001	.127	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P24	Pearson Correlation	.535 [*]	.567 ^{**}	.530 [*]	1	.137	.275	.611 ^{**}	.142	.646 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.015	.009	.016		.563	.240	.004	.550	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P25	Pearson Correlation	.547 [*]	.142	.499 [*]	.137	1	.643 ^{**}	.336	.670 ^{**}	.676 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.012	.551	.025	.563		.002	.147	.001	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P26	Pearson Correlation	.524 [*]	.629 ^{**}	.399	.275	.643 ^{**}	1	.298	.885 ^{**}	.773 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.018	.003	.082	.240	.002		.201	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P27	Pearson Correlation	.788 ^{**}	.496 [*]	.705 ^{**}	.611 ^{**}	.336	.298	1	.162	.747 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.001	.004	.147	.201		.494	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P28	Pearson Correlation	.335	.556 [*]	.353	.142	.670 ^{**}	.885 ^{**}	.162	1	.683 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.149	.011	.127	.550	.001	.000	.494		.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Kinerja_ (Y)	Pearson Correlation	.858**	.733**	.832**	.646**	.676**	.773**	.747**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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



**HASIL UJI RELIABILITAS
KOMPENSASI FINANSIAL (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	10

KEPUASAN KERJA (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

KINERJA KARYAWAN (Y)

Case Processing Summary

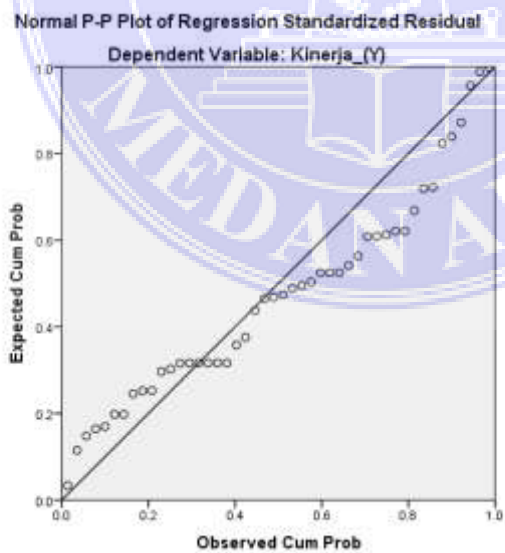
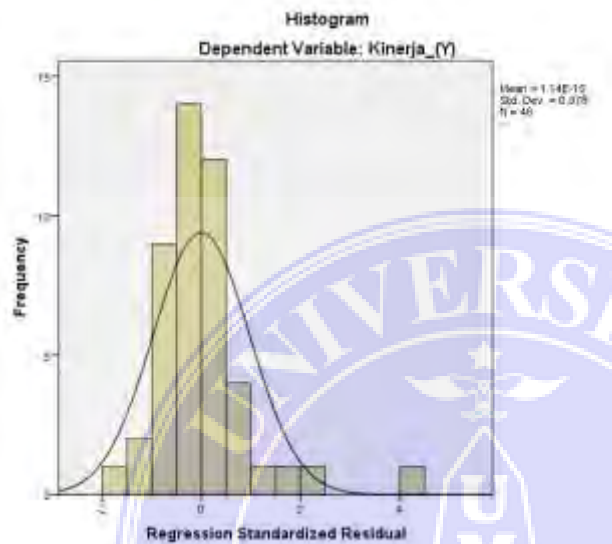
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

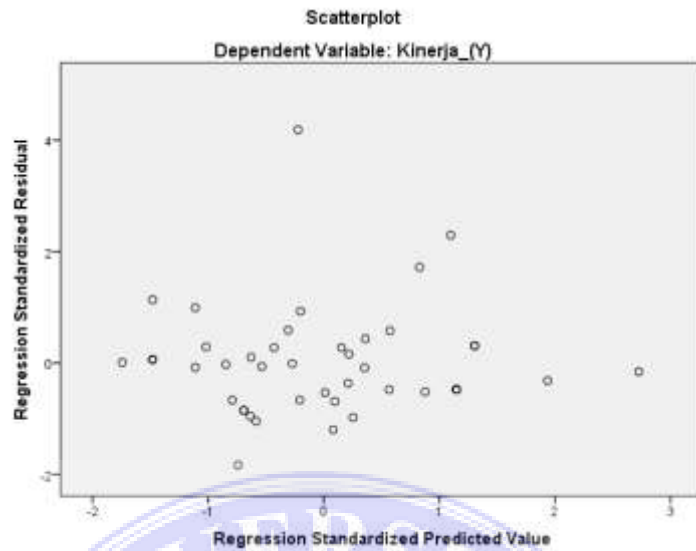
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	8

HASIL UJI ASUMSI KLASIK





Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,985	1,959		,503	,618
Kompensasi_Finansial_(X1)	-,027	,051	-,089	-,523	,604
Kepuasan_Kerja_(X2)	,034	,053	,109	,642	,524

a. Dependent Variable:abs_RES2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,90456123
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,729
Asymp. Sig. (2-tailed)		,663

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
		B	Std. Error	Beta			Statistics	
				Tolerance			VIF	
1	(Constant)	-3.133	2.635		-1.189	.241		
	Kompensasi_Finansial_(X1)	.365	.069	.423	5.274	.000	.797	1.255
	Kepuasan_Kerja_(X2)	.535	.071	.607	7.567	.000	.797	1.255

a. Dependent Variable: Kinerja_(Y)

HASIL UJI HIPOTESIS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.779	.769	1.86491

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_(X2),
Kompensasi_Finansial_(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja_(Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	528.364	2	264.182	75.960	.000 ^b
	Residual	149.549	43	3.478		
	Total	677.913	45			

a. Dependent Variable: Kinerja_(Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_(X2), Kompensasi_Finansial_(X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients		d		
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-3.133	2.635	Beta	-1.189	.241

Kompensasi_Finansial _(X1)	.365	.069	.423	5.274	.000
Kepuasan_Kerja_(X2)	.535	.071	.607	7.567	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_(Y)

