

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUCOFINDO DI MAKASSAR

ACHDIAT ANANTA



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO DI MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**ACHDIAT ANANTA
A21114313**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO DI MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

ACHDIAT ANNANTA
A21114313

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

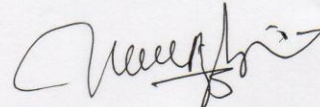
Makassar, Agustus 2020

Pembimbing I



Dr. Hj. Nuraeni Kadir, M.Si.
NIP 19560315 199203 2 001

Pembimbing II



Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA.
NIP 19620413 198702 2 002



Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D.
NIP 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO DI MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

ACHDIAT ANANTA
A21114313

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 30 November 2020 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Hj. Nuraeni kadir, SE.,M.Si.	Ketua	1.....
2. Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA.	Sekretaris	2.....
3. Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si.,Ph.D.	Anggota	3.....
4. Dr. Abdul Razak Munir, SE.,M.Si.,M.Mktg.	Anggota	4.....
5.	Anggota	5.....

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D.
NIP 19620405 198702 2 00

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Achdiat Ananta
NIM : A21114313
Jurusan/program studi : Manajemen/S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO DI MAKASSAR

adalah hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Agustus 2020

Yang membuat pernyataan



Achdiat Ananta

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Allahumma Shalli Ala Muhammad Wa Ala Ali Muhammad

Atas nama-Nya yang Rahman dan Rahim, segala puji hanya bagi-Nya Pengayom Alam Semesta. Salam kehormatan tetap tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, kepada keluarganya dan para sahabatnya.

Alhamdulillah, berkat Rahmat dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO DI MAKASSAR**" yang merupakan salah satu syarat kelulusan Strata I Manajemen. Skripsi ini tidak akan pernah terwujud tanpa bantuan dan kasih sayang banyak orang. Dan Semuanya tak akan berjalan mulus tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, maka dengan ini penulis berterima kasih tak terhingga kepada bapak/ibu/saudara(i) dan mereka yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, baik itu dalam penelitian maupun dalam penyusunan, serta kepada mereka yang mengisi tiap proses pencarian jati diri penulis, maka dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tuaku atas kasih sayang tak bersyarat, dengan dukungan moril maupun materil, dan atas segala doa mereka.
2. Ibu Dr. Hj. Nuraeni Kadir, M.Si. dan Ibu Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA yang membimbing dan memotivasi dalam proses penulisan skripsi ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
3. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Palubuhu, M.A selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar.

4. Prof. Dr. H. Abd Rahman Kadir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
5. Ibu Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si.,Ph.D. selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
6. Dosen-dosenku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu siap membagi ilmu pengetahuannya.
7. PT. Sucofindo di Makassar atas segala kemudahannya dalam pengambilan data perusahaan.
8. Teman-teman di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Segala hal baik yang terdapat dalam skripsi ini merupakan kebenaran yang berasal dari-Nya dan segala kesalahan merupakan kesalahan yang dibuat oleh penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat dibutuhkan untuk melakukan perbaikan pada penulisan-penulisan ilmiah berikutnya, baik bagi penulis secara langsung maupun bagi orang yang berkepentingan atas skripsi ini. Akhirnya dengan segala kelemahan penulis, penulis mempersembahkan skripsi ini dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Makassar, Agustus 2020

Achdiat Ananta

ABSTRAK

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sucofindo di Makassar

**Achdiat Annanta
Nuraeni Kadir
Nursiah Sallatu**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis sobel test. Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar.

**Kata Kunci : komitmen organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan
kinerja karyawan**

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ...	8
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Komitme Organisasi	12
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	12
2.1.2.2 Pilar dalam Menciptakan Komitmen Organisasi...	14
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	16
2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi.....	16
2.1.3 Kompensasi	17
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	17
2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi	20

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .	22
2.1.3.4 Indikator Kompensasi.....	25
2.1.4 Kepuasan Kerja	25
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	25
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	28
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	29
2.1.5 Kinerja Karyawan	30
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	30
2.1.5.2 Metode Penilaian Kinerja	31
2.1.5.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	32
2.1.5.4 Indikator Kinerja Karyawan	33
2.1.6 Pengaruh Antara Variabel	35
2.1.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	35
2.1.6.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	36
2.1.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	37
2.1.6.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	37
2.1.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	38
2.1.6.6 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan.....	39
2.1.6.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan	39
2.2. Penelitian Empirik	40
2.3. Kerangka Pikir.....	42
2.4. Hipotesis	43

BAB III	METODE PENELITIAN	44
	3.1. Rancangan Penelitian	44
	3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	44
	3.3. Populasi dan Sampel	44
	3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	45
	3.5. Teknik Pengumpulan Data	46
	3.6. Jenis dan Sumber Data	47
	3.7. Instrumen Penelitian	47
	3.8. Metode Analisis.....	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
	4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	52
	4.1.1 Sejarah Singkat PT. Sucofindo	52
	4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	53
	4.2. Hasil Penelitian	54
	4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	54
	4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	58
	4.2.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	63
	4.2.4 Uji Asumsi Klasik	66
	4.2.5 Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda	70
	4.2.6 Analisis Sobel Test	74
	4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	79
	4.3.1 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	79
	4.3.2 Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja	80
	4.3.3 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	80
	4.3.4 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	81
	4.3.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	81
	4.3.6 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja	
	karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja	82
	4.3.7 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	
	melalui kepuasan kerja	83
BAB V	PENUTUP	84
	5.1. Kesimpulan	84
	5.2. Saran-Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1	Realisasi Penyelesaian Pekerjaan Pada PT. Sucofindo di Makassar Tahun 2018 3
2.1	Penelitian Terdahulu 40
3.1	Definisi Operasional Variabel 45
3.2	Skala Pengukuran 47
4.1.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin 55
4.2.	Karakteristik Responden berdasarkan Umur 55
4.3.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir 56
4.4.	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja 57
4.5.	Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan 58
4.6.	Kriteria Analisis Deskripsi 58
4.7.	Distribusi Responden atas variabel Komitmen Organisasi 59
4.8.	Distribusi Responden atas variabel Kompensasi 60
4.9.	Distribusi Responden atas variabel Kepuasan Kerja 61
4.10.	Distribusi Responden atas variabel Kinerja karyawan 63
4.11.	Hasil Uji Validitas 64
4.12.	Hasil uji Reliabilitas 65
4.13.	Hasil Uji Normalitas dengan <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> 66
4.14.	Hasil Uji Multikolineritas 68
4.15.	Koefisien Regresi Berganda diolah dengan SPSS 23 70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pikir	42
4.1. Grafik Normal Probability Plot	67
4.2. Grafik Histogram	69
4.3. Uji Mediasi pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	75
4.4. Uji Mediasi pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era persaingan antar bisnis atau usaha yang kian kompetitif dewasa ini, sehingga menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mampu menunjukkan keunggulan kompetitif dan penggerak bagi sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018:223) merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja sangat penting untuk mengetahui hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan selama ini. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan maka banyak faktor-faktor yang perlu diperhatikan, dimana menurut Hessel (2010:98) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Namun dalam penelitian ini difokuskan pada komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2012:89) bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja

yang optimal. Seseorang yang bergabung pada perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya, karena dengan adanya komitmen tersebut maka akan tumbuh motivasi untuk mencapai suatu tujuan dan apabila pencapaian tujuan tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada karyawan tersebut. Jadi komitmen organisasi merupakan sikap para karyawan berkaitan dengan keterlibatannya dalam organisasi, kesetiaannya dengan organisasi dan rasa menjadi bagian organisasi. Ketiga komponen sikap tersebut diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Selain komitmen organisasi, maka kompensasi sangat penting dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Yuniarsih (2011:125) bahwa *kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan kinerja kerjanya sebagai sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.*

Kemudian upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sangat ditunjang oleh adanya kepuasan kerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2015:91) bahwa kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan adanya kepuasan dari tempatnya bekerja. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan sehingga karyawan semakin termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sucofindo, yakni sebuah Badan Usaha Milik Negara dengan visi yakni menjadi perusahaan kelas dunia di bidang inspeksi, pengkajian dan pengujian dengan tekad memenuhi kepuasan

pelanggan. Sedangkan misinya adalah memberikan pelayanan jasa yang terbaik untuk mencapai kepuasan pelanggan melalui profesionalisme jaringan yang luas, sistem manajemen terpadu, teknologi tepat guna dan penggunaan standar yang diakui internasional, sehingga dituntut kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawan. Namun permasalahan yang terjadi selama ini bahwa kinerja yang dicapai oleh karyawan belum sesuai dengan yang ditargetkan. Hal ini dapat dilihat bahwa dalam penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan yang ditargetkan.

Berikut ini akan disajikan pelaksanaan penyelesaian pekerjaan khususnya pada PT. Sucofindo di Makassar yaitu :

Tabel 1.1. Realisasi Penyelesaian Pekerjaan Pada PT. Sucofindo di Makassar Tahun 2018

No	Jenis Pekerjaan	Target Realisasi Pekerjaan	Realisasi Penyelesaian Pekerjaan
1	Menganalisis pekerjaan	3 hari	5 hari
2	Membuat keputusan	2 hari	3 hari
3	Melakukan pengawasan	3 hari	7 hari
4	Memproses data	5 hari	7 hari
5	Menyajikan data	4 hari	5 hari

Sumber : PT. Sucofindo di Makassar

Berdasarkan tabel 1.1 yaitu data kinerja pada PT. Sucofindo di Makassar terlihat bahwa pelaksanaan pekerjaan yang terjadi selama ini belum sesuai dengan yang ditargetkan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja belum mendukung penyelesaian pekerjaan, dimana sarana dan prasarana pegawai belum memadai

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk. (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta komitmen

organisasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema ini dengan memilih judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar ?
5. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar ?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar ?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembacanya yang terurai sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yaitu khususnya pengetahuan mengenai komitmen organisasi dan kompensasi melalui kepuasan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun sivitas akademika

lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam pembacaan, secara umum penelitian ini akan dibuat dalam 5 bab, yang terdiri :

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, tujuan manajemen sumber daya manusia, pengertian komitmen organisasi, pengertian kompensasi, pengertian kepuasan kerja, pengertian kompensasi, pengaruh antara variabel, penelitian empirik, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai sejarah berdirinya perusahaan, visi dan misi perusahaan, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang baik mampu memberikan keunggulan bersaing dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya yang tepat diharapkan mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk memenuhi akan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, maka organisasi atau perusahaan harus mempunyai bagian yang mampu memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia tersebut dan memelihara sumber daya manusia tersebut agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wirawan (2015 : 2) memberikan definisi sebagai berikut :
“ Manajemen sumber daya manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi“. Sumber daya manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. Sumber-sumber lainnya hanya dapat diperoleh dan berfungsi jika organisasi mempunyai sumber daya yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas mempunyai pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kewirausahaan dan

kesehatan fisik dan jiwa yang prima, bertalenta, mempunyai etos kerja dan motivasi kerja yang tinggi yang dapat membuat organisasi berbeda antara sukses dan kegagalan. Efektivitas dan efisiensi sumber-sumber organisasi lainnya hanya dapat dicapai kalau sumber daya manusianya berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia menurut Jimmy (2014:59) mendefinisikan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisir, atau mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan dan pemeliharaan, dan pemisahan atau pelepasan sumber daya manusia kepada tujuan-tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah dicapai.

Sunyoto (2015 : 1) mendefinisikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disamping itu faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, maka kita dapat membangun sebuah definisi serta pemahaman baru tentang manajemen sumber daya manusia, yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan anatara manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga manusia mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Sulistiyani dan Rosidah (2018:16) bahwa : “Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang baik mampu memberikan keunggulan bersaing dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya yang tepat diharapkan mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk memenuhi akan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, maka organisasi atau perusahaan harus mempunyai bagian yang mampu memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia tersebut dan memelihara sumber daya manusia tersebut agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian, SDM dan SDA yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau organisasi sebagai proses untuk mencapainya. Diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten dan pengendalian yang berkelanjutan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pada konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah perusahaan terhadap inputnya (masukan) baik itu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. dan sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer

fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Didalam konteks ini, seorang manajer sumber daya manusia adalah merupakan seorang yang lazimnya bertindak seperti kapasitas sebagai seorang staff, yang saling bekerja sama dengan pada manajer lainnya dalam membantu mereka untuk menangani semua masalah sumber daya manusia. Jadi, Basically, seluruh manajer bertanggung jawab terhadap pengelolaan tenaga kerja karyawan pada unit kerjanya masing masing. Dalam pelaksanaannya, dibutuhkan semacam suatu pembagian peran dan tanggung jawab dalam aktivitas aktivitas operasional pengelolaan Sumber Daya Manusia antar manajer lain yang sehari-harinya mengelola para bawahan atau anggota dalam unit kerja.

Sunyoto (2015 : 8) mengemukakan bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu : 1. tujuan sosial, 2. tujuan organisasi, 3. tujuan fungsional dan 4. tujuan pribadi.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas maka berikut ini akan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi. Organisasi bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

b. Tujuan organisasi

Tujuan organisasi manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu mencapai tujuannya. Departemen

sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi.

c. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan sumber daya manusia terjadi jika departemen sumber daya manusia terlalu canggih maupun kurang canggih dibandingkan dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau tidak harmonis, maka karyawan barangkali memilih untuk menarik diri dari perusahaan. Konflik antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi dapat menyebabkan keinginan kerja yang lemah, ketidakhadiran, dan bahkan sabotase. Kegagalan karyawan mengharapkan organisasi agar memuaskan kebutuhan mereka yang terkait dengan pekerjaan.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu : kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen nampak dalam tiga bentuk sikap yang terpisah tapi saling berhubungan erat, pertama identifikasi dengan misi organisasi, kedua keterlibatan secara psikologis dengan tugas-tugas organisasi dan yang terakhir loyalitas serta keterikatan dengan organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinsikan komitmen organisasi sebagai :

Komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Luthans (2012 :249) menyatakan mengenai pengertian komitmen organisasi adalah :

a. Suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi

- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan
- c. Suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Dengan kata lain komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Sopiah (2010:159) mendefinisikan bahwa :

Komitmen organisasi sebagai sebuah perasaan mengidentifikasi (kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

Pengertian-pengertian tersebut di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap tentang loyalitas karyawan kepada organisasi mereka, dan sebuah proses terus menerus yang berlanjut dimana partisipan organisasi mengungkapkan perhatian untuk organisasi dan kesuksesan yang berkelanjutan.

2.1.2.2 Pilar dalam Menciptakan Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2016:176) ada tiga pilar dalam menciptakan komitmen organisasi, yaitu :

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan:
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi.

- d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :
 - a. Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan.
 - c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen karyawan bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
 3. Pentingnya rasa memiliki

Rasa memiliki bisa muncul jika karyawan merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan karyawan dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers (Sopiah, 2018:163) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Meyer, Allen, dan Smith dalam Sopiah (2018:157) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Triana (2016:121) bahwa komitmen seorang karyawan terhadap organisasi dapat berupa :

1. Komitmen afeksi adalah suatu kadar/level/tingkat di mana karyawan menginginkan untuk mempertahankan dirinya dalam organisasi, peduli terhadap organisasi, dan berkeinginan untuk mencurahkan usahanya atas nama organisasi. Jika kita mengambil contoh komitmen anggota dalam konteks organisasi di Indonesia, seperti komitmen anggota Palang Merah Indonesia (PMI), Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid (DKM), dan lain sebagainya.

2. *Continuance commitment* merupakan suatu kadar/level/tingkat di mana karyawan memercayai bahwa dia harus mempertahankan dirinya dalam organisasi dikarenakan waktu, pengeluaran, dan usaha yang telah dia lakukan dalam organisasi atau kesulitan untuk mencari pekerjaan lain. Contoh dari bentuk komitmen ini adalah manajer yang sudah bekerja selama sepuluh tahun di suatu perusahaan, di mana dia telah banyak mencurahkan tenaga dan sumber daya untuk memajukan perusahaan sehingga jika dia akan berpindah ke perusahaan lainnya maka ia harus mencurahkan tenaga dan sumber daya yang dibutuhkan selama sepuluh tahun ke depan.
3. Komitmen nomatif yang dimaksud Mayer dan Allen adalah suatu kadar/level/tingkat di mana karyawan merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Contohnya adalah pegawai yang telah ditugaskan untuk studi lanjut oleh perusahaannya atau dilatvie dengan biaya yang besar, mereka cenderung merasa berhutang kepada organisasi sehingga merasa wajib untuk tetap berkomitmen/setia pada organisasi.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*finansial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung.

Salah satu fenomena yang muncul dewasa ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan

salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi posisi persaingan perusahaan, proses rekrutmen, dan tingkat perputaran karyawan. Sedangkan ditinjau dari sudut pandang karyawan merupakan unsur pendapatan yang mempengaruhi gaya hidup, status, harga diri, dan perasaan karyawan terhadap perusahaan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lainnya. Selain itu juga merupakan alat manajemen bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan produktivitas, dan mempengaruhi kepuasan kerja.

Kompensasi berupa uang artinya pekerja itu dibayar dengan sejumlah uang kartal dari pekerjaannya. Sementara kompensasi berupa barang, artinya bahwa pekerja itu dibayar menggunakan barang tertentu dari jasanya.

Istilah dari kompensasi ini erat kaitannya dengan imbalan-imbalan finansial/financial reward yang diberikan untuk seseorang atas dasar hubungan kerja tersebut. Terkadang, kompensasi ini diberikan berupa finansial (uang), sebab pengeluaran moneter yang dilaksanakan dari sebuah organisasi.

Pemberian kompensasi baik untuk pekerja maupun karyawan mampu memberikan dampak yang positif untuk sebuah organisasi maupun perusahaan, antara lain :

1. Memacu karyawan guna berprestasi dan lebih giat bekerja
2. Perusahaan memperoleh pekerja yang kualitasnya baik

3. Memudahkan proses administrasi serta aspek hukum
4. Menjadi daya pikat bagi para pencari kerja yang berkualitas
5. Perusahaan mempunyai kelebihan tersendiri dibanding competitor

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi, sebagaimana dikemukakan oleh Ardana (2012:153) mengatakan bahwa *Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi*”.

Menurut Hasibuan (2019 :117) mendefinisikan bahwa *kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.*

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kekaryawanan yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

Menurut Martoyo (2015:216), bahwa : “Kompensasi adalah pengatur seluruh pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial) “.

Dari kedua pengertian kompensasi menurut para ahli menyebutkan segala sesuatu bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja karyawannya. Yaitu balas jasa berbentuk kompensasi seperti uang dan fasilitas perusahaan yang diterima karyawan karena pekerjaan yang ia jalankan.

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Berikut ini pendapat Sedarmayanti (2016:239) menyatakan bahwa : “Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.”.

Menurut Badriyah (2015:154), Kompensasi merupakan “segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan”

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka. Berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung sebagai imbalan dari perusahaan/oganisasi.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik dan mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Menurut Simamora (dalam Sinambela, 2016:223) bahwa jenis-jenis kompensasi terdiri dari dua macam, yaitu :

1. Kompensasi finansial yang dapat dibagi dengan kompensasi langsung, terdiri dari (a) bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah; (b) bayaran prestasi (*merit pay*); (c) bayaran insentif (*incentive pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham; (d) bayaran tertangguh (*deffered pay*), yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham. Kemudian, kompensasi tidak langsung, terdiri dari (a) program perlindungan, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan pension,

dan asuransi tenaga kerja; (b) bayaran di luar jam kerja, yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil; (c) fasilitas, yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

2. Kompensasi nonfinansial dapat dibagi menjadi (a) pekerjaan, yakni tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian, (b) lingkungan kerja, yaitu kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Selanjutnya menurut Nawawi (2015:316) kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, menurut Hasibuan (2019:127) yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi yang diterima relatif kecil. Jika pencari kerja

lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

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

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau tingkat produktivitas kerjanya buruk maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya hidup (*cost of living*)

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi semakin kecil.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan yang dimiliki lebih baik.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila perekonomian maju maka tingkat kompensasi semakin besar. Namun jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat kompensasi rendah.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko (financial dan keselamatan) yang besar maka tingkat balas jasanya semakin besar. Tetapi bila jenis dan sifat pekerjaan mudah dan resiko (financial dan kecelakaannya) kecil, tingkat balas jasanya relatif rendah.

Menurut Mangkunegara (2016:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. Faktor Pemerintah

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

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh

perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3. Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

4. Ukuran Perbandingan Upah

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

5. Permintaan dan Persediaan

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

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Indikator Kompensasi Menurut Simamora (2013) adalah:

1. Upah dan Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.

3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
4. Fasilitas

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja tentunya mengharapkan kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Dari beberapa penelitian ditemukan bahwa dampak kepuasan kerja lebih banyak pada produktivitas karyawan, tingkat absensi karyawan, dan tingkat pergantian karyawan. Hubungan antara kepuasan dengan kinerja dapat dikatakan secara singkat bahwa karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Dengan kata lain, kepuasan kerja pada karyawan akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya, di mana produktivitas kerja akan mempengaruhi tingkat keberhasilan atau kemajuan organisasi.

Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan ada saja beberapa anggota atau karyawan yang tidak puas atau mengeluh. Keadaan ini tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi karena akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Untuk itu, pimpinan perlu mengetahui sebab-sebab terjadinya ketidakpuasan ini dan bagaimana cara mengatasinya.

Ketidakpuasan yang disebabkan karena masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya, akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara, antara lain, bisa dengan menurunkan kinerjanya, mogok atau menyampaikan keluhannya secara terbuka. Ada juga pindah untuk mencari pekerjaan lain yang gajinya lebih tinggi. Ada juga yang protesnya dengan mengeluh terus yang dapat mengakibatkan ia sering ke rumah sakit atau stress, sering absen, dan akhirnya juga keluar.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Kepuasan Kerja dalam dunia kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap karyawan. Seorang karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya akan akan memberi efek positif dalam berbagai macam hal. Secara definisi kepuasan kerja memiliki pengertian yang berbeda-beda dari para ahli, menurut Rivai (2014:856) mengemukakan bahwa : “Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”

Robbins and Judge (2015 : 113) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “Perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut”

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah respon dari aktualisasi emosi yang berasal dari perasaan puas dari beberapa faktor seperti dari pekerjaannya, luar pekerjaannya dan kombinasi luar maupun dalam pekerjaan karyawan tersebut,

Widodo (2015:169) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multifaceted* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Hartatik (2014:223) bahwa pada dasarnya kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan di mana dia bekerja. Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan kerja disekitarnya, ia merasa tidak puas. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus mengerti hakikat kepuasan kerja dan cara melakukan manajemennya.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap beberapa hal, sebagai yang dikemukakan oleh Hartatik (2014:234) diantaranya :

1. Terhadap produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan

peningkatan kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah), yang adil dan wajar, serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain, performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seseorang, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

2. Ketidakhadiran (*absenteeism*)

Ketidakhadiran bersifat lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Sebab ada dua faktor dalam perilaku hadir, yaitu motivasi dan kemampuan untuk hadir. Di sisi lain, ada pendapat yang menyatakan bahwa antara kepuasan dan ketidakhadiran/kemangkiran menunjukkan korelasi negatif. Sebagai contoh, perusahaan memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa sanksi atau denda, termasuk kepada pekerja yang sangat puas.

3. Keluarnya pekerja (*turnover*)

Keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya hal ini berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidak-puasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara, misalnya meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka, dan lainnya.

4. Respons terhadap ketidakpuasan kerja

Ada empat cara mengungkapkan ketidakpuasan kerja, yaitu :

- a. Keluar (*exit*), yaitu meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (*voice*), yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.

- c. Mengabaikan (*neglect*), yaitu sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- d. Kesetiaan (*loyalty*), yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik, termasuk tetap membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2012:243) adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan dan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja. Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individual yang berada didalam perusahaan tersebut, karena setiap individual diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan

kesempatan atau mengatasi tantangan lingkungan atau ancaman dari lingkungan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau yang dinamakan dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada perkembangan selanjutnya pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.

Edison, dkk (2016:190) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Darodjat (2015:105) berpendapat bahwa kinerja adalah sebagai catatan yang dihasilkan dalam suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga, keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada kondisi yang kuat.

Kemudian secara definitif Bernardin dan Russel dalam buku Sulistiyani dan Rosidah (2018:223) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

2.1.5.2 Metode Penilaian Kinerja

Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representative. Menurut Griffin (dalam Fahmi 2014:139) bahwa ada dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

1. Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauhmana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.
2. Metode pertimbangan (*judgmental methods*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian rangking ini dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam

kelompok kerja yang memiliki rangking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan rangking buruk maka otomatis rangkingnya juga tidak bagus.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari (Hamali, 2016:101) :

1. Faktor internal karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan; dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor lingkungan internal organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi ditempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

2.1.5.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen menurut Yuli (2012:95) sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil / Jumlah keluaran (*quantity of output*)

Standar keluaran (*output*) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya jumlah keluaran yang seharusnya (standar normal) dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya, seorang karyawan pabrik rokok bagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, padahal standar umum yang ditetapkan sebesar 300 batang per hari. Ini berarti prestasi karyawan tersebut masih di bawah rata-rata.

2. Kualitas dari hasil / Kualitas keluaran (*quality of output*)

Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu adalah sedikitnya jumlah produk yang cacat, maka standar ini disebut sebagai standar *quality*. Standar ini lebih menekankan pada kualitas barang yang dihasilkan dibanding jumlah output.

3. Ketepatan waktu dari hasil

Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. Apabila karyawan dapat memperpendek/mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan telah memiliki prestasi yang baik. Sebagai contoh, waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit/100 batang maka prestasi karyawan tersebut dikatakan baik.

4. Kehadiran

Ada sebagian organisasi yang mengukur atau menilai prestasi kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

5. Kemampuan bekerja sama

Standar ini biasanya digunakan untuk menilai kinerja karyawan pada tingkat supervisor dan manajer. Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerja sama antara karyawan dapat ditingkatkan apabila masing-masing supervisor mampu memotivasi mereka secara baik.

Dimensi lain dari kinerja di luar beberapa yang umum ini dapat diterapkan pada berbagai pekerjaan. Kriteria pekerjaan (*job criteria*) atau dimensi yang spesifik dari kinerja pekerjaan akan mengidentifikasi elemen yang paling penting dalam pekerjaan tersebut. Sebagai contoh, pekerjaan seorang dosen perguruan tinggi mungkin meliputi kriteria pekerjaan mengajar, riset, dan pelayanan. Kriteria pekerjaan adalah faktor paling penting yang dilakukan orang dalam pekerjaan mereka karena mendefinisikan apa yang dibayar organisasi untuk dilakukan oleh karyawan, oleh karena itu, kinerja dari individu pada kriteria pekerjaan

harus diukur dan dibandingkan terhadap standar, dan kemudian hasilnya dikomunikasikan kepada karyawan.

Sebagian besar pekerjaan mempunyai lebih dari satu kriteria pekerjaan atau dimensi. Sering kali individu tertentu menunjukkan kinerja yang lebih baik pada beberapa kriteria pekerjaan tertentu dibandingkan yang lainnya. Di samping itu, beberapa kriteria mungkin lebih penting daripada yang lainnya bagi organisasi. Bobot dapat digunakan untuk menunjukkan kepentingan relatif dari beberapa kriteria pekerjaan dalam satu pekerjaan.

2.1.6 Pengaruh Antara Variabel

2.1.6.1 Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka kepuasan kerjanya akan meningkat, sebaliknya jika komitmen organisasi karyawan rendah maka kepuasan kerjanya akan menurun.

Dukungan organisasi terhadap peningkatan komitmen organisasi turut mempengaruhi sikap dan perilaku positif karyawan terhadap organisasi, yang berujung pada kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Dukungan organisasi dapat melalui perlakuan-perlakuan positif terhadap karyawan, seperti penghargaan, perlakuan pimpinan, karakteristik pekerjaan atau suasana kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Dadie (2016) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian Supiyanto (2015) bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.1.6.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka kepuasan kerjanya juga meningkat, sebaliknya jika kompensasi

yang diterima karyawan kurang sesuai dengan harapan kepuasan kerjanya akan rendah. Pemberian kompensasi yang dirasa adil dan sesuai harapan akan membuat karyawan merasa puas karena harapannya terpenuhi yaitu mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja, namun sebaliknya jika kompensasi yang diterima dirasa kurang sesuai maka karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang nantinya akan berdampak pada kinerjanya. Kepuasan kerja pegawai berbeda untuk masing-masing individu. Banyak hal yang dapat mempengaruhi rasa puas karyawan, salah satunya hubungan baik dilingkungan pekerjaan pada teman sekerja maupun atasan. Karna apabila hubungan internal dalam suatu perusahaan dapat terjalin dengan baik maka akan menimbulkan rasa positif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Pratama (2018) yang mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.1.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya, serta keinginan tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja.

Secara teori, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan, loyal serta senantiasa berpikir positif terhadap organisasinya ditandai dengan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian Indriyanto (2013) yang menemukan ada pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini

berarti jika komitmen organisasional semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

2.1.6.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil rekapitulasi tanggapan responden, kompensasi berada pada kategori tinggi. Indikator yang mendapat point tertinggi adalah upah dan gaji. Hal ini mengindikasikan bahwa upah maupun gaji yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerjanya sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan serta mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan seperti kebutuhan sehari-hari keluarga dan tidak merasa kekurangan dalam hal keuangan. Selanjutnya untuk indikator dengan poin terendah adalah insentif. Hal ini mengindikasikan insentif yang diterima karyawan masih rendah dan belum sesuai dengan diharapkan ditandai dengan insentif yang diterima sebagai balas jasa lembur kurang sesuai dengan jam kerja yang dilakukan karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa meskipun gaji pokok yang diterima karyawan terbilang tinggi karena sesuai dengan standar yang ditetapkan dan mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari, akan tetapi dari segi insentif yang diterima dirasa masih rendah karena belum sesuai dengan jam kerja yang dilakukan karyawan diperusahaan.

Dengan demikian diketahui bahwa kompensasi karyawan dalam bekerja masih perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan karena dengan pemberian kompensasi yang memuaskan karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh semangat hal tersebut akan berdampak pada kinerja perusahaan yang meningkat. Hal ini berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2019) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden, kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Indikator kepuasan kerja dengan perolehan nilai tertinggi yaitu moral kerja. Hal ini dikarenakan karyawan sudah bekerja cukup lama diperusahaan dan saling memahami antara satu dengan lainnya sehingga moral kerja dan budaya yang dianut terasa menyenangkan serta sudah tidak asing lagi. Sedangkan indikator dengan point terendah yaitu merasa puas dan selalu menyenangi pekerjaan yang diberikan dan bekerja tanpa suruhan orang lain. Hal ini ditandai dengan masih ada beberapa karyawan yang harus di beritahukan untuk menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa meskipun moral dan budaya antar rekan sekerja sangat menyenangkan akan tetapi maish ada beberapa karyawan merasa kurang puas mengenai pekerjaan yang diberikan dan bekerja dengan suruhan orang lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.6.6 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil perhitungan sobel test membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan bisa dioptimalkan secara maksimal, maka kepuasan kerja karyawan sangat perlu diperhatikan, karena semakin puas seseorang tentu akan membuatnya semangat dalam bekerja dan akan berdampak pada kinerjanya. Upaya peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin memerlukan sikap dasar karyawan terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang ada. Namun tidak dapat dipungkiri juga

bahwa dengan ada perubahan atau tidak terhadap struktur organisasi yang ada dan baru dapat mengakibatkan rendahnya kinerja yang dimiliki karyawan yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2.1.6.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil perhitungan sobel test dapat dibuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Program kompensasi yang jelas secara psikologis akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Bagi karyawan kompensasi merupakan balas jasa yang diterima dari perusahaan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi diperkuat dengan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena dengan memiliki kompensasi yang tinggi dan diperkuat dengan kepuasan kerja maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya akan meningkatkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2019) menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja.

2.2 Penelitian Empirik

Sebagai bahan perbandingan untuk penelitian ini, ada beberapa hasil penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya, sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

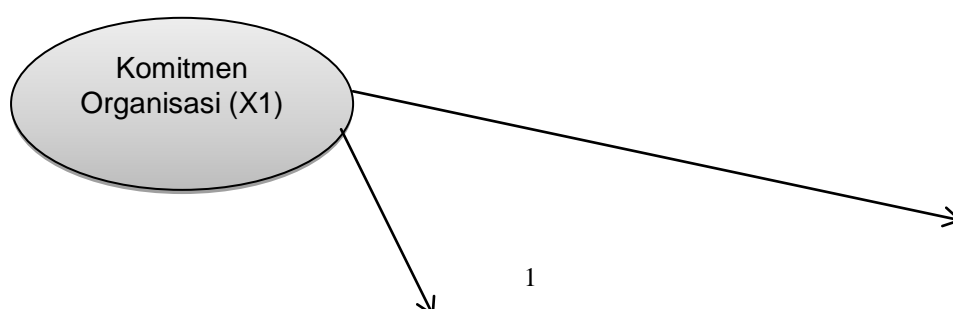
No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dwi Yuli Indriyanto (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif komitmen organisasional terhadap

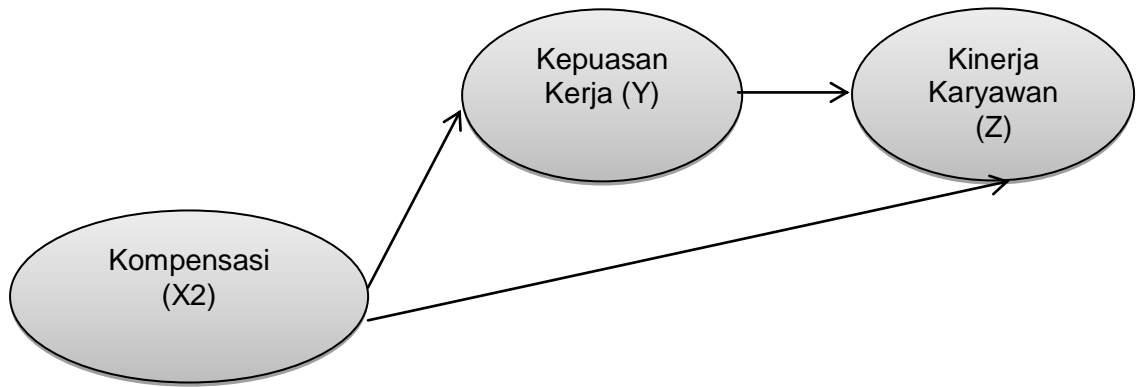
		Kinerja Karyawan di Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang	kinerja karyawan. Ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang
2	Yudi Supiyanto (2015)	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; namun secara parsial kompetensi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	M. Iman Khoeruman (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Penta Valent Jambi	Kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Penta Valent Jambi. Dimana total pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 59.12%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung kompensasi dan komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 59.12
4	Angga Pratama (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Komitmen organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Gilang Nugroho, Zulfadil Zulfadil, Raden Lestari Garnasih	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan

	(2019)	Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Egasuti Nasakti di Petapahan	terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Ke-puasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja.
6	Ghofur, et al (2017)	Effect Of Compensation, Organization Commitment and Career Developing on Employee Performance With Job Satisfaction as Intervening Variable (Empirical Study at PT. Tri Sinar Purnama di Semarang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen organisasi, pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Renyut, et al (2017)	The Effect of Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Employees Performance in Maluku Governor's Office	Hasil WarpPLS menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di lain pihak, komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi sebagai efek tidak langsung positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai mediasi kepuasan kerja dan kompetensi karyawan secara tidak langsung adalah pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai mediasi kepuasan kerja

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan permasalahan, kerangka teori dan penelitian terdahulu di atas mengenai komitmen organisasi dan kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka untuk dapat mempermudah didalam pemahaman mengenai permasalahan yang akan diteliti, peneliti menyajikan kerangka pikir dalam bentuk gambar sebagai berikut:





Gambar 2.1. Kerangka Pikir

2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka teori dan pengertian yang dikemukakan maka hipotesis atau jawaban sementara yang diajukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar
2. Bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar
3. Bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar
4. Bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar
5. Bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar
6. Bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar
7. Bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yakni pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui persepsi, tanggapan dan komentar dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini mengenai keterkaitan masalah yang akan dibahas yakni komitmen organisasi dan kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan data kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 24 untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengambil lokasi pada PT. Sucofindo tepatnya di Jalan Urip Sumohardjo No.90A Makassar. Waktu digunakan dalam penelitian ini selama kurang lebih 2 bulan terhitung sejak bulan November sampai bulan Desember tahun 2019.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar yang berjumlah sebanyak 38 orang karyawan.

2. Sampel

Penentuan sampel dengan mengacu pada Sekaran (2016:160) bahwa jumlah sampel sebanyak 30-500 untuk kebanyakan penelitian sosial. Dalam penelitian ini jumlah responden atau sampel sebanyak 38 orang karyawan telah

memenuhi syarat untuk diteliti, dengan menggunakan teknik penarikan sampel yakni metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:68) yang ditetapkan sebanyak 38 orang.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara konkret berhubungan dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian. Definisi operasional variabel yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasioanl	Indikator	Pengukuran
Komitmen Organisasi (X1)	Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya.	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> (Sopiah, 2018:157)	Skala Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1. Upah dan gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan 2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan 4. Fasilitas (Simamora, 2013)	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja (Luthans, 2012:243)	Skala Likert

Kinerja Karyawan (Z)	Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan bekerja sama 5. Kehadiran (Yuli, 2012)	Skala Likert
----------------------	--	--	--------------

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian pustaka (*library research*)

Penelitian pustaka yaitu penelitian yang dilakukan melalui penelahan buku-buku literatur yang relevan dengan judul dan masalah yang diteliti.

2. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan kunjungan langsung pada objek penelitian. Untuk menempatkan data lapangan, digunakan teknik sebagai berikut :

a. Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada PT. Sucofindo di Makassar

b. Interview

Yaitu penelitian dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan sejumlah karyawan yang berhubungan dengan penelitian ini.

c. Kuesioner

Yaitu suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas pertanyaan yang diajukan.

3.6 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan tertulis yang mendukung penelitian ini.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung, serta data-data numerik lainnya baik yang telah diolah maupun belum diolah.

2. Sumber Data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer yang diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang telah disebarakan yang dianggap mempunyai keterkaitan dengan data yang diperlukan.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau dikumpulkan dari sumber lain, seperti dari buku-buku, jurnal pendukung yang berhubungan dengan penelitian serta data lainnya yang dapat mendukung pokok pembahasan.

3.7 Instrument Penelitian

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2016). Skala likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan. Pilihan yang bisa dipilih responden adalah :

Tabel 3.2. Skala Pengukuran

Pilihan Responden	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016)

3.8 Metode Analisis

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis dibawah ini :

1. Analisis Regresi Berganda yaitu suatu analisis untuk melihat seberapa besar pengaruh komitmen organisasi, dan kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Asra, dkk (2017 : 219) yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

Z = Kinerja karyawan

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Kompensasi

β_0 = Konstanta

β_1 - β_3 = Koefisien regresi

e = Tingkat kesalahan

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengembangan instrument ditempuh melalui beberapa cara, yaitu selain mendefinisikan operasional variabel penelitian, menyusun indikator variabel penelitian dan melakukan uji coba instrument, dalam penelitian harus melakukan pengujian validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti yang dianggap tidak relevan, Umar (2013 : 52) Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Korelasi dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* untuk mengetahui hubungan antar dua variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas (keandalan) adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Teknik dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronboach*. Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan angka koefisien r yaitu sebesar 0,60. Ghozali (2016:76) jika koefisien *alpha* lebih besar dari koefisien r maka kuesioner dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear bebas dari adanya bias atau penyimpangan sehingga diperoleh regresi yang benar BLUE (*Best Linier Unbiased Estimation*), yang terdiri dari :

a. Uji Multikolineritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan besarnya nilai tolerance untuk semua variabel $> 0,1$ dan nilai VIF masing-masing variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heterokedstisitas

Pengujian heterokedstisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Glejser Test dengan pvalue masing-masing $> 0,05$, maka model regresi tidak terjadi heterokedstisitas.

c. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan uji kosmogorov-smirnov test, hasil pengujian menunjukkan bahwa apabila pvalue atau signifikan $>$ nilai standar, maka data residual berdistribusi normal.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji parsial)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak, pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

b. Uji F (Uji serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 24.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

6. Analisis *sobel test*

Analisis *sobel test* adalah merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk menguji seberapa besar peran variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan maka digunakan uji Sobel test. Dimana Sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan :

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

Sea = *Standar error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.

SEb = *Standar error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Sucofindo

PT. Sucofindo merupakan perusahaan inspeksi pertama dan terbesar di Indonesia yang didirikan pada 22 Oktober 1956 oleh negara Republik Indonesia bersama dengan *Societe Generale de Surveillance Holding SA* (SGS) yang merupakan perusahaan inspeksi terbesar di dunia yang berpusat di Jenewa, Swiss.

PT. Superintending Company of Indonesia, atau lebih populer disingkat Sucofindo, adalah sebuah BUMN Indonesia yang bergerak dalam bidang pemeriksaan, pengawasan, pengujian, dan pengkajian. Saat ini, 95% saham Sucofindo dimiliki pemerintah Republik Indonesia, dan 5% oleh SGS. Pemerintah merencanakan privatisasi Sucofindo pada tahun 2008. Keanekaragaman jasa-jasa Sucofindo dikemas secara terpadu, jaringan kerja laboratorium, cabang dan titik layanan di berbagai kota di Indonesia serta didukung oleh 2.646 tenaga profesional yang ahli di bidangnya.

Berawal dari perkembangan kegiatan perdagangan terutama terhadap komoditi pertanian, kelancaran arus barang dan pengamanan devisa negara dalam perdagangan ekspor-impor, kemudian melalui kreatifitas, Sucofindo melakukan inovasi jasa-jasa baru pada basis kompetensinya seiring dengan perkembangan kebutuhan dunia usaha. Bisnis Jasa pertama yang dimiliki Sucofindo adalah *cargo superintendence and inspection*, kemudian melalui *analysis study* dan inovasi Sucofindo melakukan diversifikasi jasa, sehingga selanjutnya lahirlah jasa-jasa *warehousing and forwarding, analytical laboratories, industrial and marine engineering, fumigation and industrial hygiene*.

Pengalaman di bidang inspeksi, pengkajian, dan pengujian menjadi modal utama dalam mengembangkan usaha menjadi perusahaan inspeksi nasional terbesar di Indonesia. Melalui pendekatan manajemen terpadu,

perusahaan bertekad untuk senantiasa meningkatkan kemampuan daya saingnya dalam menghadapi pasar global.

Hingga saat ini SGS memiliki 5% saham dari PT. Sucofindo dan 95% saham lainnya dimiliki oleh negara Republik Indonesia. Sebelum berbentuk PT. Sucofindo merupakan suatu lembaga pemerintah yaitu Lembaga Penyelenggara Perusahaan Industri (LPPI). Pada tahun 1956, lembaga ini ditransformasikan oleh pemerintah menjadi joint venture bekerja sama dengan *Societe General de Surveillance (SGS) SA Geneva Swiss*.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari pada perusahaan adalah menjadi perusahaan jasa yang terpercaya dan menguntungkan dalam memberikan pemastian di Indonesia dan ASEAN.

Misi perusahaan adalah :

1. Kami menyediakan layanan yang inovatif, handal dan berkualitas tinggi dalam bidang inspeksi, pengujian, sertifikasi, dan jasa terkait kepada pelanggan.
2. Kami mewujudkan lingkungan kerja yang menantang, apresiatif dan berlandaskan pengetahuan bagi karyawan.
3. Kami menciptakan nilai bagi pemegang saham dan berkontribusi kepada perekonomian dan masyarakat di tempat kami beroperasi.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT.

Sucofindo di Makassar. Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan karakteristik identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan yang bekerja pada PT. Sucofindo di Makassar yang berjumlah sebanyak 38 orang. Kemudian cara pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Dimana sampel ditentukan dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi yang ada.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, umur responden, pendidikan terakhir, masa kerja dan status perkawinan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden menurut jenis kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan responden atas laki-laki dan perempuan. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4.1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	28	73,7
2.	Perempuan	10	26,3
		38	100,0

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terlihat didominasi oleh laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 28 orang (73,7%), sedangkan sisanya adalah perempuan yakni sebanyak 10 orang (26,3%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian karyawan yang bekerja pada PT. Sucofindo di Makassar adalah karyawan laki-laki.

2. Karakteristik Responden menurut Umur

Umur berkaitan dengan perilaku responden dalam bekerja pada suatu perusahaan yakni sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab responden. Tabulasi umur responden selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

No.	Kategori	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	> 25 tahun	5	13,2
2.	26-35 tahun	11	28,9
3.	36-45 tahun	15	39,5
4.	46-50 tahun	4	10,5
5.	> 50 tahun	3	7,9
		38	100,0

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel di atas yakni karakteristik responden berdasarkan umur, dimana kelompok umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah umur antara 36-45 tahun yakni sebanyak 15 orang (39,5%), diikuti oleh umur responden antara 26-35 tahun dengan jumlah responden sebanyak 11 orang (28,9%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada PT. Sucofindo di Makassar adalah berusia produktif.

3. Karakteristik Responden menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang responden. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Kategori	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	SLTA	3	7,9
2.	D3	7	18,4
3.	S1	26	68,4
4.	S2	2	5,3
		38	100,0

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Berdasarkan tabel di atas yakni karakteristik responden menurut jenis pendidikan, dimana tingkat pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), dengan jumlah responden sebanyak 26 orang (68,4%), disusul oleh responden yang lulusan D3 yakni sebanyak 7 orang (18,4%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. Sucofindo di Makassar adalah lulusan Sarjana (S1).

4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menguraikan mengenai pengabdian seorang responden atau lamanya responden bekerja pada perusahaan PT. Sucofindo di Makassar, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	< 2 tahun	3	7,9
2.	2,1-3 tahun	7	18,4
3.	3,1-4 tahun	26	68,4
4.	> 5 tahun	2	5,3
		38	100,0

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Dari data tersebut di atas, terlihat bahwa masa kerja responden yang terlama dalam penelitian ini adalah antara 3,1-4 tahun dengan jumlah responden sebanyak 26 orang (68,4%), disusul oleh responden yang mempunyai masa kerja antara 2,1-3 tahun yakni sebanyak 7 orang (18,4%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. Sucofindo di Makassar adalah memiliki masa kerja antara 3,1-4 tahun.

5. Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

Deskripsi identitas responden berdasarkan status perkawinan menunjukkan apakah karyawan tersebut sudah menikah atau belum, untuk lebih jelasnya karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5. Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

No.	Kategori	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Kawin	35	92,1
2.	Belum kawin	3	7,9
		38	100,0

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan status perkawinan dalam penelitian ini adalah didominasi oleh responden yang mempunyai status kawin dengan jumlah responden sebanyak 35 orang (92,1%), disusul oleh responden yang berstatus belum kawin yakni sebanyak 3 orang (7,9%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. Sucofindo di Makassar adalah sudah berkeluarga.

4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 38 responden melalui penyebaran kuesioner. Sebelum membahas lebih jauh mengenai deskripsi tanggapan responden maka terlebih dahulu akan disajikan kriteria analisis deskripsi, melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6. Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Tidak baik/Sangat rendah
1,80 – 2,59	Tidak baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurrahman (2011:146)

Untuk mendapatkan persepsi responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada uraian berikut ini.

1. Deskripsi Jawaban Responden mengenai Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai komitmen organisasi pada PT. Sucofindo di Makassar yang selengkapnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7. Distribusi Responden atas variabel Komitmen Organisasi

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS	
Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini	3 (7,9)	4 (10,5)	6 (15,8)	17 (44,7)	8 (21,1)	3,60
Saya merasa bahwa bekerja pada perusahaan tersebut merupakan kesempatan/ peluang yang terbaik	1 (2,6)	6 (15,8)	6 (15,8)	15 (39,5)	10 (26,3)	3,71
Saya merasa menyatu dengan perusahaan serta menjunjung nilai-nilai dan visi misi dari perusahaan tempat saya bekerja	3 (7,9)	5 (13,2)	11 (28,9)	14 (36,8)	5 (13,2)	3,34
Total rata-rata indeks variabel Komitmen Organisasi						3,55

Sumber : Hasil output SPSS, 2020

Berdasarkan distribusi responden atas variabel komitmen organisasi maka diperoleh total rata-rata indeks sebesar 3,55 dan apabila dilihat dari kriteria analisis deskripsi maka dipersepsikan baik atau tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa

indikator yang memberikan kontribusi terbesar adalah dengan pernyataan saya merasa bahwa bekerja pada perusahaan tersebut merupakan kesempatan (3,71), dan indikator yang memberikan kontribusi terendah pada pernyataan saya merasa menyatu dengan perusahaan serta menjunjung nilai-nilai dan visi misi dari perusahaan tempat saya bekerja (3,34). Hal ini berarti bahwa rata-rata karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

2. Deskripsi Jawaban Responden mengenai Kompensasi

Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Dari hasil penyebaran kuesioner, maka tanggapan responden mengenai kompensasi selengkapnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.8. Distribusi Responden atas variabel Kompensasi

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS	
Saya memperoleh upah dan gaji yang adil sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani	1 (2,6)	6 (15,8)	10 (26,3)	14 (36,8)	7 (18,4)	3,53
Insentif yang saya terima sesuai dengan pengorbanan (tanggungjawab) yang saya berikan	-	10 (26,3)	9 (23,7)	14 (36,8)	5 (13,2)	3,37
Perusahaan memberikan tunjangan yang sesuai dengan harapan yang saya inginkan	-	-	16 (42,1)	14 (36,8)	8 (21,1)	3,79
Perusahaan memberikan fasilitas kerja untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan	3 (7,9)	4 (10,5)	10 (26,3)	14 (36,8)	7 (18,4)	3,47
Total rata-rata indeks variabel Kompensasi						3,54

Sumber : Hasil output SPSS, 2020

Dari hasil distribusi responden atas variabel kompensasi maka diperoleh total rata-rata indeks sebesar 3,54 dan apabila dilihat dari kriteria analisis deskripsi maka dipersepsikan baik atau tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi terbesar adalah dengan pernyataan perusahaan memberikan tunjangan yang sesuai dengan harapan yang saya inginkan (3,79), diikuti dengan pernyataan saya memperoleh upah dan gaji yang adil sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani (3,53). Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah pada pernyataan insentif yang saya terima sesuai dengan pengorbanan (tanggungjawab) yang saya berikan (3,37). Ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada PT. Sucofindo sudah dipersepsikan baik karena sudah sesuai dengan harapan karyawan.

3. Deskripsi Jawaban Responden mengenai Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Adapun persepsi responden mengenai kepuasan kerja dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9. Distribusi Responden atas variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS	
Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang saya miliki	-	1 (2,6)	19 (50)	18 (47,4)	-	3,45
Saya mendapatkan gaji sesuai dengan UMP yang berlaku	-	-	13 (34,2)	17 (44,7)	8 (21,1)	3,87

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS	
Perusahaan selalu memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk promosi jabatan	-	3 (7,9)	10 (26,3)	19 (50)	6 (15,8)	3,74
Pimpinan selalu melakukan monitoring atau pengawasan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari	-	2 (5,3)	10 (26,3)	19 (50)	7 (18,4)	3,82
Setiap karyawan dituntut untuk melakukan kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan	-	1 (2,6)	10 (26,3)	15 (39,5)	12 (31,6)	4,00
Total rata-rata indeks variabel Kepuasan kerja						3,77

Sumber : Hasil output SPSS, 2020

Hasil distribusi responden atas variabel kepuasan kerja maka diperoleh total rata-rata indeks sebesar 3,77 dan dipersepsikan baik atau tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi terbesar adalah pada pernyataan setiap karyawan dituntut untuk melakukan kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan (4,00), diikuti dengan pernyataan saya mendapatkan gaji sesuai dengan UMP yang berlaku (3,87). Sedangkan indikator yang terendah pada pernyataan saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang saya miliki (3,45). Hal ini berarti sebagian besar karyawan merasa puas dengan adanya kerjasama dan gaji yang diterima sudah sesuai dengan UMP yang berlaku.

4. Deskripsi Jawaban Responden mengenai Kinerja karyawan

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Hasil persepsi responden mengenai kinerja karyawan dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10. Distribusi Responden atas variabel Kinerja karyawan

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS	
Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan/ tugas yang diberikan	-	6 (15,8)	14 (36,8)	15 (39,5)	3 (7,9)	3,39
Setiap karyawan dituntut untuk mencapai standar kualitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan	-	3 (7,9)	11 (28,9)	18 (47,4)	6 (15,8)	3,71
Setiap karyawan harus memiliki ketepatan waktu dalam bekerja	-	2 (5,3)	13 (34,2)	13 (34,2)	10 (26,3)	3,81
Perusahaan menanamkan dalam diri setiap karyawan untuk mempunyai kemampuan bekerja sama	-	3 (7,9)	11 (28,9)	13 (34,2)	11 (28,9)	3,84
Perusahaan memberlakukan fringer print untuk mengecek tingkat kehadiran karyawan	-	4 (10,5)	7 (18,4)	15 (39,5)	12 (31,6)	3,92
Total rata-rata indeks variabel Kinerja karyawan						3,73

Sumber : Hasil output SPSS, 2020

Dari hasil distribusi jawaban responden atas variabel kinerja karyawan maka diperoleh total rata-rata indeks sebesar 3,73 dan dipersepsikan baik atau tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi terbesar adalah pada pernyataan Perusahaan memberlakukan fringer print untuk mengecek tingkat kehadiran karyawan (3,92), diikuti dengan pernyataan Perusahaan menanamkan dalam diri setiap karyawan untuk mempunyai kemampuan bekerja sama (3,84). Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah pada pernyataan saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan/ tugas yang diberikan (3,39). Ini berarti bahwa rata-rata karyawan sudah memiliki kinerja kerja yang tinggi.

4.2.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dapat dilakukan dengan

melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu menggunakan *corrected item total correlation* dalam SPSS. Jika nilai korelasi atau *corrected item total correlation* di atas dari 0,30 maka instrument yang digunakan dalam penelitian valid, sedangkan apabila nilai korelasi kurang dari 0,30, maka instrument yang digunakan tidak valid. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa SPSS 23 (*Statistical Package for Social Science 23*). Hasil uji validitas data atas variabel komitmen organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas

No.	Indikator	Corrected Item Total Correlation	r _{standar}	Keterangan
1.	Komitmen organisasi			
	- X11	0,814	0,30	Valid
	- X12	0,705	0,30	Valid
2.	Kompensasi			
	- X21	0,495	0,30	Valid
	- X22	0,462	0,30	Valid
	- X23	0,459	0,30	Valid
3.	Kepuasan kerja			
	- Y1	0,840	0,30	Valid
	- Y2	0,732	0,30	Valid
	- Y3	0,860	0,30	Valid
	- Y4	0,871	0,30	Valid
4.	Kinerja karyawan			
	- Z1	0,748	0,30	Valid
	- Z2	0,632	0,30	Valid
	- Z3	0,758	0,30	Valid
	- Z4	0,902	0,30	Valid
	- Z5	0,697	0,30	Valid

Sumber : Hasil output SPSS 23

Dari tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item total correlation* atau nilai korelasi yang di atas dari 0,30, sehingga menurut Sugiyono (2016:143) bahwa

apabila nilai korelasi dibawah dari 0,30 maka butir instrument tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang, dan apabila di atas dari 0,30 maka butir instrument tersebut sudah valid.

2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach's alpha*, di mana menurut Imam Ghozali (2013:133) bahwa instrument dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's alpha* sama dengan 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12. Hasil uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Standar</i>	Keterangan
Komitmen organisasi	0,857	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,728	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,832	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,897	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu di atas dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal, sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS), yang bertujuan untuk menghitung nilai pada variabel tertentu, dimana uji asumsi klasik terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastiitas, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Data berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $> 0,05$. Sedangkan data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig. $< 0,05$. Berikut adalah hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov test* melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

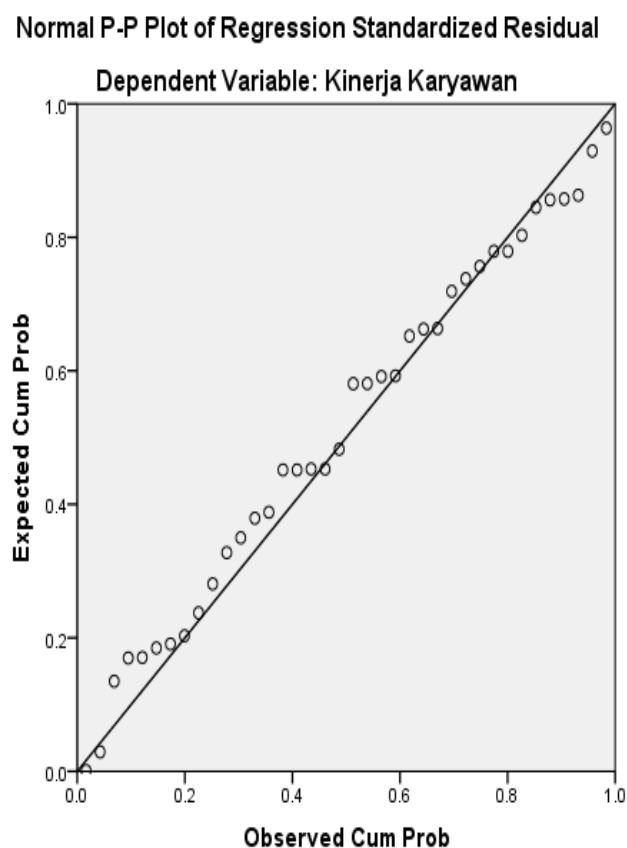
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39530727
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.084
	Positive	.074
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber : Hasil olahan data SPSS 23

Dari tabel uji normalitas dengan *one sample kolmogorov-Smirnov test* di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) yang lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan

dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

Selain cara statistik, maka pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression* yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1
Grafik Normal Probability Plot

Sumber : Hasil lampiran SPSS

Tampilan grafik Normal *Probability Plot* pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik (yang menggambarkan data sesungguhnya) terlihat menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas adalah jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas, semakin tinggi VIF maka semakin rendah tolerance. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan hasil uji multikolinieritas melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colineritas Statistik		VIF Standar	Keputusan
	Tolerance	VIF		
Komitmen organisasi	0,856	1,169	10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kompensasi	0,544	1,840	10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kepuasan kerja	0,488	2,051	10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

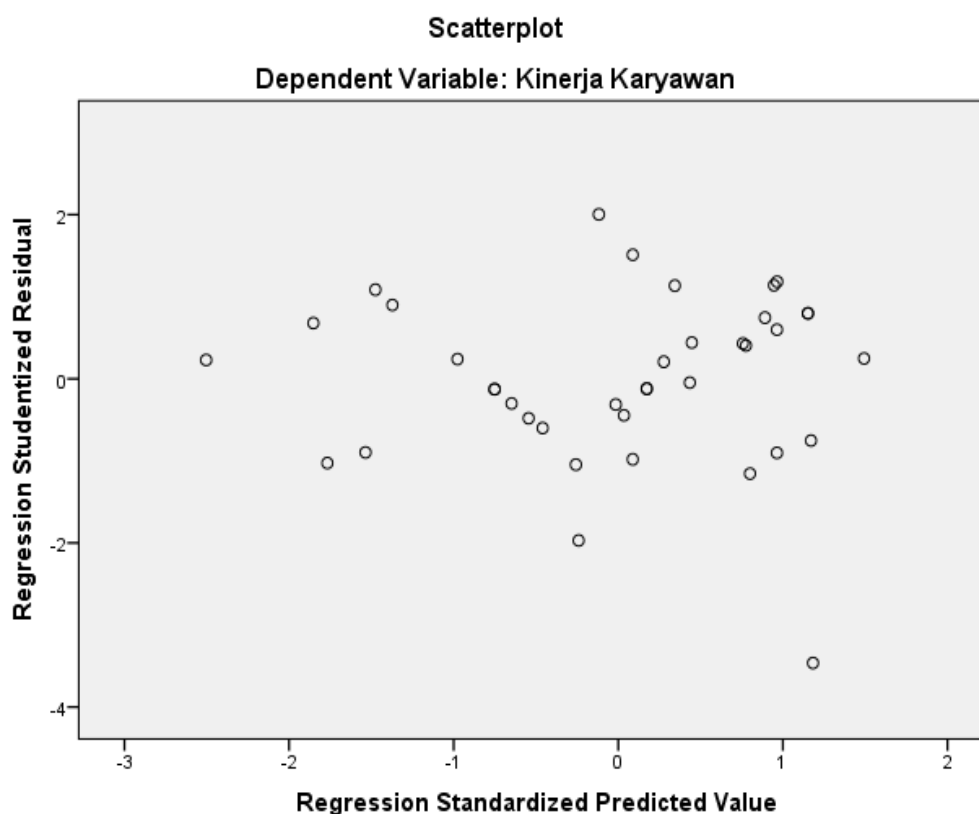
Berdasarkan tabel 4.14 yakni hasil uji multikolinieritas, maka dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas mendekati angka 1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi untuk variabel komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja tidak terdapat multikolinieritas dan model regresi layak untuk dipakai.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Diagnosis adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam plot terpecah disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan

tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heterokedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi.

Uji heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *scatterplot*, yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.2
Grafik Histogram

Sumber : Lampiran SPSS, 2020

Dari gambar di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (kinerja karyawan). Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai.

4.2.5. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan maka selanjutnya akan dilakukan pengujian pengaruh komitmen organisasi,

kompensasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam pengujian hipotesis maka dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, yang diolah dengan menggunakan program SPSS release 23. Hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.15. Koefisien Regresi Berganda diolah dengan SPSS 23

Keterangan	Model	Unstandar Coefficient		Koefisien Beta	Sig
		B	Std. Error		
1. Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja	Constant	1,206			
	Komitmen	0,166	0,081	0,247	0,048
	Kompensasi	0,559	0,108	0,623	0,000
		R = 0,716		F hitung = 18,391	
		R ² = 0,512		Sig = 0,000	
2. Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Constant	-0,117			
	Komitmen	0,201	0,073	0,265	0,010
	Kompensasi	0,362	0,122	0,359	0,006
	Kepuasan kerja	0,493	0,144	0,438	0,002
		R = 0,853		F hitung = 30,395	
		R ² = 0,728		Sig = 0,000	

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan koefisien regresi yang diolah dengan menggunakan program SPSS release 23 maka akan disajikan analisis data penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis regresi linear berganda maka akan dapat disajikan persamaan regresi linier dalam penelitian ini yaitu :

$$Y_1 = 1,206 + 0,247X_1 + 0,623X_2$$

Berdasarkan regresi yang telah diuraikan maka dapat disajikan interpretasi dalam persamaan yang telah diketahui diatas yaitu :

a = 1,206 yang menunjukkan nilai constant, yang artinya dengan adanya komitmen organisasi dan kompensasi maka kepuasan kerja sebesar 1,206%.

$\beta_1 X_1$ = 0,247 yang artinya ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

$\beta_2 X_2$ = 0,623 yang artinya ada pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil interpretasi dari hasil pengujian koefisien dari masing-masing variabel yang diteliti maka dilihat dari nilai R sebesar 0,166. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara komitmen organisasi dan kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja, sedangkan dilihat dari nilai $R^2 = 0,485$ yang artinya sebesar 48,5% ($0,485 \times 100$) kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh adanya komitmen organisasi dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 51,5% ($1 - 0,485 \times 100$) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kemudian akan disajikan pengujian parsial dari setiap variabel penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Uji parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang diolah dengan SPSS release 23 diperoleh nilai p value sebesar 0,048. Karena nilai p value $0,048 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sucofindo di Makassar.

b) Uji parsial pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang diolah dengan SPSS release 23 diperoleh nilai p value sebesar 0,000. Karena nilai p value $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sucofindo di Makassar.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh secara serempak atau bersama-sama maka dilakukan pengujian F, dimana dari hasil pengujian secara serempak maka diperoleh nilai $sign = 0,000$, karena nilai $sign = 0,000 < 0,05$, hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau serempak terhadap kepuasan kerja pada PT. Sucofindo di Makassar.

2) Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 yaitu koefisien regresi yang diolah dengan menggunakan program SPSS release 23 maka akan disajikan persamaan regresi yaitu :

$$Z = -0,117 + 0,265X_1 + 0,359X_2 + 0,438X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier maka dapat disajikan interpretasi hasil penelitian yaitu :

$\beta_0 = -0,117$ yang dapat diartikan bahwa tanpa adanya komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan sebesar -0,117%.

$\beta_1 X_1 = 0,265$ dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

$\beta_2 X_2 = 0,359$ dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$\beta_3 X_3 = 0,438$ yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dilihat dari nilai $R = 0,853$, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa korelasi antara komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja memberikan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar. Sedangkan dilihat dari nilai $R^2 = 0,704$, yang dapat diinterpretasikan bahwa sebesar 70,4% ($0,704 \times 100\%$) kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh adanya komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 29,6% ($1 - 0,704 \times 100\%$) ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kemudian akan dilakukan pengujian hipotesis yakni uji parsial dan uji serempak dalam penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi diolah dengan menggunakan SPSS release 23 maka diperoleh nilai p value sebesar 0,010, karena nilai p value $0,010 > 0,05$, hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar.

b) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis koefisien regresi yang diolah dengan menggunakan program SPSS release 23 maka diperoleh nilai p value sebesar 0,006, karena nilai p value $0,006 > 0,05$, hal ini dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar.

c) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis koefisien regresi yang diolah dengan menggunakan program SPSS release 23 maka diperoleh nilai p value sebesar 0,002, karena nilai p value $0,002 > 0,05$, hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar.

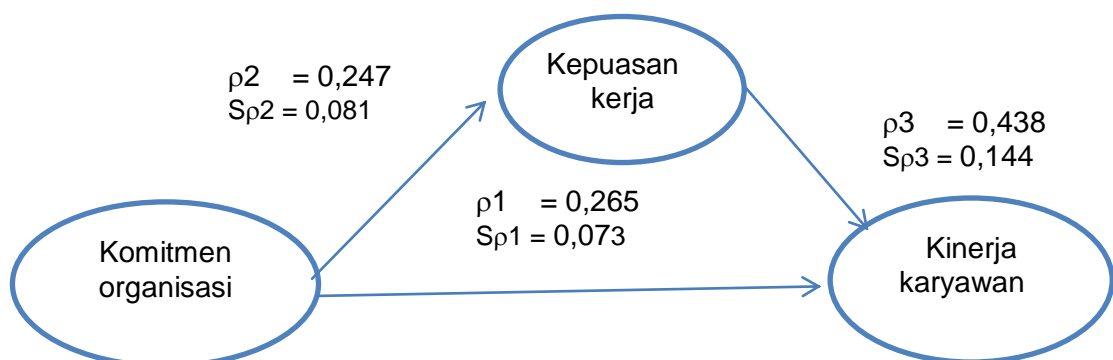
Kemudian untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau serempak (uji F) antara komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dari hasil uji simultan diperoleh nilai p value sebesar 0,000, karena nilai p value $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama atau serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar.

4.2.6. Analisis Sobel Test

Analisis sobel test yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variable independent (X) ke variable dependen (Z) melalui variable intervening (Y). Sehingga dalam penelitian ini akan dilakukan analisis pengaruh komitmen organisasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Adapun hasil pengujian pengaruh tidak langsung antara komitmen organisasi (X1), kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) melalui kepuasan kerja (Y) sebagai variable intervening dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Adapun gambar hasil uji mediasi mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu :



Gambar 4.3
Uji Mediasi pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
melalui kepuasan kerja

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan gambar 4.3 yakni hasil uji mediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja maka akan dilakukan penelitian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu :

Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan	= 0,265
Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (0,247 x 0,438)	= 0,108
	(+)
Total pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	= 0,265

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas maka besarnya pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,265 atau 26,5%. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan jika melalui kepuasan kerja sebesar 0,108 atau 10,80%. Sehingga total pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,373 atau 37,30%.

Kemudian dalam membuktikan apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan maka akan dilakukan hasil uji sobel test, namun sebelum itu terlebih dahulu akan disajikan perhitungan standar error dengan menggunakan rumus yaitu :

$$Sp_{2p3} = \sqrt{\rho^2 S_p^2 + \rho^2 S_p^2 + S_p^2 S_p^2}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{(0,438^2 \times 0,081^2 + 0,247^2 \times 0,144^2 + 0,081^2 \times 0,144^2)}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{(0,192 \times 0,007 + 0,061 \times 0,021 + 0,007 \times 0,021)}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{0,0013 + 0,0013 + 0,0001}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{0,0027}$$

$$Sp2p3 = 0,052$$

Berdasarkan hasil perhitungan $Sp2p3$ maka dapat dilakukan perhitungan tstatistik pengaruh mediasi dengan rumus yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{\rho2\rho3}{Sp2p3}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,247 \times 0,438}{0,052}$$

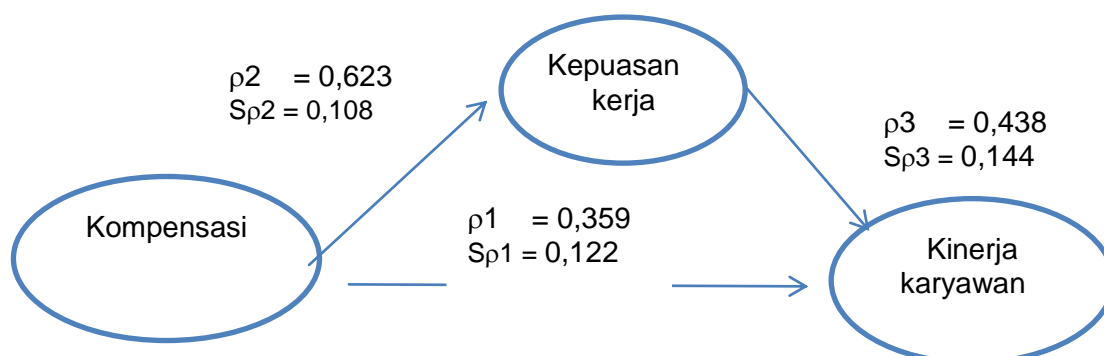
$$t_{hitung} = \frac{0,1082}{0,052}$$

$$t_{hitung} = 2,098$$

Hasil perhitungan tersebut di atas menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,098 > 1,96$ yang dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel partial mediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar.

2. Pengaruh kompensasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Adapun hasil uji jalur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.4
Uji Mediasi pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan
melalui kepuasan kerja

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan gambar 4.4 yakni hasil uji mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja maka akan dilakukan penelitian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu :

Pengaruh langsung kompensasi terhadap Kinerja karyawan	= 0,359
Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (0,623 x 0,438)	= 0,273
Total pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	<div style="border-top: 1px solid black; display: inline-block; width: 100px;"></div> = 0,626 (+)

Dari hasil perhitungan tersebut di atas maka besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,359 atau 35,90%. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan jika melalui kepuasan kerja sebesar 0,273 atau 27,30%. Sehingga akan dilakukan analisis sobel test mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu :

$$\begin{aligned}
 Sp2p3 &= \sqrt{\rho^2 Sp^2 + \rho^2 Sp^2 + Sp^2 Sp^2} \\
 Sp2p3 &= \sqrt{(0,438^2 \times 0,108^2 + 0,623^2 \times 0,144^2 + 0,108^2 \times 0,44^2)} \\
 Sp2p3 &= \sqrt{(0,192 \times 0,012 + 0,388 \times 0,021 + 0,012 \times 0,021)} \\
 Sp2p3 &= \sqrt{0,0022 + 0,0080 + 0,0002} \\
 Sp2p3 &= \sqrt{0,0105} \\
 Sp2p3 &= 0,103
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan $Sp2p3$ maka dapat dilakukan perhitungan nilai t statistik pengaruh mediasi dengan menggunakan rumus yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{\rho^2 p^3}{Sp2p3}$$

$$t_{hitung} = \frac{S_{p2p3} \times 0,623 \times 0,438}{0,103}$$

$$t_{hitung} = 2,660$$

Dari hasil perhitungan tstatistik dengan menggunakan analisis sobel test nampak bahwa $t_{hitung} = 2,660 > 1,96$. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat diberikan pembahasan dari masing-masing variabel penelitian yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

4.3.1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil koefisien regresi untuk komitmen organisasi sebesar 0,247 dan memiliki nilai p value sebesar 0,048, hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sopiah (2010:159) bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah perasaan mengidentifikasi (kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh hasil bahwa rata-rata karyawan sudah memiliki komitmen kerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan merasa bahwa bekerja pada perusahaan tersebut merupakan kesempatan/peluang yang terbaik, kemudian setiap karyawan merasa senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini, serta karyawan merasa menyatu dengan perusahaan serta menjunjung nilai-nilai dan visi misi dari perusahaan tempat saya bekerja. Ini berarti bahwa karyawan PT. Sucofindo di Makassar memiliki komitmen yang tinggi baik terhadap pekerjaan maupun terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dadie (2016) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian Supiyanto (2015) bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,623 serta memiliki nilai p value sebesar 0,000, hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019 :117) bahwa *kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.*

Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh hasil bahwa Perusahaan sudah memberikan tunjangan yang sesuai dengan harapan yang saya inginkan, setiap karyawan memperoleh upah dan gaji yang adil sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani. Kemudian perusahaan memberikan fasilitas kerja untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta insentif yang

karyawan terima sesuai dengan pengorbanan (tanggungjawab) yang saya berikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan sudah dapat memberikan kepuasan kerja. Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2018) yang mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.3.3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil persamaan regresi maka diperoleh koefisien regresi untuk komitmen organisasi sebesar 0,265 serta memiliki nilai p value sebesar 0,010, hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014:165) bahwa komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Indriyanto (2013) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila komitmen organisasional semakin tinggi maka kinerja karyawan yang akan dicapai juga akan meningkat.

4.3.4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis regresi maka diperoleh koefisien maka diperoleh hasil persamaan regresi sebesar 0,359 serta memiliki nilai p value sebesar 0,006, hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh

Badriyah (2015:154) bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2019) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil persamaan regresi maka diperoleh hasil koefisien regresi untuk kepuasan kerja sebesar 0,438 dan memiliki nilai p value sebesar 0,002. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Hartatik (2014:223) bahwa pada dasarnya kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan di mana dia bekerja. Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan kerja disekitarnya, ia merasa tidak puas.

Hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh hasil bahwa rata-rata karyawan sudah merasa puas untuk melakukan kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan, mendapatkan gaji sesuai dengan UMP yang berlaku, Pimpinan selalu melakukan monitoring atau pengawasan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, serta Perusahaan selalu memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk promosi jabatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.6. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji mediasi yaitu kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo di Makassar. Setelah dilakukan uji sobel test yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Temuan dalam penelitian ini dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial (mediated partial) antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dijalankan oleh setiap karyawan yang bekerja pada PT. Sucofindo di Makassar mampu memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja karyawan akan dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2019) bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

4.3.7. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil analisis data penelitian yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sucofindo di Makassar, dimana dari hasil analisis uji mediasi yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan menggunakan uji sobel test. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Temuan yang dilakukan oleh penelitian dapat diindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan khususnya pada

PT. Sucofindo di Makassar. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut diatas maka hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2019) dan selain itu menerima hipotesis dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, akan dapat disajikan beberapa kesimpulan yaitu :

1. Komitmen organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja khususnya pada perusahaan PT. Sucofindo di Makassar. Hal ini dapat diindikasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi dalam lingkup perusahaan maka akan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap peningkatan kepuasan kerja.
2. Kompensasi memiliki keterkaitan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana semakin baik komitmen organisasi dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga dapat meningkat.
4. Kompensasi memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh karyawan selama bekerja pada perusahaan PT. Sucofindo di Makassar maka akan berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.
6. Kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diindikasikan bahwa komitmen

organisasi memberikan kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.

7. Kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat diindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan

5.2. Saran-Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini yaitu :

1. Disarankan kepada perusahaan PT. Sucofindo di Makassar untuk dapat lebih memperhatikan pelaksanaan komitmen organisasi yaitu dengan meningkatkan peluang atau kerjasama yang terbaik kepada karyawan.
2. Disarankan agar PT. Sucofindo di Makassar lebih meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi guna dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.
3. Perlunya partisipasi perusahaan PT. Sucofindo di Makassar dapat lebih meningkatkan kesiapan karyawan dalam pelaksanaan promosi jabatan.
4. Perlunya karyawan dapat mencapai standar kualitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan.
5. Perlunya perusahaan PT. Sucofindo di Makassar agar dapat lebih meningkatkan monitoring atau pengawasan dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

Angga Pratama. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sains (JMAS) Vol.3 No.1, April 2018*

- Ardana I Komang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertma, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta.
- Asra Abuzar, dkk, 2017. *Analisis Multivariat Suatu Pengantar*. Penerbit : In Media, Jakarta
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Penerbit : Pustaka Setia, Bandung
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Dadie, Camela Ikey Badhoeg. 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13 (2016) Juni 1-13.
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. Cetakan Kesatu. Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Dwi Yuli Indriyanto. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang. *Skripsi Universitas Negeri Semarang*
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategis dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Organisasi*. Cetakan Kesatu. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Gilang Nugroho, Zulfadil Zulfadil, Raden Lestari Garnasih. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Egasuti Nasakti di Petapahan. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. XI. No.3. Juli 2019. ISSN-1979-3294
- Goal CHR, Jimmy L, 2014. *Atoz Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Penerbit : Grasindo, Jakarta.
- Ghofur, Muhammad, Dheasey Amboningtyas, Muh Mukeri Warso, Andi Tri Haryono. 2017. *Effect Of Compensation, Organization Commitment and Career Developing on Employee Performance With Job Satisfaction as Intervening Variable (Empirical Study at PT. Tri Sinar Purnama di Semarang)*. Journal of Management Vol. 3 No. 3.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit :Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Pertama, Penerbit : CAPS, Yogyakarta

- Hasibuan, S.P. Malayu. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Keduapuluh Tiga. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit : Laksana, Jogjakarta
- Hessel Nogi S. Tangkilisan. 2010. *Kebijakan Publik Yang Membumi, Konsep, Strategi dan Kasus*. Penerbit : Lukman Offset dan YPAPI, Yogyakarta
- Hidayah, Nurul. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Profita Edisi keempat*.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Penerbit : Rajawali Per, Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta Selatan
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Penerbit : Andi, Yogyakarta
- M. Iman Khoeruman. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Penta Valent Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains (JMAS) Vol.3 No.1, April 2018*
- Mangkunegara. A.A.Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : Remaja Rosda Karya, Bandung
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Cetakan Ketiga. Penerbit : BPF, Yogyakarta
- Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Nurchayani, Ni Made. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500–532*.
- Renyut C. Bernard, Basri Modding, Jobhar Bima, ST. Sukmawati. 2017. *The Effect of Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Employees Performance in Maluku Governor's Office*. IOSR Journal of Business and Management.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan*. Cetakan ketiga, Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta
- Robbins, Stephen, P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenambelas. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2016. *Research Methods for Business*. Edisi Ketujuh. United Kingdom: John Wiley & Sons.

- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima. Penerbit : Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta
- Sinambela, Poltak Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Pertama. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Keduapuluhtujuh, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sulistiyani, Teguh, Ambar, dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Pendekatan dan Praktik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Penerbit : Gava Media, Yogyakarta
- Sunarno. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru SMA Kesatrian dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi_U)*.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasional*. Cetakan Pertama. Penerbit : Caps, Jakarta
- Tika, Moh. Pabudu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Triatna, Cepi. 2016. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua, Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Widodo, Parwanto. 2004. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga". *DAYASING: 5 (2), pp.44-52, ISSN 1411-34*
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Indonesia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta
- Yudi Supiyanto. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Economia, Volume 11, Nomor 2, Oktober 2015.P.ISSN :1858-2648. E-ISSN : 2460-1152*
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit : Universitas Muhammadiyah Malang.

Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.

KUESIONER

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUCOFINDO DI MAKASSAR

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar, maka saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/Sdr. khususnya karyawan pada perusahaan Sucofindo di Makassar untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Untuk terlaksananya penelitian ini maka saya meminta partisipasi dan bantuan anda untuk mengisi kuesioner ini untuk dapat dijadikan sebagai data primer dalam penelitian. Identitas saudara (i) akan terjamin kerahasiaannya.

Saya harap kuesioner ini dapat diisi seobjektif mungkin sesuai dengan kondisi kerja yang anda alami demi untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat. Atas kesediaan anda mengisi kuesioner ini saya haturkan banyak terima kasih

Makassar, Agustus 2020
Hormat saya,

ACHDIAT ANANTA

**SEMUA PERNYATAAN DI BAWAH INI MENYANGKUT
TANGGAPAN ANDA MENGENAI PENGARUH KOMITMEN
ORGANISASI DAN KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
SUCOFINDO DI MAKASSAR**

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(boleh diisi)
2. Jenis Kelamin :
 Laki-laki
 Perempuan
3. Umur :
 Dibawah 25 tahun
 26 – 35 tahun
 36 – 45 tahun
 46 – 50 tahun
 Diatas 50 tahun
4. Pendidikan terakhir
 SLTA
 D3
 S1
 S2
5. Masa kerja :
 Dibawah 2 tahun
 2,1 – 3 tahun
 3,1 – 4 tahun
 Diatas 5 tahun
6. Status Perkawinan :
 Kawin
 Belum Kawin

Petunjuk :

Pilihlah salah satu jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan diri Anda dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang dipilih.

Pilihan jawaban :	Nilai
a. Sangat setuju	: 5
b. Setuju	: 4
c. Netral	: 3
d. Tidak setuju	: 2
e. Sangat tidak setuju	: 1

PERNYATAAN :

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
KOMITMEN ORGANISASI (x1)						
1.	Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini.					
2.	Saya merasa bahwa bekerja pada perusahaan tersebut merupakan kesempatan/ peluang yang terbaik					
3.	Saya merasa menyatu dengan perusahaan serta menjunjung nilai-nilai dan visi misi dari perusahaan tempat saya bekerja					

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
KOMPENSASI (X2)						
1.	Saya memperoleh upah dan gaji yang adil sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani					
2.	Insentif yang saya terima sesuai dengan pengorbanan (tanggungjawab) yang saya berikan					
3.	Perusahaan memberikan tunjangan yang sesuai dengan harapan yang saya inginkan					
4.	Perusahaan memberikan fasilitas kerja untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan					

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
KEPUASAN KERJA (Y)						
1.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang saya miliki					
2.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan UMP yang berlaku					
3.	Perusahaan selalu memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk promosi jabatan					
4.	Pimpinan selalu melakukan monitoring atau pengawasan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari					
5.	Setiap karyawan dituntut untuk melakukan kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan					

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
KINERJA KARYAWAN (Z)						
1.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan/ tugas yang diberikan					
2.	Setiap karyawan dituntut untuk mencapai standar kualitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan					
3.	Setiap karyawan harus memiliki ketepatan waktu dalam bekerja					
4.	Perusahaan menanamkan dalam diri setiap karyawan untuk mempunyai kemampuan bekerja sama					
5.	Perusahaan memberlakukan fringer print untuk mengecek tingkat kehadiran karyawan					

@@@@@ Terima kasih @@@@@@

LAMPIRAN 1 : DATA RESPONDEN

No	Jenis	Umur	Pendidikan	Masa	Status
----	-------	------	------------	------	--------

resp	kelamin		terakhir	kerja	
1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	1
3	1	2	2	2	1
4	1	2	3	2	1
5	1	3	3	3	1
6	1	3	3	3	1
7	1	3	3	3	1
8	1	4	3	3	1
9	1	5	4	4	1
10	1	5	4	4	1
11	1	5	3	4	1
12	1	4	3	4	1
13	1	4	3	4	1
14	1	4	3	3	1
15	1	3	3	3	1
16	1	3	3	2	1
17	1	3	3	2	1
18	1	2	3	2	1
19	1	2	3	2	1
20	1	2	3	1	1
21	2	2	2	1	1
22	2	1	1	1	2
23	2	1	1	1	2
24	2	1	2	2	1
25	2	1	2	1	2
26	1	2	3	2	1
27	1	2	3	3	1
28	1	2	3	3	1
29	1	3	3	4	1
30	1	3	3	4	1
31	2	3	3	4	1
32	2	3	2	4	1
33	2	3	2	3	1
34	1	3	3	3	1
35	1	3	3	3	1
36	1	3	3	2	1
37	2	2	3	2	1
38	2	3	3	3	1

LAMPIRAN 2 : REKAP JAWABAN RESPONDEN

No resp	Komitmen Organisasi			X1	Kompensasi				X2	Kepuasan kerja					Y	Kinerja Karyawan					Z
	X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	
1	3	5	5	4,33	3	5	3	3	3,50	3	3	4	4	4	3,60	4	5	4	5	4	4,40
2	4	4	4	4,00	3	4	3	2	3,00	3	3	3	3	3	3,00	3	2	5	3	3	3,20
3	4	4	4	4,00	3	4	3	2	3,00	3	3	3	3	3	3,00	3	4	3	3	3	3,20
4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3,50	3	3	4	4	4	3,60	3	4	3	4	4	3,60
5	4	4	4	4,00	4	3	3	3	3,25	3	3	3	3	4	3,20	3	3	3	3	4	3,20
6	5	5	4	4,67	4	3	3	2	3,00	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	4	3,20
7	5	5	3	4,33	4	3	3	2	3,00	3	3	3	3	3	3,00	3	2	3	4	4	3,20
8	5	5	3	4,33	5	2	4	3	3,50	3	4	3	4	4	3,60	2	3	3	4	5	3,40
9	4	4	3	3,67	5	2	4	4	3,75	3	4	4	4	4	3,80	2	4	4	4	5	3,80
10	4	4	3	3,67	5	2	4	4	3,75	3	4	4	4	4	3,80	3	3	4	4	5	3,80
11	4	4	3	3,67	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	5	5	4,40
12	4	5	2	3,67	4	5	5	5	4,75	4	5	5	5	5	4,80	4	5	5	5	5	4,80
13	3	3	2	2,67	4	4	5	5	4,50	4	4	5	5	5	4,60	4	4	5	5	5	4,60
14	3	3	2	2,67	4	5	5	5	4,75	4	5	5	5	5	4,80	3	4	3	3	3	3,20
15	2	2	3	2,33	4	2	5	4	3,75	3	4	4	4	4	3,80	2	3	3	3	3	2,80
16	2	2	3	2,33	3	2	4	1	2,50	3	3	2	2	3	2,60	2	3	3	3	3	2,80
17	2	2	3	2,33	2	2	4	1	2,25	3	4	3	3	3	3,20	2	3	3	2	2	2,40
18	1	3	1	1,67	2	2	4	1	2,25	2	3	2	2	2	2,20	2	3	2	2	2	2,20
19	1	3	1	1,67	2	3	3	3	2,75	3	3	2	3	3	2,80	3	2	2	2	2	2,20
20	1	3	1	1,67	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	4	3,20
21	2	2	2	2,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3,00	3	4	4	3	2	3,20
22	3	2	2	2,33	3	3	3	4	3,25	3	4	3	3	3	3,20	3	4	3	3	3	3,20
23	3	2	3	2,67	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	5	4	4,20
24	3	1	3	2,33	4	4	5	4	4,25	4	4	4	5	4	4,20	4	4	5	5	4	4,40
25	4	3	3	3,33	4	4	5	5	4,50	4	4	5	5	4	4,40	4	5	5	5	5	4,80
26	4	4	4	4,00	5	4	4	5	4,50	4	5	4	4	5	4,40	5	4	5	5	5	4,80
27	4	4	4	4,00	5	4	4	5	4,50	4	5	4	4	5	4,40	5	4	5	5	5	4,80
28	5	4	4	4,33	5	4	4	4	4,25	4	5	4	4	4	4,20	5	4	5	5	4	4,60
29	5	5	5	5,00	4	5	4	4	4,25	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	5	4,20
30	5	5	5	5,00	4	4	3	4	3,75	3	3	4	4	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00
31	4	5	5	4,67	4	5	3	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4	4,40
32	4	4	4	4,00	1	2	3	3	2,25	4	4	4	4	5	4,20	3	3	4	3	3	3,20
33	4	4	4	4,00	2	2	3	3	2,50	4	4	4	5	5	4,40	3	3	4	4	4	3,60
34	4	4	4	4,00	2	2	3	3	2,50	4	4	5	4	4	4,20	4	5	4	4	5	4,40
35	5	5	4	4,67	2	3	4	4	3,25	4	5	5	5	5	4,80	4	5	5	5	5	4,80
36	5	5	4	4,67	3	3	4	4	3,50	4	5	4	4	5	4,40	4	4	3	4	4	3,80
37	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
38	4	4	5	4,33	3	4	5	5	4,25	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00

Frequencies

Statistics			
	N	Mean	Sum

	Valid	Missing		
Jenis kelamin	38	0	1.2632	48.00
Umur	38	0	2.7105	103.00
Pendidikan Terakhir	38	0	2.7105	103.00
Masa Kerja	38	0	2.6316	100.00
Status	38	0	1.0789	41.00
X1.1	38	0	3.6053	137.00
X1.2	38	0	3.7105	141.00
X1.3	38	0	3.3421	127.00
X2.1	38	0	3.5263	134.00
X2.2	38	0	3.3684	128.00
X2.3	38	0	3.7895	144.00
X2.4	38	0	3.4737	132.00
Y.1	38	0	3.4474	131.00
Y.2	38	0	3.8684	147.00
Y.3	38	0	3.7368	142.00
Y.4	38	0	3.8158	145.00
Y.5	38	0	4.0000	152.00
Z.1	38	0	3.3947	129.00
Z.2	38	0	3.7105	141.00
Z.3	38	0	3.8158	145.00
Z.4	38	0	3.8421	146.00
Z.5	38	0	3.9211	149.00

Frequency Table

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	28	73.7	73.7	73.7
	Perempuan	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	5	13.2	13.2	13.2
	26-35 Tahun	11	28.9	28.9	42.1
	36-45 Tahun	15	39.5	39.5	81.6
	46-50 Tahun	4	10.5	10.5	92.1

> 50- Tahun	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	3	7.9	7.9	7.9
	D.3	7	18.4	18.4	26.3
	S.1	26	68.4	68.4	94.7
	S.2	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	6	15.8	15.8	15.8
	2.1-3 Tahun	11	28.9	28.9	44.7
	3.1-4 Tahun	12	31.6	31.6	76.3
	> 5 Tahun	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	35	92.1	92.1	92.1
	Belum Kawin	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.9	7.9	7.9
	TS	4	10.5	10.5	18.4
	N	6	15.8	15.8	34.2
	S	17	44.7	44.7	78.9
	SS	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.6	2.6	2.6
	TS	6	15.8	15.8	18.4
	N	6	15.8	15.8	34.2
	S	15	39.5	39.5	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.9	7.9	7.9
	TS	5	13.2	13.2	21.1
	N	11	28.9	28.9	50.0
	S	14	36.8	36.8	86.8
	SS	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.6	2.6	2.6
	TS	6	15.8	15.8	18.4
	N	10	26.3	26.3	44.7
	S	14	36.8	36.8	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	26.3	26.3	26.3
	N	9	23.7	23.7	50.0
	S	14	36.8	36.8	86.8
	SS	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	N	16	42.1	42.1	42.1
	S	14	36.8	36.8	78.9
	SS	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.9	7.9	7.9
	TS	4	10.5	10.5	18.4
	N	10	26.3	26.3	44.7
	SS	14	36.8	36.8	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	N	19	50.0	50.0	52.6
	S	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	34.2	34.2	34.2
	S	17	44.7	44.7	78.9
	SS	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.9	7.9	7.9
	N	10	26.3	26.3	34.2
	S	19	50.0	50.0	84.2
	SS	6	15.8	15.8	100.0

Total	38	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.3	5.3	5.3
	N	10	26.3	26.3	31.6
	S	19	50.0	50.0	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	N	10	26.3	26.3	28.9
	S	15	39.5	39.5	68.4
	SS	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	15.8	15.8	15.8
	N	14	36.8	36.8	52.6
	S	15	39.5	39.5	92.1
	SS	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.9	7.9	7.9
	N	11	28.9	28.9	36.8
	S	18	47.4	47.4	84.2
	SS	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.3	5.3	5.3
	N	13	34.2	34.2	39.5
	S	13	34.2	34.2	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.9	7.9	7.9
	N	11	28.9	28.9	36.8
	S	13	34.2	34.2	71.1
	SS	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	10.5	10.5	10.5
	N	7	18.4	18.4	28.9
	S	15	39.5	39.5	68.4
	SS	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.857	3
------	---

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	7.0526	3.889	.814	.716
X1.2	6.9474	4.484	.705	.823
X1.3	7.3158	4.546	.677	.848

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	10.6316	5.482	.495	.682
X2.2	10.7895	5.738	.462	.700
X2.3	10.3684	6.617	.459	.705
X2.4	10.6842	4.384	.689	.551

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	15.4211	8.358	.840	.922
Y.2	15.0000	7.784	.732	.933
Y.3	15.1316	6.928	.860	.910
Y.4	15.0526	7.024	.871	.907
Y.5	14.8684	6.874	.861	.910

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	15.2895	9.671	.748	.874
Z.2	14.9737	10.297	.632	.897
Z.3	14.8684	9.415	.758	.871
Z.4	14.8421	8.515	.902	.837
Z.5	14.7632	9.321	.697	.886

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39530727
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.074
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi , Komitme Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.485	.48397

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitme Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.616	2	4.308	18.391	.000 ^b
	Residual	8.198	35	.234		
	Total	16.814	37			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitme Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.206	.436		2.762	.009
	Komitme Organisasi	.166	.081	.247	2.052	.048
	Kompensasi	.559	.108	.623	5.171	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Regression

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	.853 ^a	.728	.704	.41238
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitme Organisasi ,
Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.507	3	5.169	30.395	.000 ^b
	Residual	5.782	34	.170		
	Total	21.288	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitme Organisasi , Kompensasi

Coefficients^a

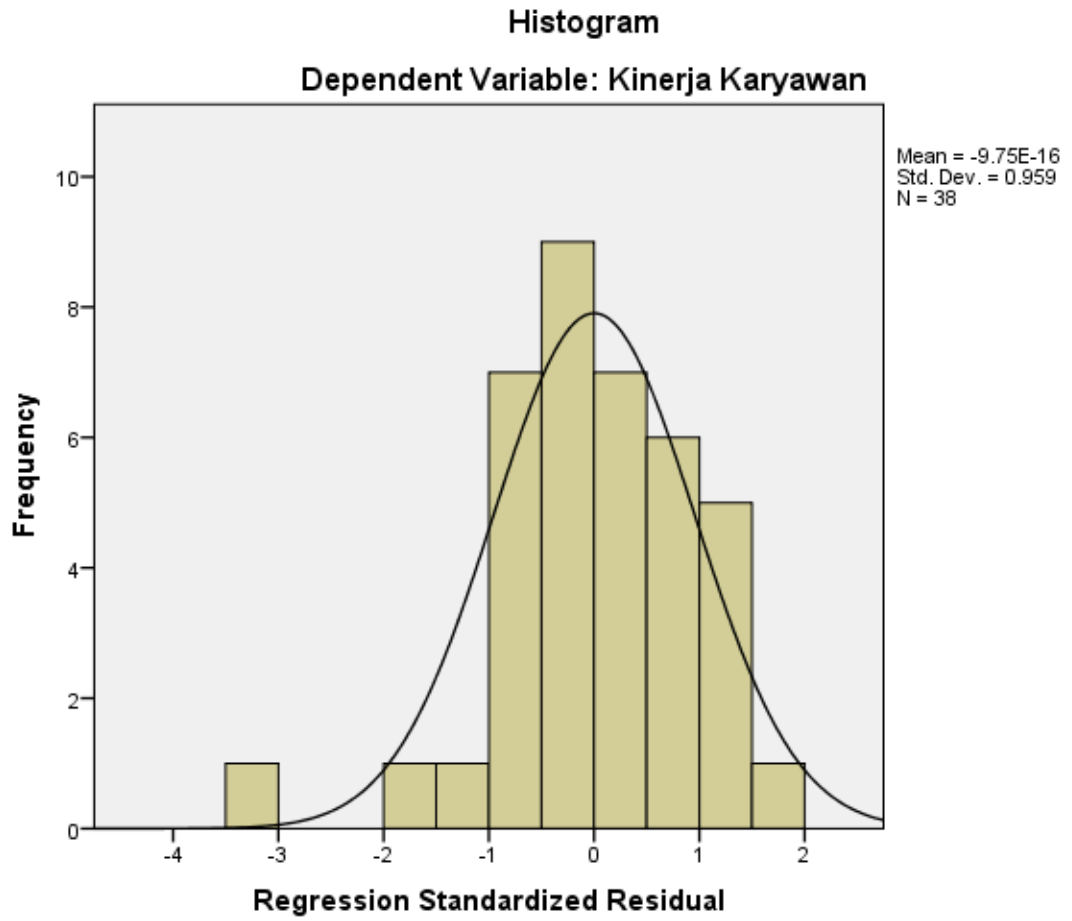
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
		1	(Constant)	-.117			.410
	Komitme Organisasi	.201	.073	.265	2.747	.010	.856
	Kompensasi	.362	.122	.359	2.960	.006	.544
	Kepuasan Kerja	.493	.144	.438	3.421	.002	.488

Coefficients^a

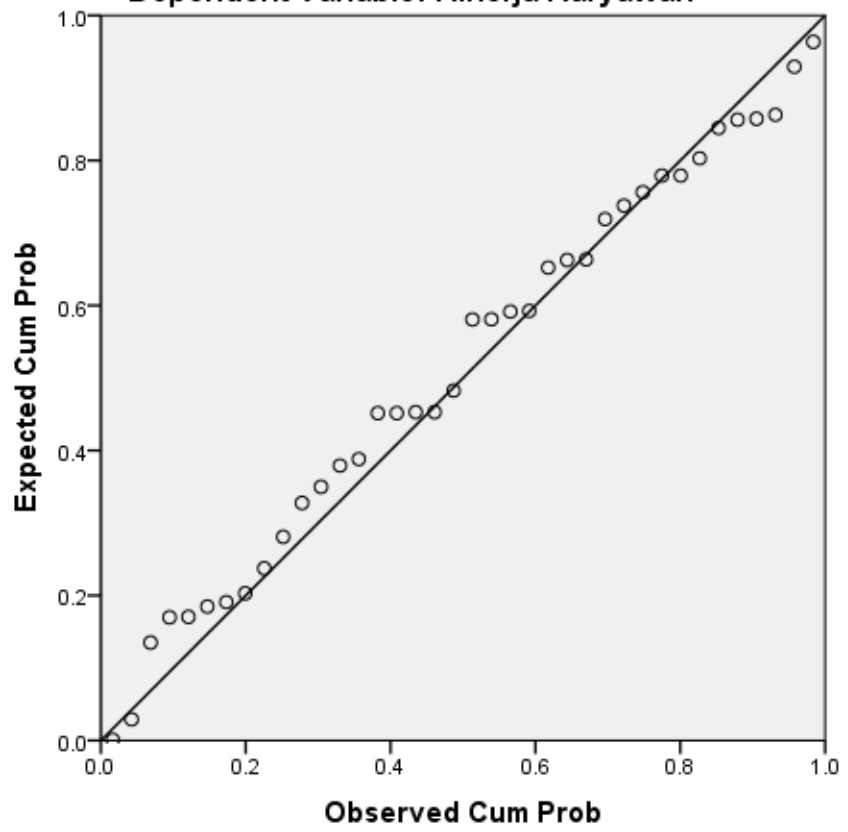
Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	Komitme Organisasi	1.169
	Kompensasi	1.840
	Kepuasan Kerja	2.051

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

