

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
WINSEN KENCANA PERKASA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Toni  
170910040**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
WINSEN KENCANA PERKASA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:  
Toni  
170910040**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Toni  
NPM : 170910040  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

**“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WINSEN KENCANA PERKASA”**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 07 July 2021



**Toni**  
**170910040**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
WINSEN KENCANA PERKASA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar sarjana**

**Oleh:  
Toni  
170910040**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 10 April 2021**



**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Di zaman sekarang ini sudah banyak pengaruh berbagai aspek kehidupan manusia. dapat kita perhatikan bahwa semakin banyak perusahaan yang terus bermunculan Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang terus bermunculan membuat persaingan begitu ketat sehingga bagi perusahaan yang tidak lagi mampu untuk bersaing akan menghilang dan di lupakan. Demikian pula, PT Winsen Kencana Perkasa di kota Batam juga mengharapkan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Atas dasar hal tersebut diambil judul “Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT winsen kencana perkasa”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan populasi yang diambil adalah karyawan tetap pada PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam sebanyak 130 responden. Teknik untuk pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pada penelitian ini data yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk mendapatkan hasil yang signifikan. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan berdasarkan hasil persamaan regresi dan dengan nilai R Square. Berdasarkan data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

**Kata Kunci:** Kompensasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*In this day and age there have been many influences from various aspects of human life. We can give that there are more and more companies that keep popping up. The number of new companies that keep popping up makes the competition so intense that companies that are no longer able to compete will disappear and be forgotten. Likewise, PT Winsen Kencana Perkasa in Batam city also expects an increase in employee performance to optimally achieve company goals. Based on this, the title "Effect of compensation and job satisfaction on employee performance at PT Winsen Kencana Perkasa" was taken. This study used a descriptive method with a quantitative approach and the population drawn was 130 permanent employees at PT Winsen Kencana Perkasa in Batam City. The sampling technique uses saturated sampling technique. In this study, the data were processed using the SPSS version 25 application to obtain significant results. The results of multiple regression testing indicate that the compensation and job satisfaction variables have a positive effect on employee performance based on the results of the regression equation and the value of R Square. Based on statistical data, the indicators in the study are valid and the variables are reliable. Testing using the test hypothesis shows that the compensation and satisfaction variables are proven to significantly affect the employee performance variables. Then through the F test it can be seen that the compensation and job satisfaction variables simultaneously affect the employee performance variable with an F calculated value that is greater than the F table.*

**Keywords:** *Compensation; Job satisfaction; Employee performance.*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa” yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari skripsi ini. Segala bentuk bantuan, doa, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak yang telah turut memberi semangat dan harapan bagi penulis sehingga dapat untuk menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, dengan segala kerendahanhati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
6. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara penulis yang selalu memberikan nasihat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada seluruh teman-teman yang namanya tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu penulis baik saran maupun kritikan.
8. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Demikian, kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti yang selanjutnya dan juga bagi pihak yang membutuhkan di masa yang akan datang. Semoga Tuhan membalas kebaikan dan melimpahkan berkat dan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

Batam, 10 April 2021



Toni

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 <i>Latar Belakang Masalah</i> .....	1
1.2 <i>Identifikasi Masalah</i> .....	8
1.3 <i>Batasan Masalah</i> .....	9
1.4 <i>Rumusan Masalah</i> .....	9
1.5 <i>Tujuan Penelitian</i> .....	9
1.6 <i>Manfaat Penelitian</i> .....	10
1.6.1 <i>Manfaat teoritis</i> .....	10
1.6.2 <i>Manfaat praktis</i> .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1 <i>Kajian Teori</i> .....	12
2.1.1 <i>Kompensasi</i> .....	12
2.1.1.1 <i>Pengertian Kompensasi</i> .....	12
2.1.1.2 <i>Pengelompokan kompensasi</i> .....	13
2.1.1.3 <i>Tujuan Kompensasi</i> .....	15
2.1.1.4 <i>Indikator-indikator Kompensasi</i> .....	16
2.1.2 <i>Kepuasan kerja</i> .....	17
2.1.2.1 <i>Pengertian Kepuasan kerja</i> .....	17
2.1.2.2 <i>Dimensi Kepuasan Kerja</i> .....	19
2.1.2.3 <i>Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja</i> .....	19
2.1.2.4 <i>Indikator-indikator Kepuasan Kerja</i> .....	20
2.1.3 <i>Kinerja Karyawan</i> .....	21
2.1.3.1 <i>Pengertian Kinerja Karyawan</i> .....	21
2.1.3.2 <i>Penilaian Kinerja</i> .....	22
2.1.3.3 <i>Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja</i> .....	22
2.1.3.4 <i>Indikator-indikator kinerja karyawan</i> .....	23
2.2 <i>Penelitian Terdahulu</i> .....	24
2.3 <i>Kerangka pemikiran</i> .....	30
2.3.1 <i>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan</i> .....	30
2.3.2 <i>Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i> .....	30
2.3.3 <i>Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i> .....	31
2.4 <i>Hipotesis</i> .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	33
3.1. <i>Jenis Penelitian</i> .....	33
3.2. <i>Sifat Penelitian</i> .....	34
3.3. <i>Lokasi dan jadwal penelitian</i> .....	34
3.3.1. <i>Lokasi penelitian</i> .....	34
3.3.2. <i>Periode penelitian</i> .....	34
3.4. <i>Populasi dan Sampel</i> .....	35
3.4.1. <i>Populasi</i> .....	35
3.4.2. <i>Teknik penentuan besar sampel</i> .....	35
3.4.3. <i>Teknik Sampling</i> .....	35



3.5.	<i>Sumber Data</i> .....	36
3.6.	<i>Metode Pengumpulan Data</i> .....	36
3.6.1.	<i>Metode Dokumentasi</i> .....	36
3.6.2.	<i>Observasi</i> .....	36
3.7.	<i>Definisi Operasional Variabel Penelitian</i> .....	36
3.8.	<i>Metode Analisis Data</i> .....	37
3.8.1.	<i>Analisis Deskriptif</i> .....	37
3.8.2.	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	38
3.8.2.1	<i>Uji Validitas</i> .....	38
3.8.2.2	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	39
3.8.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	40
3.8.3.1	<i>Uji Normalitas</i> .....	40
3.8.3.2	<i>Uji Heteroskedastisitas</i> .....	41
3.8.3.3	<i>Uji Multikolinearitas</i> .....	41
3.8.4	<i>Uji Pengaruh</i> .....	42
3.8.4.1	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> .....	42
3.8.4.2	<i>Analisis Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)</i> .....	43
3.9.	<i>Uji Hipotesis</i> .....	43
3.9.1.	<i>Uji t (Parsial)</i> .....	43
3.9.2.	<i>Uji F (Simultan)</i> .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....		<b>46</b>
4.1.	<i>Gambaran Umum Objek Penelitian</i> .....	46
4.2.	<i>Deskripsi Karakteristik Responden</i> .....	46
4.2.1	<i>Deskripsi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin</i> .....	46
4.2.2	<i>Deskripsi Karakteristik Berdasarkan Usia</i> .....	46
4.2.3	<i>Profil Responden Berdasarkan Status Pendidikan</i> .....	47
4.2.4	<i>Profil Responden Berdasarkan Status Pendidikan</i> .....	48
4.3.	<i>Deskripsi Jawaban Responden</i> .....	48
4.3.1	<i>Deskripsi Variabel Kompensasi</i> .....	48
4.3.2	<i>Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja</i> .....	50
4.3.3	<i>Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan</i> .....	51
4.4.	<i>Analisis Data</i> .....	52
4.4.1	<i>Hasil Uji Validitas</i> .....	52
4.4.2	<i>Hasil Uji Reliabilitas</i> .....	55
4.4.3.	<i>Hasil Uji Normalitas</i> .....	55
4.4.4.	<i>Hasil Uji Multikolinearitas</i> .....	58
4.4.5.	<i>Hasil Uji Heteroskedastisitas</i> .....	59
4.4.6	<i>Hasil Uji Regresi Linear Berganda</i> .....	60
4.4.7	<i>Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)</i> .....	62
4.5.	<i>Pengujian Hipotesis</i> .....	62
4.5.1	<i>Uji t (Parsial)</i> .....	62
4.5.2	<i>Uji F (Simultan)</i> .....	63
4.6.	<i>Pembahasan</i> .....	64
4.7.	<i>Implikasi Hasil Penelitian</i> .....	67
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....		<b>67</b>
5.1.	<i>Simpulan</i> .....	67
5.2.	<i>Saran</i> .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		<b>69</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....		<b>68</b>
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian		

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 3.1 <i>Bell-Shaped Curve</i> .....	40
Gambar 4.1 Histogram .....	56
Gambar 4.2 Diagram <i>Normal P-P Plot Regression Standardized</i> .....	57
Gambar 4.3 Grafik <i>Scatterplot</i> .....	60

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Rata-rata kompensasi/bulan karyawan PT Winsen Kencana Perkasa .....	4
Tabel 1.2 Data Produksi Kusen PT Winsen Kencana Perkasa .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....	34
Tabel 3.2 Rentang Skala .....	38
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Status Pendidikan .....	47
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	48
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Variabel Kompensasi(X1) .....	49
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X2) .....	50
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1) .....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2) .....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i> .....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji T .....	62
Tabel 4.18 Hasil Uji F .....	63

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala.....	37
Rumus 3.2 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	39
Rumus 3.3fre Spearman-Brown.....	39
Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda .....	42
Rumus 3. 5 Uji t / Uji Korelasi Parsial .....	43
Rumus 3. 6 Uji F .....	44

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan masa saat ini mempengaruhi banya aspek kehidupan manusia. Hal ini ditandakan dengan banyaknya kemunculan berbagai perusahaan, baik itu berskala internasional, nasional, besar, menengah, maupun kecil. Bermunculannya berbagai perusahaan baru menjadikan kompetisi yang sangat ketat sehingga apabila perusahaan dapat bersaing, maka akan cepat dilupakan dan menghilang.

Sebab kondisi inilah, dalam dunia kerja sekarang ini memaksa manusia untuk lebih terampil dan kompeten. Melalui terdapatnya orang yang mampu berkompetisi, dalam sebuah perusahaan akan memiliki peranan yang krusial, baik itu perusahaan milik swasta ataupun pemerintah, karena dampak dari potensi karyawan yang sangat besar untuk menunjang berjalannya perusahaan. Guna mencapai kinerja yang optimal, potensi dari tiap karyawan harus bisa dimaksimalkan sebaik mungkin.

Kompensasi penting karena kompensasi membantu organisasi mencapai keberhasilan perusahaan, bisa berupa dengan upah finansial langsung ataupun upah finansial tidak langsung yang pekerja terima sebagai imbalan atas jasanya untuk perusahaan. Melalui kompensasi yang diberikan dengan sesuai akan dapat menjadi penentu apakah karyawan akan keluar atau tetap bertahan di tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi bisa juga mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kerja keras yang dilakukannya selama ini dan juga terhadap perusahaan.

Pernyataan ini di dukung oleh (Kilvin & Siagian, 2020:207) yaitu pemberian kompensasi yang tepat sasaran akan memberikan rasa puas sehingga bisa memaksimalkan kinerja setiap karyawan. Masih oleh (Siagian & Defrianti, 2018:13) kompensasi yang tepat akan memuaskan karyawan dan meningkatkan kinerjanya. Dengan kompensasi yang cukup untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan, maka karyawan akan bersemangat untuk melakukan pekerjaannya dan berusaha untuk memecahkan masalah yang muncul.

Antar individu pada dasarnya mempunyai perbedaan tingkat kepuasan dimana bergantung kepada sistem penilaian yang berlaku untuk seluruh individu. Kepuasan kerja ialah respons emosional yang menyeluruh. Respons emosional tersebut yakni hasil dari harapan, permintaan, keinginan, dan dorongan karyawan untuk pekerjaannya, dan terkait dengan kesadaran karyawan akan realitas, yang menyebabkan respons emosional dalam bentuk kesenangan, kepuasan atau ketidakpuasan. Kepuasan kerja karyawan serta kesenangannya dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya dianggap sebagai faktor yang krusial sebab bisa dihubungkan langsung dengan kinerja karyawan. Pernyataan ini di dukung oleh (Siagian, 2017:60) kepuasan kerja karyawan akan memotivasi karyawan, sehingga masalah ini perlu diatasi dengan jelas, karena pada dasarnya akan mencerminkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja juga dapat menjadi pendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias dan lebih keras, sehingga perusahaan akan terbantu untuk mewujudkan tujuannya. Kepuasan kerja bisa meningkatkan kinerja dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Pernyataan ini di dukung oleh (Yudha, 2018:25)

menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan yakni unsur yang krusial dalam menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi.

Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang di mana perusahaan menginginkan karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai. Pernyataan ini di dukung oleh (Perkasa, Mariah, & Ajis 2019:114) kinerja atau prestasi kerja mengacu pada kuantitas serta kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selaras akan tugas yang diberikan untuknya.

Kinerja karyawan yang optimal dibutuhkan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dibangun dengan kesadaran diri dari karyawan itu sendiri dengan cara diberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Pernyataan ini di dukung oleh (Siagian & Defrianti, 2018:15) prestasi kerja karyawan yakni hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kuantitas ataupun pekerjaan, serta bisa dipertanggungjawabkan sesuai dengan peran maupun kebutuhan yang sudah organisasi tetapkan serta disertai dengan keterampilan, pengalaman, serta kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

PT Winsen Kencana Perkasa yakni sebuah perusahaan dengan bidang operasinya jasa pemasangan dinding partisi gypsum, plafon gypsum, kaca *railing*, canopi, kaca mati, kusen aluminum, dan aluminium ACP (*aluminium composite panel*) yang berlokasi di kompleks batam center indah blok c no.7-8 dengan karyawan tetapnya sejumlah 130 orang.

**Tabel 1.1 Data Rata-rata kompensasi/bulan karyawan PT Winsen Kencana Perkasa**

NO	Jabatan	Range Gaji/Bulan
1	Manager	Rp 8,750,000 - 10,000,000
2	Supervisor	Rp 7,600,000 - 8,500,000
3	Accounting	Rp 4,600,000 – 5,100,000
4	Purchasing	Rp 4,500,000 – 4,800,000
5	Administrasi	Rp 4,200,000 - 5,000,000
6	Tukang	Rp 4,750,000 – 6,200,000
7	Helper	Rp 4,331,000 – 5,260,000
8	Supir	Rp 4,500,000 – 5,550,000

**Sumber:**PT Winsen Kencana Perkasa 2020

Dari tabel di atas kompensasi yang diterima tiap karyawan tidak sama, dimana ini bergantung kepada lama bekerja dan jabatannya. Gaji karyawannya sudah UMK Batam 2020, dengan yang paling rendah yakni berkisar Rp. 4,200,000, akan tetapi untuk karyawan yang memiliki beban dan jam kerja yang diterimanya tersebut tidak sepadan. Juga kurang meratanya perhatian atas pemberian tunjangan dan insentif oleh atasan membuat karyawan tidak sungguh-sungguh melakukan pekerjaannya mengakibatkan pencapaian kinerja menurun.

Pemberian tunjangan dan insentif yang kurang merata kadangkalanya memicu kecemburuan sosial antar karyawan, apabila pemberian kompensasinya tidak baik dan tidak adil, ini tentunya akan memicu penurunan tingkat kinerja karyawan dimana menganggap bahwa dirinya tidak diberlakukan adil terkait pemberian kompensasi. Keadaan ini menjadikan ketidakproduktifan karyawan dalam bekerja serta juga bisa menimbulkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Ini tentunya merugikan perusahaan sebab dirasa tidak optimal, efisien, dan efektif. Kondisi ini akan memicu turunnya performa kinerja sebab tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan., kompensasi atau gaji karyawan sering telat



bayar, bahkan karyawan yang bekerja diluar jam kerja atau *overtime* sering tidak di bayarkan, sehingga menjadikan karyawan tersebut tidak sungguh-sungguh bekerja sehingga performanya tidak sesuai harapan.

Maka dari hal tersebut, pemberian kompensasi yang benar serta adil sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab pemberian kompensasi yang benar dan adil dapat menjadikan produktivitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu meningkat. Sehingga *vendor* atau konsumen akan senang bekerjasama bersama perusahaan tersebut sebab pekerjaannya bisa diselesaikan dengan tepat waktu atau malah sebelum dari jadwal yang sudah ditentukan, pemberian kompensasi tidak sesuai beban pekerjaan dan tidak adil juga berdampak buruk bagi kepuasan kerja sehingga karyawan PT Winsen Kencana Perkasa tidak bersemangat berkerja dan lebih sering beristirahat pada jam kerja.

Selain itu dari kepuasan kerja, beberapa karyawan mengeluh pengawas yang supervisor lakukan terhadap bawahan. Saat terdapat pekerjaan yang termasuk tidak mudah, ada kalanya supervisor tidak turut membantu, karyawan juga terkadang tidak bekerja dengan serius saat menangani masalah yang membutuhkan keseriusan sehingga membuat pekerjaan rekannya terhambat. Sering terjadi salah paham antara satu karyawan dengan karyawan lainya menyebabkan karyawan tidak fokus berkerja.

Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa sering mengeluh merasa tidak nyaman bekerja karena kebijakan dari atasan yang terus berubah sehingga menjadikannya bingung dalam menjalankan perintah atasan. Banyak pekerjaannya yang dijalankan tidak seperti yang diarahkan atasan, ketidakpuasan

yang dirasakan para karyawan tersebut memicu berbagai hal yang bisa merugikan dan tidak diharapkan perusahaan contohnya; terdapatnya berbagai kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, mengabaikan perintah atasan, sering tidak masuk kerja, turunnya kinerja karyawan, serta lainnya yang akhirnya bisa menjadikan kinerja perusahaan tersebut menurun.

Tidak hanya itu, karena tuntutan pekerjaan yang terus menerus tanpa memberi semangat membuat karyawan tidak memiliki kefokusannya dalam bekerja karena merasa jenuh dengan pekerjaan yang dikerjakannya dan menimbulkan kebosanan dan meningkatkan tingkat kemangkiran dalam pekerjaan sehingga, pada saat jam kerja karyawan dapat menghabiskan jam- jam kerjanya dengan tidak produktif. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan juga tidak memiliki semangat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi pada PT Winsen Kencana Perkasa dalam satu tahun terakhir menunjukkan menurunnya persentase produksi para karyawan. Data mengenai produksi kusen PT Winsen Kencana Perkasa dari September 2019 s/d Agustus 2020 dijabarkan berikut:

**Tabel 1.2 Data Produksi Kusen PT Winsen Kencana Perkasa**

<b>NO</b>	<b>Tahun</b>	<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persen ketercapaian (%)</b>
1	2019	September	390	375	96,15%
2	2019	Oktober	390	369	94,61%
3	2019	November	390	364	93,33%
4	2019	Desember	390	350	89,74%
5	2020	Januari	390	343	87,94%
6	2020	Febuari	410	336	81,95%
7	2020	Maret	410	335	81,70%
8	2020	April	410	320	78,04%
9	2020	Mei	410	295	71,95%

**Tabel 1.2 Lanjutan**

10	2020	Juni	410	290	70,73%
11	2020	July	410	300	73,17%
12	2020	Agustus	410	290	70,73%

**Sumber:** PT Winsen Kencana Perkasa 2020

Berdasar tabel tersebut, bisa dilihat bahwa setiap bulannya produksi kusen mengalami penurunan dalam pencapaian target. Pada bulan September 2019 pencapaian produksi kusen sebesar 96,15% dan pada bulan oktober 2019 terjadi penurunan sebesar 1,54% dan pada bulan november 2019 terjadi penurunan terjadi penurunan sebesar 1,28% dan pada bulan desember 2019 terjadi penurunan sebesar 3,59% dan pada bulan januari 2020 terjadi penurunan sebesar 1,80% dan pada bulan febuari 2020 terjadi penurunan sebesar 5,99% dan pada bulan maret 2020 terjadi penurunan sebesar 0,25% dan pada bulan april 2020 terjadi penurunan sebesar 3,66% dan pada bulan mei 2020 terjadi penurunan cukup banyak sebesar 6,09% dan pada bulan juni 2020 terjadi penurunan sebesar 1,22% dan pada bulan juli terjadi peningkatan sebesar 2,44% dan terakhir bulan agustus 2020 terjadi penuruan sebesar 2,44% perusahaan dalam meningkatkan target produksi seperti meningkatkan kompensasi dan kepuasan kerja kepada karyawan secara teratur agar pencapaian dapat di tingkatkan lagi.

Kinerja karyawan PT Winsen Kencana Perkasa dapat diukur dengan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, serta berperan penting dalam keberhasilan perusahaan dalam hubungan linier dan positif. Kinerja karyawan juga adalah sebuah keunggulan perusahaan guna mewujudkan tujuan yang dirancangnya, sehingga kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan. Oleh karena itu, apabila penurunan kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja

perusahaan, maka perusahaan harus secara serius menilai kinerja karyawan berdasarkan keahlian dan kemampuannya sehingga karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Berdasar penjabaran dari latar belakang, peneliti memiliki ketertarikan guna melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis menetapkan identifikasi masalah penelitian ini, meliputi:

1. Pemberian kompensasi masih tidak sesuai dengan beban pekerjaannya mengakibatkan pencapaian kinerja menurun.
2. Pemberian tujangan dan insentif yang kurang sehingga memicu kecemburuan sosial antar karyawan.
3. Kompensasi karyawan sering telat dibayar sehingga membuat karyawan tidak sungguh-sungguh bekerja.
4. Pekerjaan tidak terlaksanakan secara maksimal karena karyawan tidak serius dalam menangani masalah.
5. Kebijakan dari atasan yang terus berubah dimana menjadikan karyawan bingung dalam menjalankan perintah atasan.
6. Produksi perusahaan menurun setiap bulannya dilihat dari tabel 1.2 data produksi kusen PT Winsen Kencana Perkasa.
7. Kinerja karyawan menurun dilihat dari ketidak tercapaian target kerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk memperdalam penelitian, perlu untuk membatasi masalahnya.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.
2. Sampel penelitian ini sebatas berjumlah 130 karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa.
3. Objek penelitian ialah PT Winsen Kencana Perkasa.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari indentifikasi masalah yang sudah dijabarkan maka masalah dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh ke kinerja karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa?
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh ke kinerja karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa?
3. Apakah kompensasi dan Kepuasan kerja secara silmultan memiliki pengaruh ke kinerja karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Guna melihat pengaruh kompensasi kepada kinerja karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa
2. Guna melihat pengaruh kepuasan kerja kepada kinerja karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa

3. Guna melihat kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap PT Winsen Kencana Perkasa

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Dengan ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi dua bagian utama berikut.

### **1.6.1 Manfaat teoritis**

Bisa memperluas pengetahuan dan wawasan sebagai pengaplikasian teori yang berhubungan sumber daya manusia dalam peningkatan Kompensasi dan kepuasan kerja yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat praktis**

Penelitian ini juga diharapkan bisa memberi manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a) Supaya bisa memberi solusi atau menjadi bahan pertimbangan ketika hendak mengambil keputusan terkait upaya kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti
  - a) Sebagai tujuan untuk meningkatkan pengalaman, pengetahuan, serta wawasan secara langsung mengamati dunia bisnis perusahaan.
  - b) Sebagai sarana guna memperdalam berbagai teori yang didapat selama kuliah.
3. Bagi universitas

a) Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian serta bahan untuk mahasiswa universitas putera batam, terutama mahasiswa program studi manajemen.

#### 4. Bagi Mahasiswa

a) Diharapkan bisa menjadi bahan dalam mengevaluasi terkait pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia serta memberikan masukan untuk perusahaan terkait di masa mendatang.

b) Menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan tingkat manajerial guna menetapkan bergai langkah dalam meningkatkan kepuasan karyawan di masa mendatang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kompensasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi sendiri bagi perusahaan ialah faktor yang krusial sebab kompensasi bisa mendorong, menarik, mempertahankan, serta memelihara tenaga kerja untuk lebih produktif. Umumnya, manajemen kompensasi bertujuan guna membantu perusahaan dalam menjamin terciptanya keadilan eksternal dan internal serta membantu mencapai tujuan keberhasilan strategi yang diterapkannya. Melalui kompensasi yang adil akan bisa mendorong optimalnya kinerja karyawan (Siagian, 2018:25).

Kompensasi yakni sebuah bentuk penghargaan dari organisasi kepada para pekerjanya, kompensasi yang tepat serta sesuai bisa memenuhi kebutuhan dasar pekerja. Kompensasi ialah seluruh pendapatan yang berwujud barang, uang yang diberikan ke karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasanya untuk perusahaan. Kompensasi merupakan ganjaran/ penghargaan kepada para pekerja yang sudah berkontribusi dalam terwujudnya tujuan perusahaan dengan suatu aktivitas yang dinamakan bekerja (Siagian, 2018:25). Menurut (Elok novia putri, 2019:29) kompensasi ialah seluruh hal yang para karyawan terima sebagai balas jasa atas hasil kerjanya.

Sesuai pemaparan dari (Rohaeni 2016:45) bahwa yang dimaksud kompensasi yakni pemberian dengan financial kepada karyawan sebagai balas



jasa atas pekerjaannya serta sebagai motivasi untuk menjalankan berbagai aktivitas ke depannya.

Kompensasi yaitu sebuah bentuk biaya yang wajib perusahaan keluarkan dimana perusahaan mengharapkan akan mendapat imbalan berbentuk prestasi kerja dari karyawan yang ada di dalamnya (sudah sepatutnya bahwa prestasi kerja karyawan harus melebihi kompensasi yang dikeluarkan perusahaan) (Wardhana, 2014:142).

Menurut (Kilvin & Siagian, 2020:209) Kompensasi ialah hasil yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan karena sudah memberikan imbal jasa atas pencapaian untuk perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengertian kompensasi yang sudah dijabarkan, didapat kesimpulan bahwa kompensasi adalah sebuah wujud apresiasi suatu organisasi terhadap sumber daya manusianya, kompensasi merupakan penghargaan bagi pekerja yang sudah berjasa dalam mencapai tujuan lewat apa yang dinamakan aktivitas kerja.

#### **2.1.1.2 Pengelompokan kompensasi**

Kompensasi bisa diterima berbentuk finansial dengan sistem *direct payment* (pembayaran secara langsung) yang berbentuk *base payment* (gaji pokok): gaji, upah, serta kompensasi variabel: bonus dan insentif (Bangun, 2012:255).

Menurut (Siama, Herminawati, & Ruslan, 2017:102) Kompensasi langsung bisa berwujud gaji pokok (termasuk premi dan pembayaran aplusan), serta pembayaran berdasarkan kinerja (berbentuk pembayaran insentif, pembayaran tunjangan, bonus, dan bagian saham).

Kompensasi tidak langsung ialah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berupa tunjangan, fasilitas, lingkungan kerja, pekerjaan, atau penghargaan lainnya.

Kompensasi lainnya bisa diberikan dalam bentuk nonfinansial misalnya penghargaan-penghargaan semacam kantor bergengsi, jam kerja lebih fleksibel, serta pekerjaan lebih menantang. Imbalan nonfinansial berwujud imbalan social (berbentuk: persahabatan, kenyamanan tugas, pujian dan pengakuan, serta simbol status) dan imbalan karir (berbentuk peluang kenaikan penghasilan, fleksibilitas karir, pengembangan diri, dan rasa aman) (Bangun 2012:136).

Menurut (Putri & Ardiana, 2019:25) kompensasi dikelompokkan menjadi:

- 1) kompensasi finansial, dimana meliputi cuti, tunjangan, bantuan sosial, asuransi, bonus, komisi, gaji, dan upah.
- 2) kompensasi nonfinansial dimana meliputi any waktu luang, kondisi lingkungan yang nyaman, simbol yang tepat, *partnet* yang menyenangkan, visi misi yang kompeten, kebijakan yang sehat, perasaan akan pencapaian, peluang akan pengakuan, tanggung jawab, tantangan, serta tugas yang menarik.

Menurut (Siama, Herminawati, & Ruslan, 2017:102) kompensasi mencakup kompensasi tidak langsung serta langsung. Kompensasi langsung meliputi bonus, upah, atau gaji. Adapun yang termasuk kompensasi tidak langsung adalah tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, fasilitas kantor, kendaraan dan rumah, kompensasi tidak langsung ialah kompensasi yang diberikan pada karyawan

dimana berbentuk tunjangan, fasilitas, lingkungan pekerjaan, pekerja, serta penghargaan lainnya.

Sesuai pemaparan dari (Heryenzus & Laia, 2018:13) secara umum komponen dari keseluruhan program gaji diklasifikasikan ke dalam kompensasi nonfinansial, tak langsung, dan finansial langsung.

- 1) Kompensasi finansial, umumnya berbentuk; bayaran tertangguh (antusias pembelian saham dan program tabungan) dan upah pokok (upah dan gaji), prestasi, insentif (opsi saham, pembagian keuntungan/laba, komisi, dan bonus).
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung berbentuk; bayaran di luar jam kerja (cuti hamil, cuti tahunan, hari besar, dan liburan), program-program proteksi (asuransi tenaga kerja, apensiun, asuransi jiwa, dan asuransi kesehatan), serta berbagai fasilitas semacam tempat parkir, ruang kantor, dan kendaraan.
- 3) Kompensasi non financial, berbentuk pekerjaan (rasa pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, tantangan, dan tugas-tugas yang menarik). Lingkungan kerja (lingkungan kerja yang nyaman, kerabat yang menyenangkan, supervise yang kompeten, dan kebijakan-kebijakan yang sehat).

### **2.1.1.3 Tujuan Kompensasi**

Tujuan pengelolaan sistem kompensasi di dalam organisasi ialah guna mempertahankan serta menarik sumber daya manusia, sebab organisasi membutuhkannya guna mewujudkan tujuannya. Guna menjaga dan

mempertahankan tingkat prestasinya, maka perlu ditingkatkan komitmen dan motivasi. Maka dari hal tersebut, organisasi berkeinginan untuk mensejajarkan individu dengan sasaran organisasi (Wardhana, 2014:137)

Dilakukannya pemberian kompensasi bertujuan, meliputi:

1. Untuk menciptakan kedisiplin kerja bagi karyawan.
2. Untuk memberi motivasi dimaksudkan supaya karyawan lebih semangat dalam bekerja guna mencukupi berbagai kebutuhannya.
3. Memuaskan karyawan, dimaksudkan jika karyawan merasakan kepuasan, maka karyawan akan memberi prestasinya sebaik mungkin.
4. Guna meningkatkan kerja sama antara karyawan dengan pimpinan. Dimaksudkan dengan melalui kerja sama formal ini akan bisa membentuk kejelasan komitmen terkait kewajiban dan haknya masing-masing.

#### **2.1.1.4 Indikator-indikator Kompensasi**

Sesuai pemaparan (Heryenzus & Laia, 2018:13) mengemukakan, secara umum indikator kompensasi, meliputi:

1. Tunjangan bisa berbentuk menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, kombinasi adangan dana perusahaan, menghimpun potongan gaji, serta pembayarannya bisa dengan sekaligus, cara bulanan, maupun gabungan keduanya.
2. Insentif Imbalan langsung yang dibayarkan pada kaaryawannya sebab kinerja yang dihasilkan melampaui standar yang ditetapkan.
3. Upah Imbalan financial lngsung yang dinyaarkan pada karyawan berdasar baiknya layanan yang diberikan, jasa yang dihasilkan, serta jam kerja.

4. Gaji Balas jasa berbentuk uang yang diterima karyawan atas posisinya sebagai karyawan yang sudah memberi kontribusi pikiran dan tenaga guna membantu pencapaian tujuan perusahaan.

## **2.1.2 Kepuasan kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepuasan kerja**

(Yudha, 2018:27) memaparkan, kepuasan kerja ialah sebuah sikap individu terhadap pekerjaan sebagai ketidaksamaan antara besar ganjaran yang pekerja terima dengan besaran yang diyakininya harus diterima. Sedangkan menurut (Adha, Wandu, & Yanto Susanto, 2019:63) menyatakan, kepuasan kerja pegawai bisa merasakan pekerjaannya tersebut tidak menyenangkan atau meenyenangkan untuk dilakukan.

(Latief, Syanrdiansah, & Safwan, 2019:45) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yakni sikap umum atas pekerjaan individu dimana memperlihatkan ketidaksamaan antara jumlah penghargaan yang pekerja terima dengan jumlah yang diyakininya harus terima.

Sedangkan (Latief, Syardiansah, & Sarfwan, 2019:57) memaparkan, kepuasan kerja ialah sikap emosional yang mencintai serta menyenangkan atas pkerjaan yang dikerjakannya. Sikap tersebut tercerminkan dari prestasi kerja, kedisiplinan, serta moral kerja. Kepuasan kerja bisa seseorang nikmati di luar pekerjaan, dalam pekerjaan, maupun gabungan keduanya.

Menurut (Perkasa, Mariah, & Ajis, 2019:116) kepuasan kerja ialah Kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak bagi para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah respons emosional atau safektif terhadap

aspek-aspek atau segi pekerjaan individu. Individu bisa cenderung puas dengan sebuah aspek pekerjaan serta tidak puas dengan satu aspek yang lain atau lebih. Kepuasan kerja yakni sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, dimana muncul berdasar penilaiannya terkait kondisi kerja. Penilaiannya bisa dilakukan pada salah satu pekerjaan yang dikerjakannya, penilaian ini dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mewujudkan sebuah nilai-nilai krusial yang ada pada pekerjaan. Apabila karyawan puas, maka mereka cenderung lebih menyukai situasi kerjanya.

Menurut (Siagian & Wasiman, 2020:332) kepuasan kerja karyawan yang rendah bisa diketahui melalui masih terdapatnya karyawan yang pulang mendahului jam kerja serta yang sering datang terlambat dimana ini memperlihatkan karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja. Selain hal tersebut, penghargaan yang diterima kurang jika pekerjaan bisa dikerjakan dengan baik menjadikan kurang termotivasinya karyawan dalam bekerja, oleh karenanya terdapat karyawan-karyawan yang tidak menjalankan tugas dengan pertanggung jawaban saat jam kerja semacam ngobrol dengan rekan kerja dan baca koran. Sebagian karyawan juga merasakan kurang puas sebab tidak diberikan peluang promosi jabatan seperti prestasi kerja yang dihasilkannya.

Berdasarkan teori kepuasan kerja dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja ialah suatu hal yang dimiliki seseorang dengan perbedaan tingkat kepuasan tergantung pada sistem nilai yang diterapkannya diri.

### **2.1.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut (Fajarto, Aima, & Karsono, 2019:101) dimensi kepuasan kerja adalah: (1) Pekerjaan itu sendiri (aspek tugas dan pekerjaan); (2) Aspek gaji; (3) *Recognition* (aspek hubungan dengan rekan kerja); (4) Hubungan *supervisor* dengan karyawan; (5) Promosi (peluang untuk maju).

Menurut (Arifin, 2017:90) tingkat kepuasan yakni sebuah gabungan dari tingkat kebutuhan atau tingkat aspirasi dengan jumlah yang diperoleh dari lingkungan. Timbulnya kepuasan apabila berbagai faktor ini terpenuhi dengan seimbang, serta bisa dicapainya kepuasan jika hasil yang didapat dari lingkungannya selaras akan tingkat kebutuhan seseorang. Sama juga dengan kepuasan kerja dimana akan didapat apabila karyawan merasa bahwa tingkat kebutuhan dan aspirasinya selaras akan apa yang diperolehnya dari pekerjaan yang dikerjakannya.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Adha & Wandu (2019:64) memaparkan, kepuasan kerja dipengaruhi faktor-faktor, meliputi:

1. Karakteristik pekerjaan.
2. Lingkungan non fisik.
3. Lingkungan fisik.
4. Promosi.
5. Kompensasi.

#### **2.1.2.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja**

Berdasarkan pemaparan (Latief, Syardiansah, & Sarfwan, 2019:58) terdapat beberapa indikator dari kepuasan kerja, meliputi:

1. Gaji

Gaji serta upah dikenal menjadi signifikan, namun secara kognitif kompleks serta adalah faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

2. Pekerjaan itu sendiri

Sumber utama kepuasan berasal dari Kepuasan pekerjaan itu sendiri.

3. Promosi

Peluang promosi semacam memberi perbedaan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebab promosi mempunyai beberapa bentuk yang tidak sama serta mempunyai bermacam penghargaan.

4. Kondisi kerja

Dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tidak berbeda dengan dampak kelompok kerja apabila berjalan baik serta tidak terdapat permasalahan yang menyangkut kepuasan kerja.

5. Rekan kerja

Anggota tim yang kooperatif termasuk kepuasan kerja pada karyawan yang paling sederhana.

6. Pengawasan

Pengawasan yakni sumber penting lainnya dari kepuasan kerja.



## **2.1.3 Kinerja Karyawan**

### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Perkasa, Mariah, & Ajis, 2019:116) kinerja karyawan yakni sebuah hasil kerja dimana bisa seorang karyawan capai dalam menjalankan berbagai tugasnya yang didasarkan terhadap waktu, kesungguhan, pengalaman, serta kecakapan.

Menurut (Hanafi & Yohana, 2017:75) kinerja karyawan yakni fungsi dari motivasi serta kemampuan, dimana kemampuan mencakup sumber daya, pelatihan, serta keterampilan yang dibutuhkan guna mengerjakan tugas serta motivasi sendiri digambarkan sebagai kekuatan batin yang memicu seseorang supaya melakukan tindakan atas suatu hal. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap banyaknya mereka berkontribusi terhadap organisasi, dimana mencakup sikap kooperatif, kehadiran di tempat kerja, jangka waktu output, kualitas output, dan kuantitas output.

Kinerja karyawan sesuai pemaparan (Kilvin & Siagian, 2020:210) ialah pencapaian perusahaan yang bisa berupa hasil yang inovasi, keandalan, efisiensi atau lainnya yang dibutuhkan perusahaan.

Menurut (Shinta & Siagian, 2020:340) kinerja karyawan yakni evaluasi kerja secara kelompok maupun individu di dalam perusahaan supaya bisa menjalankan tugas utama yang sudah ditetapkan organisasi.

Sesuai pemaparan dari (Latief, Syanrdiansah, & Safwan, 2019:46) kinerja ialah hasil kerja secara kuantitas serta kualitas yang karyawan capai dalam menjalankan tugas sesuai akan tanggung jawabnya.

Berdasar uraian pengertian kinerja karyawan yang sudah dikemukakan bisa dikatakan bahwa kinerja ialah hasil yang seorang karyawan capai selama suatu periode waktu berdasar pada pekerjaannya sendiri-sendiri yang sudah di tentukan perusahaan.

### **2.1.3.2 Penilaian Kinerja**

(Yudha, 2018:29) penilaian kinerja bisa dilakukan dengan dua cara, meliputi:

1. Penilaian kinerja sumatif. Yakni evaluasi di akhir periode penilaian. Terkait ini, penilai melakukan perbandingan terhadap standar kinerja karyawan dengan kinerja akhir karyawan tersebut. Kemudian, sebagai hasil akhir dari penilaian kinerja penilai mengisikan instrumen evaluasi kinerja. Hasil akhir ini diserahkan pada yang dinilai serta dibahas ternilai ketika terjadinya wawancara evaluasi kinerja.
2. Penilaian kinerja formatif. Yakni penilaian kinerja saat karyawan tengah menjalankan tugas serta tujuannya guna menemukan kesenjangan antara standar kinerja dengan kinerja karyawan tersebut pada suatu waktu. Apabila timbul penyimpangan atau ketimpangan dari kinerja yang diinginkan, akan segera dikoreksi. Serta pelaksanaan evaluasi ini beberapa kali dengan menyesuaikan kebutuhan.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Sesuai pemaparan pendapat (Latief, Syanrdiansah, & Safwan, 2019:65) kinerja individu dipengaruhi berbagai faktor dimana bisa dikelompokkan dalam

tiga kelompok yakni dukungan manajemen, dukungan organisasi, dan kompensasi seseorang yang bersangkutan.

Menurut (Latief, Syardiansah, & Sarfwan, 2019:59) terdapat bermacam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai semacam motivasi dan kemampuan.

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan karyawan/pegawai secara psikologi meliputi kemampuan dalam hal keahlian dan kemampuan dalam hal kepintaran. Maknanya karyawan dengan IQ di atas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, akan cenderung lebih cepat mencapai kinerja yang baik.

2. Faktor Motivasi

Terbentuknya motivasi berasal dari tindakan karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang ada. Motivasi yakni daya penggerak pegawai yang terarah guna bisa mewujudkan tujuan organisasi.

#### **2.1.3.4 Indikator-indikator kinerja karyawan**

(Latief, Syardiansah, & Sarfwan, 2019:61) memaparkan pengukuran kinerja para pegawai atau karyawan perusahaan, meliputi beberapa faktor di bawah ini:

1. Kualitas

Yakni sebaik apa seorang karyawan mengerjakan sesuatu yang sepatutnya harus dikerjakannya.

2. Kuantitas

Yakni selama apa dalam satu hari seorang pegawai bekerja. Kuantitas kerja bisa diketahui melalui kecepatan kerja masing-masing pegawai tersebut.

3. Pelaksanaan tugas

Yakni sejauh apa karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan tidak terdapatnya kesalahan atau dengan akurat.

#### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya ialah kesadarannya dalam menjalankan pekerjaan yang perusahaan berikan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sangat pentingnya penelitian terdahulu sebagai landasan dalam penyusunan skripsi. Kesimpulan yang terdapat dari hasil penelitian terdahulu akan menguatkan kajian teoritis.

Penelitian dari (Windasari & Yahya, 2019) berjudul “pengaruh motivasi kerja dan kompensasi guru terhadap kinerja guru SMK swasta se-kecamatan Bangil”. Teknik analisisnya berupa statistik inferensial regresi linier berganda dengan hasil penelitian menemukan kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh melalui kinerja guru SMK di Kabupaten Bangil.

Penelitian dari (Heryenzus & Laia, 2018) berjudul “pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variable intervening pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam”. Teknik yang dipakai ialah analisis jalur dengan hasil penelitian yakni motivasi memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja, kompensasi memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja, motivasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan, pekerjaan kepuasan memiliki pengaruh kepada kepuasan dan kinerja karyawan.

Penelitian dari (Kilvin & Siagian, 2020) berjudul “pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di kota Batam”. Teknik yang dipakai ialah analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi dengan hasil disiplin kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan dan motivasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Adha, Wandu, & Yanto Susanto, 2019) dengan judul “pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Perindustrian, perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang”. Teknik yang dipakai yakni analisis regresi linier sederhana dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $3,920 > t$  tabel  $1,997$  dimana berarti hipotesis ditolak, dimana bahwa kepuasan Kerja memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan (Zain, Tri, & Dina, 2017) dengan judul “pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen fakultas ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga”. Teknik analisis yang dipakai ialah penelitian kuantitatif dengan hasil bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh kepada kinerja. Besarnya variabel bebas terhadap variabel tergantung yakni  $82.40\%$  serta tingkat hubungan menghasilkan  $0.908$  dan berkategori sangat kuat.

Penelitian yang dilakukan (Jefta & Nawawi, 2020) berjudul “pengaruh kompensasi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada divisi distribusi kantor pusat di Cirebon”. Teknik analisis yang dipakai ialah analisis kuantitatif/*statistic* dengan hasil bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan.

Penelitian dari (Aljufri, 2017) berjudul “pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai honorer kantor bupati Parigi Moutong”. Teknik yang dipakai ialah regresi linier berganda dengan hasilnya yakni secara serempak motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan kepada kinerja Pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong.

Penelitian yang dilakukan (Widyawati, Adnyana, & Mustika, 2019) “*The Effect of Compensation and Job Promotion on Employee Job Satisfaction at Pt. Permata Jaga Karya, Denpasar*”. Teknik analisisnya berupa regresi linier berganda dengan hasil kompensasi memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan di PT. Permata Jaga Karya.

Penelitian yang dilakukan (Laia, Umi, & Adi, 2019) dengan judul “*The Effect of Work Stress, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at Mojang Nova*”. Teknik analisis yang dipakai ialah metode kuantitatif dengan hasil stres kerja tidak memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai dimana hasil koefisien regresinya 0,494 serta nilai signifikansi 0,002. Selanjutnya kepuasan Kerja memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai dimana hasil koefisien regresinya sejumlah 0,396 serta nilai signifikansi 0,004. Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan dengan nilai F sejumlah 6,062 serta nilai signifikansi 0,001.

Penelitian yang dilakukan (Latief, Syanrdiansah, & Safwan, 2019) dengan judul “*The Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on*

*Employee Performance at Social Security Organizer Agency*”. Teknik analisis yang dipakai ialah teknik persamaan regresi linier berganda dengan hasil komtmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan BPJS Kesehatan di Kota Langsa.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Peneliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Windarsi & Yahya, 2019)	“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil”	Regresi linier berganda	Penelitian menghasilkan, kompensasi dan motivasi berpengaruh melalui kinerja guru SMK di Kabupaten Bangil.
2.	(Heryenzus & Laia, 2018)	“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan kepuasan karyawan sebagai Variable Intervening pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam”	Analisis jalur	Analisis data menghasilkan, kepuasan memiliki pengaruh kepada kinerja dan kepuasan karyawan, motivasi memiliki pengaruh ke kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja, serta kompensasi memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja,
3.	(Kilvin & Siagian, 2020)	“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam”	Analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi	Berdasarkan hasil maka ditarik beberapa kesimpulan yaitu: 1. Variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan (Y) pada PT Mitra Sintera di Kota

Tabel 2.1 Lanjutan

				<p>Batam.</p> <p>2. Variabel kompensasi (X2) memberi pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.</p> <p>3. Variabel motivasi (X3) memberi pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.</p>
4.	(Adha & Wandu, 2019)	“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang”	Analisis regresi linier sederhana	Hasilnya yakni nilai signifikan $0,000 < 0,05$ serta $t$ hitung $3,920 > t$ tabel $1,997$ bermakna $H_0$ ditolak, dimana bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh kepada Kinerja pegawai.
5.	(Zain, Tri, & Dina, 2017)	“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga”	penelitian kuantitatif	Kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantung yakni 82.40% serta tingkat hubungan yang dihasilkan senilai 0.908 atau berkategori sangat kuat.
6.	(Jefta & Nawawi, 2020)	“Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon”	Analisis kuantitatif/statistic	Hasil penelitian menunjukkan, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Tabel 2.1 Lanjutan

7.	(Aljufri, 2017)	“Pengaruh motivasi, Kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kantor bupati Parigi Moutong”	Regresi linier berganda	Penelitian menghasilkan, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara serempak memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong.
8.	(Widyawati, Adnyana, & Mustika, 2019)	<i>“The Effect of Compensation and Job Promotion on Employee Job Satisfaction at Pt. Permata Jaga Karya”</i>	Analisis regresi linier berganda	Analisis data menghasilkan kompensasi berpengaruh signifikan positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan di PT. Permata Jaga Karya, Denpasar, ini dibuktikan dengan nilainya koefisien B untuk X1 bertanda positif dan nilai signifikan t (X1) <0,05. Demikian pula, promosi memiliki a signifikan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Jaga Karya, Denpasar, dimana nilai koefisien B X2 bertanda positif dan nilai signifikan t (X2) <0,05.
9.	(Laia, Umi, & Adi, 2019)	<i>“The Effect of Work Stress, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at Mojang Nova”</i>	Metode kuantitatif	stres kerja tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresinya yakni 0,052 dan nilai signifikansi 0,0568. Kompensasi memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil koefisien regresinya yakni 0,494 dan nilai signifikansi 0,002. Kepuasan Kerja memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,396 serta nilai signifikansi 0,004. Stres Kerja, Kompensasi dan

**Tabel 2.1** Lanjutan

				Kepuasan Kerja secara simultan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai F sebesar 6,062 dan nilai signifikansi 0,001.
10.	(Latief, Syandianah, & Safwan, 2019)	<i>“The Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance at Social Security Organizer Agency”</i>	Teknik persamaan regresi linier berganda	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa.

**Sumber:** Peneliti, 2020

### 2.3 Kerangka pemikiran

#### 2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan definisi para ahli dan terlihat dari berbagai penelitian terdahulu jika kompensasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan. Penelitian dari (Perkasa, Mariah, & Ajis, 2019:117) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh dimana jika kompensasi naik maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2.3.2 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

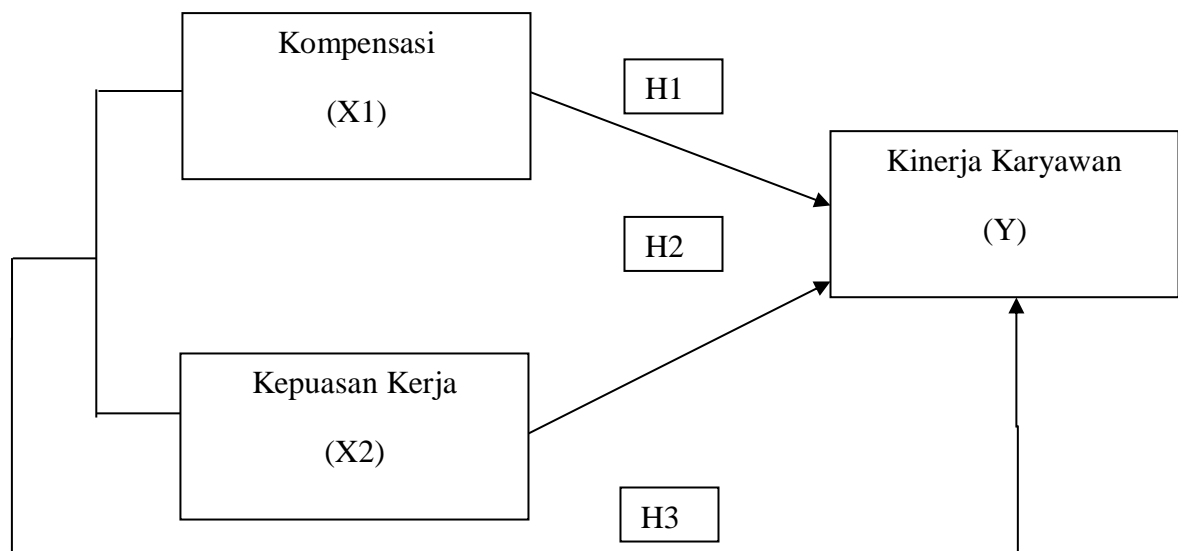
(Perkasa, Mariah, & Ajis, 2019:117), hubungan kepuasan kerja dengan kinerja tidak mudah dalam menentukan ke arah manakah hubungan kausal antara dua variabel ini, akan tetapi berdasar penelitian-penelitian didapat bukti bahwa organisasi dengan karyawannya yang puas akan lebih efektif dibanding apabila karyawannya kurang puas.

### 2.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penilaian dari seluruh variabel bebas yang mencakup kompensansi dan Kepuasan Kerja kepada kinerja karyawan yang dimana terdapat pengaruh Kompensansi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan. Dengan demikian ini juga sejalan dengan hasil dari tiap variabel independen dimana mencakup Kompensasi serta Kepuasan Kerja kepada kinerja karyawan. Artinya tiga variabel penelitian tersebut ialah faktor yang bisa mempengaruhi dan menentukan naik turunnya kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa oleh karena itu jika organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, maka harus memperbaiki ketiga variabel penelitian ini yaitu Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

Kerangka berpikir ini memperlihatkan kaitan antara variable-variabel penelitian.

Dengan demikian kerangka dalam penelitian ini bisa dirumuskan di bawah ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban bersifat sementara atas rumusan permasalahan penelitian dimana tujuannya memberi pedoman dan mengarahkan dalam pokok masalah dan tujuan penelitian.

Berdasar pemaparan masalah yang ada bisa didapat hipotesis penelitian, meliputi:

H1 : Kompensasi (X1) memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan.

H2 : Kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan.

H3 : Kompensasi dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

(Sanusi, 2017:13) menjelaskan jenis penelitian yakni rancangan yang perlu disiapkan terlebih dulu untuk pelaksanaan penelitian. Umumnya, desain tersebut diletakkan pada permulaan materi "metode penelitian", serta diharap mampu memberi panduan ataupun bimbingan secara sistematis pada peneliti terkait aktivitas yang dibutuhkan. Berhubungan pada interpretasi pada desain penelitian, umumnya memuat pengertian singkat akan metode yang dipergunakan, meliputi eksplanasi hubungan diantara variabel serta ukurannya populasi, serta alat dalam menentukan metode mengumpulkan data, alat selepas teknik penentuan sampel, teknik sampel setelah analisis data, serta lainnya. Pada eksplanasi singkat itu, akhirnya bisa dikategorikan selaku penelitian. Desain, kelanjutan, interpretasi, penelitian deskriptif ataupun penelitian lainnya.

Metode penelitian yang peneliti pergunakan yakni analisis deskriptif dimana diaplikasikan dalam kuantitatif, yakni model dimana pelaksanaannya melalui pengumpulan keperluan informasi lebih dalu serta selanjutnya menganalisis serta memprosesnya guna memahami ataupun merangkum masalah ataupun kondisi.

Adapun Jenis dari penelitian ini yakni survei, dimana dilaksanakan melalui pengumpulan populasi maupun sampel mempergunakan kuesioner ke karyawan tetap pada PT Winsen Kencana Perkasa.



### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

(Sanusi, 2017:87) menjelaskan, populasi yakni kelompok seluruh aspek yang memperlihatkan sejumlah karakteristik dimana bisa dipergunakan dalam menyusun kesimpulan. Artinya, kelompok aspek mampu memperlihatkan angka, sedangkan sejumlah fitur mewakili fitur koleksi. Adapun populasi yang penulis pergunakan yakni pegawai tetap dari 130 individu dalam PT Winsen Kencana Perkasa.

#### **3.4.2. Teknik penentuan besar sampel**

(Sanusi, 2017:87) menjelaskan, umumnya penulis kerap menentukan sejumlah faktor demografis serta mengharapkan perolehan seleksinya mampu merefleksikan seluruh karakteristik yang terdapat. Elemen yakni subjeknya pengukuran. Populasi yang penulis pilih yakni dinamakan *sampling*.

Teknik yang dipergunakan untuk *sampling* yakni *sampling* jenuh, yakni sebuah teknik dalam mengambil sample dimana seluruh populasi dipergunakan selaku sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Arinnandya & Hukama, 2018:59).

#### **3.4.3. Teknik Sampling**

Pada penelitian ini diambil sampel seluruh karyawan dari PT Winsen Kencana Perkasa yakni 130 orang yang yang memiliki jabatan yang berbeda dengan menggunakan metode sampel jenuh.

### **3.5. Sumber Data**

Sumber data ialah sumber yang memberkan informasi mengenai data yang dibedakan menjadi dua yakni sekunder dan primer.

1. Data primer ialah data yang dikumpulkan dari tempat objek untuk menyelesaikan permasalahan yang ditanganinya.
2. Data sekunder ialah data yang diambil dengan cepat dari artikel, jurnal dan literature untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1. Metode Dokumentasi**

Metode dokumentasi ialah metode dengan menelusuri data berkaitan dalam aspek penelitian. Peneliti mengumpulkan data tertulis seperti laporan keuangan perusahaan beserta data lain yang relevan dengan penelitian.

#### **3.6.2. Observasi**

Guna mengumpulkan data, penulis melakukan Observasi dan membagikan kusioner langsung pada karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa agar mendapatkan data yang dibutuhkan dan spesifik.

### **3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel penelitian dari objek yang mempunyai variasi yang ditentukan oleh untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Variabel ialah unsur yang memiliki nilai, yakni nilai kuantitatif atau kualitatif yang unsurnya bisa berubah.

Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu, variabel independen yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



### 3.8. Metode Analisis Data

Adapun program yang dipergunakan dalam melaksanakan analisis efek pada variabel yakni SPSS versi 25.

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

(Sanusi, 2017:125) menjelaskan, Analisis deskriptif yakni data statistik dimana dipergunakan dalam melaksanakan analisis melalui menggambarkan ataupun menafsirkan data yang terkumpul, dikarenakan mereka tidaklah ditujukan guna menyusun simpulan secara umum. Statistik ini bisa dipergunakan apabila penulis sekadar berkeinginan menafsirkan data sampel serta tidaklah berkeinginan membuat simpulan terkait populasi dalam pengumpulan sampel.

Adapun analisis data dipergunakan berdasar pada uraian perolehan jawabannya kuesioner dimana sebelumnya disebarkan pada pegawai PT. Winsen Kencana Perkasa, hasil tersebut kemudian diproses mempergunakan statistik deskriptif guna memperoleh datanya responden. Rumus yang dipergunakan pada penghitungan rentang skala yakni:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

**Rumus 3.1** Rentang Skala

**Sumber:**(Umar, 2011:164)

Dimana:

RS = rentang skala

m = total alternatif jawabannya setiap item

n = total sampel

Langkah pertama yang dilaksanakan untuk memperoleh mencari rentang skala yakni menetapkan skor tertinggi serta terendah. Sampel sejumlah 130 individu serta alternatif jawabannya sejumlah 5.

$$RS = \frac{130 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{130 (4)}{5}$$

$$RS = 104$$

Melalui perolehan perhitungannya rentang skala tersebut, hasilnya yakni:

**Tabel 3.2 Rentang Skala**

No.	Pertanyaan	Skor Positif
1	130-234	Sangat Tidak Setuju
2	235-338	Tidak Setuju
3	339-442	Kurang Setuju
4	443-546	Setuju
5	547-650	Sangat Setuju

**Sumber:** Peneliti, 2020

### 3.8.2. Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1 Uji Validitas

(Sanusi, 2017:136) menjelaskan, uji validitas yakni instrumen yang korelasi tentukan serta memperoleh skor melalui tiap item ataupun urutan pada skor total. Skor total yakni skor total pesanan ataupun jumlah pertanyaan. Apabila skor pada tiap pertanyaan dengan bermakna berkorelasi pada skor total dalam tingkatan alpha tepat (contohnya: 1%), artinya perangkat pengukurannya bisa dinyatakan benar. Apabila hubungan tersebut tidak benar, dinyatakan tidak valid. Efektifitas yang didapatkan melalui metode tersebut dinamakan validitas konstruktif. Rumus dalam memperoleh nilainya secara relevan yakni:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Rumus 3.2** Korelasi *Pearson*

*Product Moment*

**Sumber:** (Sanusi 2017:138)

Dimana:

N = Jumlah Responden (Sampel)

r = Koefisien Korelasi

X = Skor Butir

Y = Skor Total Butir

Kemudian, nilainya r dibanding pada r-tabel dimana mempunyai derajat kebebasan (n-2). Apabila nilainya melampaui nilai r pada tabel alpha artinya menandakan pernyataan ataupun masalah tersebut valid.

### 3.8.2.2 Uji Reliabilitas

(Sanusi, 2017:143) menjelaskan instrumen reliabilitas ditetapkan skor total serta skor yang relevan dimana didapatkan melalui tiap urutan ataupun item. Skor total yakni skor total pesanan ataupun jumlahnya pertanyaan. Apabila skor pada tiap pertanyaan dengan bermakna berkorelasi pada skor total tingkatan alpha tepat (contohnya, 1%), artinya instrumen pengukur bisa dinyatakan benar. Namun, apabila, jika hubungan tersebut tidaklah penting, instrumen pengukur salah.

Skor total keduanya berkaitan pada rumus korelasi momen. Terdapat pula koefisien korelasi produk pada formula. Adapun rumusnya meliputi

$$r_{sb} = \frac{2r_{pm}}{1 + r_{pm}}$$

**Rumus 3.3** Spearman-Brown

**Sumber:** (Sanusi, 2017:156)

Di mana:

$r_{sb}$  = Nilai Reliabilitas *Instrument*

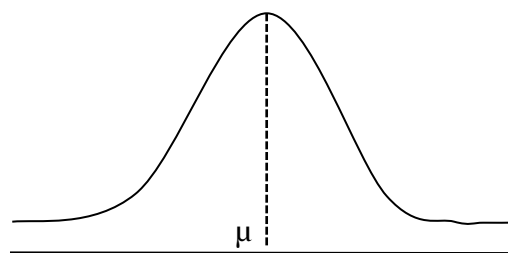
$r_{pm}$  = Nilai Korelasi *Product Moment*

Yang langka selanjutnya yakni nilai koefisien melalui hitungan, yang berkaitan pada nilai koefisien korelasi pada tabel suatu tingkatan alfa. Apabila hasil hitungan nilainya melampaui nilai tabel, instrumen dinyatakan reliabel ataupun bisa diandalkan.

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

(Wibowo, 2012:61-62) menjelaskan uji ini tujuannya yakni menetapkan kenormalan distribusi nilai residu (beda pada keberadaannya). Nilai yang normal distribusi yakni kurva. Apabila dijabarkan, berbentuk kurva lonceng, lonceng, serupa dengan:



**Gambar 3.1** *Bell-Shaped Curve*

Kedua sisi kurva membentang dengan tak dibatasi. Apabila terdapat sebagian besar data ataupun normalnya lebih kecil, artinya dinyatakan tidak normal. Supaya dipertimbangkan penelitiannya, apabila datanya mengalami uji

melalui urutan ukuran, periode waktu ataupun skala, serta apabila distribusi datanya tidak normal juga sampelnya berukuran kecil, dipergunakan metode analisis parameter.

### **3.8.3.2 Uji Heteroskedastisitas**

(Priyatno, 2012:83-84) menjelaskan, dalam seluruh pemantauan pada model regresi, kondisi heteroskedatik mempunyai perbedaan pada kondisi lainnya. Uji ini dipergunakan dalam menetapkan apakah pada model regresi terdapat varians pada varian nilai residual. Prasyarat pada model regresi diharuskan berbentuk metode pengujian berganda yang kurang, seperti uji *Glejser*, *Rho's Spearman*, model grafik regresi, serta uji *Park*. Adapun uji ini selanjutnya akan dilaksanakan mempergunakan uji *Rho Spearman*, dimana berkaitan pada nilai non-standar (nilai residu) dari tiap variabel bebas. Apabila penting korelasi di bawahnya 0,05, akan timbul masalah oleh model regresi.

### **3.8.3.3 Uji Multikolinearitas**

(Wibowo, 2012:87) menjelaskan seharusnya tidak terjadi, pada persamaan regresi berganda, dimana artinya terdapat keterkaitan sempurna ataupun keterkaitan diantara variabel bebas dimana menciptakan persamaan. Apabila persamaannya yakni gejala keterkaitan bertingkat, maka artinya variabel bebas terkait.

Apakah bisa sejumlah diuji gejala multikolinieritas melalui pengujian yang bisa menemukan persamaan dimana diakibatkan dari sejumlah gejala multikolinieritas? Contoh dari banyaknya metode dalam mengecek beda warna yakni melihat ataupun mempergunakan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Langkahnya yakni melalui mengamati tiap nilainya variabel bebas berdasar pada panduan, daripada mengandalkan variabel dalam mengetahui apa argumennya itu berkaitan pada argumen lainnya. Bisa diketahui tidak terdapat gejala diantara variabel bebas bergantung dengan nilainya VIF.

Cara lainnya yang bisa dipergunakan yakni pembuatan keterkaitan antar variabel bebas. Apabila koefisien korelasi diantara variabel bebas di bawahnya 0,5, bisa dinyatakan model persamaan tidaklah mempunyai keanekaragaman hayati.

### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

(Sanusi, 2017:134) menjelaskan biasanya regresi linier berganda yakni perpanjangannya regresi linier sederhana, dimana menambahkan total variabel bebasnya yang awalnya sekadar satu ataupun dua. Artinya, kerap regresi linier dinyatakan melalui persamaan meliputi:

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

**Rumus 3.4** Regresi Linier Berganda

**Sumber:** (Sanusi, 2017:136)

Di mana:

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$Y$  = Kinerja Karyawan

$e$  = Variabel Pengganggu

$a$  = Konstanta

### 3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

(Sanusi, 2017:140) menjelaskan,  $R^2$  kerap dinamakan juga selaku koefisien keputusan berganda, hampir serupa pada  $r$ , namun fungsi keduanya mempunyai perbedaan (diluar regresi linier sederhana).  $R^2$  mencerminkan rasio ubahan variabel oleh (Y), dimana dijabarkan variabel bebas, serta  $R^2$  mampu melaksanakan pengukuran nilai sejalan pada persamaan regresi. Yakni, persentase seluruh ubahan pada variabel diberikan sejalan pada (Y), dimana sekadar dijabarkan variabel bebas (X).

## 3.9. Uji Hipotesis

Normalnya dalam pelaksanaan penelitian, terdapat sepasang tes hipotesis, yakni alternatif serta Nul. Oleh peneliti, pertimbangan karakteristiknya variabel yang hendak diuji, dampak Kompensasi (X1) serta kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3.9.1. Uji t (Parsial)

(Sanusi, 2017:124) menjelaskan, apabila penulis berkeinginan melihat hubungan ataupun pengaruh variabel bebas berdasar pada variabel mengontrol salah satunya variabel bebas, artinya korelasi parsial dipergunakan dalam menguji ataupun menganalisis hipotesisnya. Adapun pengujiannya bisa dilaksanakan melalui rumus ini, dimana X2 yakni variabel kontrol.

$$R_{yx1.x2} = \frac{r_{yx1} - r_{yx2} \cdot r_{x1.x2}}{\sqrt{1 - r_{x1x2}^2} \sqrt{1 - r_{yx2}^2}}$$

**Rumus 3.5** Uji t / Uji

Korelasi Parsial

**Sumber:**(Priyatno, 2012:22)

Di mana:

- $X_1$  = Kompensasi  
 $X_2$  = Kepuasan Kerja  
 $Y$  = Kinerja Karyawan

Hipotesis Variabel Kompensasi pada Kinerja Karyawan meliputi:

1.  $H_0$  = Kompensasi berpengaruh signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan.
2.  $H_a$  = Kompensasi tidak berpengaruh signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan.

Kriterianya penentuan Hipotesis meliputi:

1. Nilai signifikansi 0,05, menandakan  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak.
2. Nilai signifikansi  $> 0.05$ , menandakan  $H_a$  ditolak serta  $H_0$  diterima.
3.  $t$  hitung  $> t$  tabel menandakan  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima.
4.  $t$  hitung  $< t$  tabel menandakan  $H_a$  ditolak serta  $H_0$  diterima.

### 3.9.2. Uji F (Simultan)

(Priyatno, 2012:67) menjelaskan uji ini esensial guna memperlihatkan ubahan pada variabel ditafsirkan dari persentasenya variabel bebas yang benar, bukanlah dengan kebetulan.

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

**Rumus 3.6 Uji F**

**Sumber:** (Priyatno 2012:67)

Di mana:



- n = Jumlah Data atau Kasus  
k = Jumlah Variabel independen  
 $R^2$  = Koefisien Determinasi

Hipotesis Kompensasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan meliputi:

1.  $H_0$  = Kompensasi dan Kepuasan Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2.  $H_a$  = Kompensasi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kriterianya penentuan Hipotesis meliputi:

1. Nilai signifikansi  $< 0,05$ , menandakan  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak.
2. Nilai signifikansi  $> 0,05$ , menandakan  $H_a$  ditolak serta  $H_0$  diterima.
3.  $F$  hitung  $< F$  tabel menandakan  $H_0$  diterima.
4.  $F$  hitung  $> F$  tabel menandakan  $H_0$  ditolak.