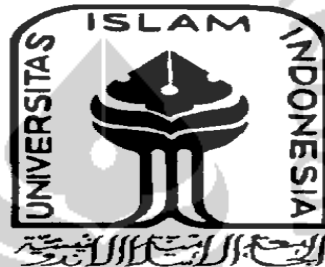


**Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Swadharma Artha Nusa
Yogyakarta**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana
Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia



Oleh :

Nama : Dony Ariestha Nugraha

No Mahasiswa : 08311161

Jurusan : Manajemen

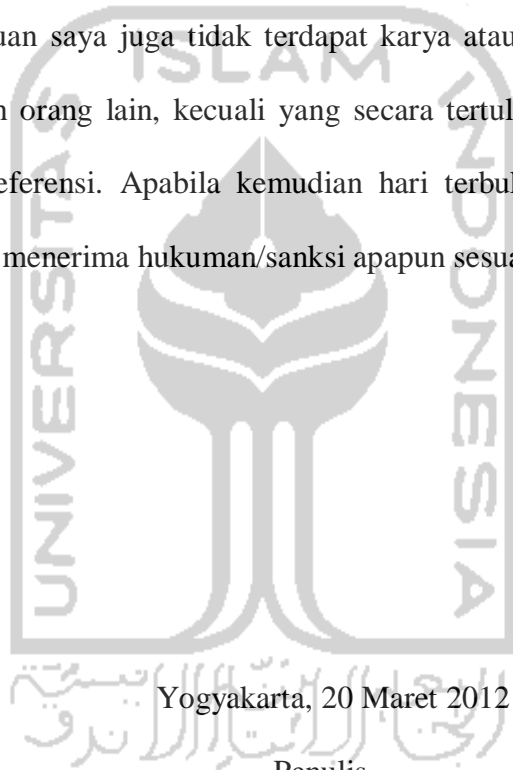
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2012

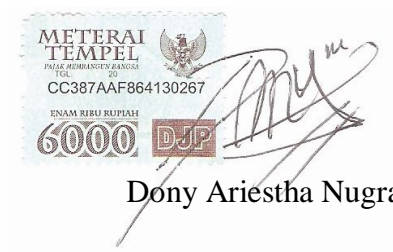
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tugas ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”



Yogyakarta, 20 Maret 2012

Penulis,



Dony Ariestha Nugraha

Halaman Pengesahan Skripsi

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. BPR Swadharma Artha Nusa Yogyakarta

Nama : Dony Ariestha Nugraha

No Mahasiswa : 08311161

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 20 Maret 2012

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Arif Hartono, SE, MHRM, PhD

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. BPR Swadharma Artha Nusa

Disusun Oleh: **DONY ARIESTHA NUGRAHA**

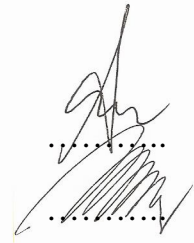
Nomor Mahasiswa: **08311161**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada tanggal: 20 Maret 2012

Penguji/ Pemb. Skripsi : Drs. Arif Hartono, MHRM, Ph.D

Penguji : Dr. Achmad Sobirin, MBA, Ak



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

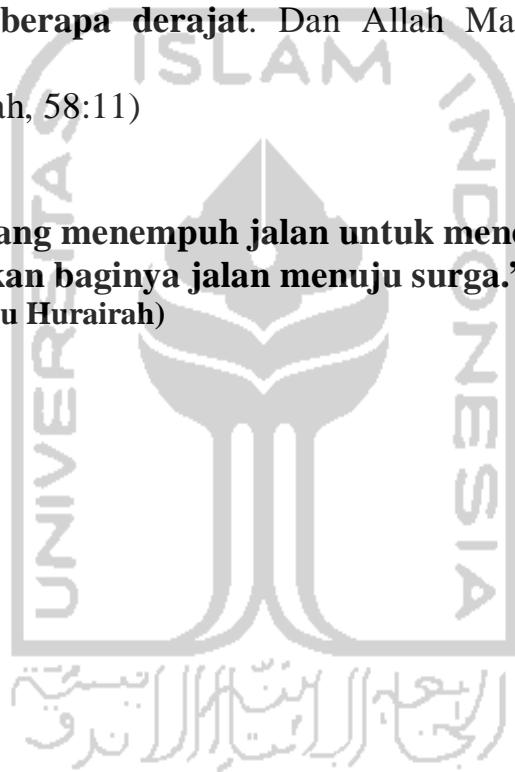
Halaman Motto

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: ”berlapang-lapanglah kamu dalam majelis”, maka lapangkanlah. Niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan:”berdirilah kamu”, maka berdirilah, **niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.** Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

(QS. Al-Mujadalah, 58:11)

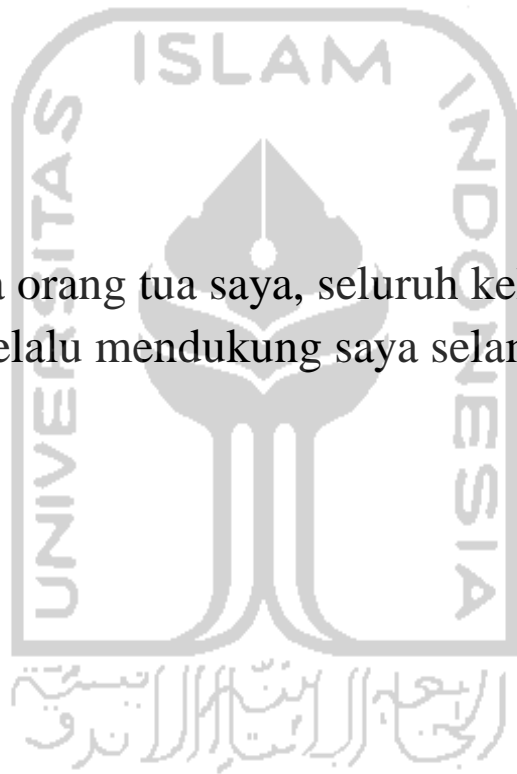
“Barang siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.”

(H.R Muslim & Abu Hurairah)



Halaman Persembahan

“Untuk kedua orang tua saya, seluruh keluarga, dan teman-teman yang selalu mendukung saya selama ini”



ABSTRAK

Skripsi ini berisi penelitian untuk mengetahui : (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, (4) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, (5) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, (6) pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, (7) pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, (8) pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, (9) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, (10) pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, (11) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, (12) pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, (13) pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Swadharma Artha Nusa Yogyakarta dengan menggunakan sampel populasi sebanyak 45 orang karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah uji F, uji t, regresi linier berganda, dan uji analisis jalur. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja sementara kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Variabel intervening yang mampu memberi pengaruh hanya kepuasan kerja pada model kerangka pemikiran pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sementara pada model kerangka pemikiran lainnya baik kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci: kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabil alamin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia terindah bagi seluruh umat manusia yaitu Agama Islam. Dan berkat petunjuk – Nya lah penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir kuliah berupa Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia berjudul “ Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Swadharma Artha Nusa Yogyakarta ” ini.

Selain itu tak lupa penulis panjatkan shalawat kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah hingga menjadi zaman teknologi dan berpendidikan seperti sekarang.

Penulis mengakui, didalam penelitian ini menemui banyak hambatan dan kesulitan. Oleh karena itu penulis juga tak lupa untuk mengucapkan terima kasih kepada :

1. Papa Mama, Drs. Putu Supartha dan Syamsiah Rafi'i yang selalu mengingatkan, mendoakan, dan memotivasi penulis selama menjalani masa pendidikan
2. Bapak Arif Hartono, SE, MHRM, PhD selaku dosen pembimbing yang telah memberikan motivasi dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini
3. Kakak-kakak : Mba Dya, Mas adi, Mba Billi yang selalu memberi nasehat dan dukungan
4. Ekanita Anggun R. yang selalu memberi semangat dan doa
5. Teman-teman seperjuangan semasa kuliah yang selalu TOP, Dhimas, Nino, gatra, Mukti, Bob

6. Teman-teman INDOMANUTD JOGJA yang selalu menemani nonton bareng
7. Seluruh Karyawan BPR Swadharma Artha Nusa terutama Bapak Agus selaku perwakilan dari BPR Swadharma Artha Nusa yang telah memberikan izin kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian

Akhir kata, semoga penelitian yang saya lakukan ini nantinya dapat bermanfaat bagi semua yang membacanya. Terima kasih.

Yogyakarta, 11 Januari 2012

Penulis



Daftar Isi

Halaman Judul.....	i
Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Berita Acara.....	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Abstract.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
Bab I : Pendahuluan.....	1
Latar Belakang.....	1
Rumusan Masalah.....	2
Tujuan Penelitian.....	3
Manfaat Penelitian.....	5
Bab II : Kajian Pustaka.....	6
Landasan Teori.....	6
Hubungan Antar Variabel.....	13
Kerangka Pemikiran.....	16
Hipotesis.....	17
Bab III : Metode Penelitian.....	19

Lokasi Penelitian.....	19
Variabel Penelitian.....	19
Definisi Operasional.....	20
Jenis Data.....	24
Metode Pengambilan Data.....	25
Populasi & Sampling.....	25
Uji Validitas dan Reliabilitas.....	26
Metode analisis.....	31
Bab IV : Analisis dan Pembahasan.....	36
Analisis Deskriptif Responden.....	37
Analisis Deskriptif Variabel.....	45
Analisis Inferensial.....	50
Pembahasan.....	74
Bab V : Kesimpulan dan Saran.....	86
Daftar Pustaka.....	90
Lampiran.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Anggota organisasi merupakan ujung tombak pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menyebabkan tuntutan lebih kepada anggota organisasi agar memberikan kinerja yang maksimal untuk membantu tercapainya tujuan organisasi tersebut. Apabila mereka mampu bekerja secara maksimal untuk mengeluarkan potensi yang dimiliki, hal itu akan berdampak baik bagi pihak organisasi ataupun anggota organisasi itu sendiri. Bila organisasi mampu mencapai target yang ditetapkan maka anggota organisasi juga akan mendapatkan suatu penghargaan yang lebih sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusinya. Menurut Handoko (1998), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi tersebut didapatkan setelah karyawan melaksanakan kewajibannya sebagai anggota organisasi untuk bekerja dan kompensasi merupakan ganti kontribusi yang diberikan organisasi terhadap karyawannya.

Dalam bekerja, karyawan memerlukan suatu dukungan yang berupa semangat ataupun dorongan agar mereka selalu siap menghadapi setiap tantangan pekerjaan. Dorongan tersebut antara lain berupa motivasi. Motivasi menurut Reksahadiprodjo (1990) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Artinya, motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong karyawan agar mau bekerja dan mengeluarkan potensi yang dimilikinya sehingga mempengaruhi kinerja dari karyawan dan organisasi itu sendiri.

Tekanan pekerjaan yang tinggi dalam menuntut karyawan untuk memberikan kinerja semaksimal mungkin seringkali membuat karyawan menjadi kurang nyaman. Dampak berikutnya karyawan merasa tertekan yang kemudian justru tidak bisa bekerja dengan optimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membantu karyawan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Hoppeck (dalam As'ad,2008) merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Artinya, kepuasan kerja akan membuat karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja sepenuh hati. Selain itu kepuasan kerja akan membantu karyawan itu sendiri untuk mencapai kinerja yang maksimal tanpa perlu suatu paksaan untuk mencapainya.

Adanya sistem kompensasi yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, lalu motivasi, dan kepuasan kerja akan memberikan stimulan kepada karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab. Semakin tinggi kinerja karyawan akan semakin menguntungkan perusahaan karena dapat meningkatkan keunggulan daya saing organisasi.

Berdasarkan hal-hal tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui secara mendalam apakah kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja dapat membantu seseorang untuk meningkatkan kinerjanya dalam karya tulis skripsi berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan“.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan ?

2. Apakah ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah ada pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan ?
5. Apakah ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?
6. Apakah ada pengaruh dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan ?
7. Apakah ada pengaruh dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan ?
8. Apakah ada pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
9. Apakah ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
10. Apakah ada pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening ?
11. Apakah ada pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening ?
12. Apakah ada pengaruh dari kompensasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan ?
13. Apakah ada pengaruh dari kompensasi dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan
8. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
9. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
10. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening
11. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening
12. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan
13. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi organisasi

Akan mengerti dan memahami arti pentingnya kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai masukan kepada organisasi sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik / maksimal

2. Bagi Karyawan

Agar karyawan mengerti dan memahami sejauh mana kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi

3. Bagi penelitian selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai acuan atau pedoman bagi penelitian selanjutnya

4. Bagi Penulis

Memberi kesempatan pada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang selama ini dipelajari semasa menjalani pendidikan. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

Simamora (2006) menyatakan “Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Mondy and Noe (1993) menyatakan “Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi, tidak langsung atau tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diterima atas dasar pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang pengakuan, peluang promosi, lingkungan psikologis atau fisik”. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dibedakan menjadi :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dibedakan menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji, insentif dan bonus. Definisi Gaji menurut Hasibuan (2006) adalah “Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Definisi insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan

organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berupa produktivitas kerja, penjualan, keuntungan, ataupun pemangkasan biaya. Dan definisi bonus adalah “Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja”. Simamora (2006) menjelaskan bahwa kompensasi finansial tidak langsung, yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung antara lain adalah asuransi, hari libur, dan fasilitas.

2. Kompensasi Non Finansial

Menurut Simamora (2006) kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan / atau fisik dimana orang itu bekerja. Yang termasuk dalam kompensasi non finansial antara lain adalah tugas yang menarik, tanggung jawab, dan juga kerabat kerja yang menyenangkan.

2.1.2 Motivasi

Menurut Mangkunegara (2010) “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Macam-macam teori motivasi (Hasibuan,2006) antara lain :

1. Herzberg's Two Factor Theory / Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg, seorang psikolog melakukan studi terhadap 203 orang akuntan dan insinyur di kawasan Pittsburgh, A.S. dari hasil studinya itu, ia menyimpulkan bahwa ada dua faktor penting dalam lingkungan kerja para pekerja (Nimran,1997). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan:

- a. Pertama : kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. *Maintenance factors* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan

hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Nimran (1997) menyatakan bahwa faktor ini disebut juga dengan *job-content factors* atau *dissatisfiers* atau *hygiene factors*. Yaitu faktor yang apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan para pegawai. Faktor tersebut adalah kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi kerja, hubungan antar-pribadi, gaji, dan keamanan kerja.

- b. Kedua: faktor pemeliharaan menyangkut psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *satisfiers* atau *motivators*.

2. *Maslow's Need Hierarchy Theory* / Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Kebutuhan tersebut adalah *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis), *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (kebutuhan sosial), *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise), dan *Self Actualization* (aktualisasi diri).

3. *Mc Clelland's Learned Need Theory* / Teori Kebutuhan yang dipelajari

Menurut Mc Clelland, hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

a. Kebutuhan akan prestasi (n Ach)

Kebutuhan akan prestasi (n Ach) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b. Kebutuhan akan afiliasi (n Af)

Kebutuhan akan afiliasi (n Af) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, n Af merangsang gairah bekerja karyawan. Seseorang karena kebutuhan n Af akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugasnya. Jadi, seseorang termotivasi oleh n Af.

c. Kebutuhan akan kekuasaan (n Pow)

Kebutuhan akan kekuasaan (n Pow) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. n Pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan

persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Menurut Hoppeck (As'ad, 2008) kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Sedangkan menurut As'ad sendiri adalah “perasaan seseorang terhadap pekerjaan”. Hal ini selaras dengan apa yang dikatakan oleh Handoko (1988) bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sendiri menurut Gilmer (As'ad, 2008) dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Supervisi

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Beberapa teori tentang kepuasan kerja (As'ad, 2008) antara lain :

1. *Discrepancy theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be (expectation, needs* atau *values)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

2. *Equity theory*

Equity theory dikembangkan oleh Adams dan pendahulunya adalah Zelenznik. Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

2.1.4 Kinerja

Menurut Simamora (2006) “kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan”. Ditambahkan oleh Mangkunegara (2010) bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Umar (2003) aspek-aspek kinerja antara lain adalah mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja

Menurut Karsono (2005) “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Dan Industri se-kota Semarang. Kompensasi yang diterima guru SMK Teknologi Dan Industri telah memenuhi harapan, sehingga mampu memotivasi diri meningkatkan kinerjanya”. Menurut Muljani (2002) “Kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja dan keterampilan karyawan nampaknya dapat memuaskan karyawan, sehingga diharapkan karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan keterampilannya. Hal ini disebabkan karena karyawan yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dan keterampilannya akan mendapatkan kompensasi yang semakin besar”. Kemudian berdasarkan penelitian Lewa dan Subowo (2005) diketahui bahwa “Dari hasil analisis regresi berganda, diketahui semua variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, kompensasi) mempunyai arah dan pengaruh yang positif terhadap variabel dependen (kinerja). Artinya setiap usaha penambahan variabel independen akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerjadaripada variabel independen lainnya”.

2.2.2 Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Budiono (2008) “Hasil Perhitungan untuk koefisien nilai korelasi berganda adalah positif dan mendekati satu (0,788). Hasil ini membuktikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan terikat adalah kuat dan searah. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai”. Berdasarkan penelitian Suharto dan Cahyono (2005) didapatkan data bahwa dari pengujian hipotesis ketiga dengan regresi berganda tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diketahui ada pengaruh positif dan signifikan dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ (0,035). Sementara itu, ditambahkan oleh Nurhayati dan Mulyo (2007) “Melalui pengujian koefisien jalur secara parsial dengan uji t diketahui bahwa nilai t hitung $> t$ tabel (2,371 $>$ 2,000), sehingga secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja aparatur”.

2.2.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Dari penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) didapatkan data “Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya bahwa secara umum kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan”. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Koesmono (2005) dimana “Dari hasil perhitungan koefisien jalur diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja”. Selain itu, berdasarkan penelitian pristyadi (2008) “kepuasan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan Kabupaten Gresik dengan t hitung 7,355. Lebih besar daripada t hitung motivasi (0,890) dan disiplin (7,122)”.

2.2.4 Hubungan Antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Menurut Panudju (2003) “berdasarkan hasil penelitian, kompensasi finansial dan dan kompensasi non finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”. Ditambahkan oleh Ruvendi (2005) bahwa “Terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel imbalan dengan kepuasan kerja pegawai BBIHP yang diperlihatkan oleh koefisien korelasi parsial sebesar 0,619 dan koefisien regresi sebesar 0,412”.

2.2.5 Hubungan Antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Menurut Prabu (2005) “Pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi/perusahaan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai”. Berdasarkan hasil penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) dibuktikan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang

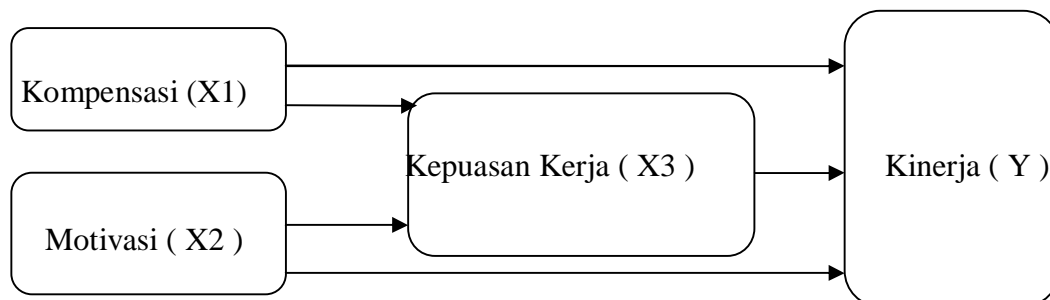
lainnya”. Hal ini diperkuat oleh penelitian Koesmono (2005) yaitu “Dari hasil uji hubungan kausalitas motivasi memiliki pengaruh sebesar 1,462 terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi merupakan hal yang pokok dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Pernyataan umum bahwa seseorang akan tercapai kepuasannya apabila motivasi yang ada dalam perusahaan sangat mendukung sekali dapat diterima”.

2.2.6 Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja

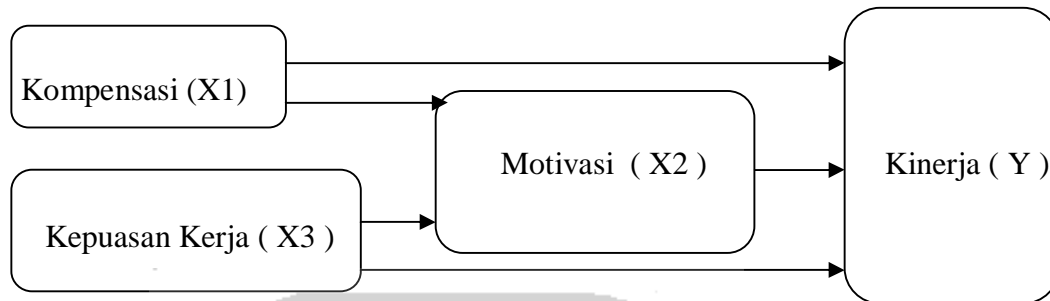
Menurut Ngadimin dan Wahyuddin (2005) “kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan nilai sig 0,016”. Penelitian ini didukung oleh hasil yang dilakukan Hartati dan Gunarsih (2008) “berdasarkan koefisien regresi variabel kompensasi yaitu $B_2=0,319$ berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja”. Sementara hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa “Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi finansial (X1) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z), hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar 0,06 dimana nilai ini dibawah nilai *t-tabel* (1,96)”.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Kerangka Pemikiran I



2.3.2 Kerangka Pemikiran II



2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori diatas, maka hipotesis yang penulis ajukan adalah :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
8. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
9. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
10. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

11. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening
12. Kompensasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
13. Kompensasi dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Swadharma Artha Nusa Yogyakarta. PT. BPR swadharma Artha Nusa adalah salah satu lembaga keuangan yang bergerak disektor jasa keuangan pelayanan pinjaman, tabungan deposito, ataupun pembayaran listrik dan telepon online. PT. Swadharma Artha Nusa memiliki empat cabang di Yogyakarta, antara lain Kantor Pusat (Wates), dan tiga cabang di daerah Pakem, Depok, dan Bantul dengan jumlah total 45 karyawan. BPR Swadharma Artha Nusa merupakan salah satu anggota dari LPS (Lembaga Penjamin Simpanan) yang menjamin simpanan dana nasabah hingga Rp 2.000.000.000 (dua milyar rupiah) sehingga dapat dikatakan BPR ini memiliki suatu kekuatan untuk dapat mempertahankan kepercayaan nasabah terhadap simpanannya.

3.2 Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (X)

Variabel Independen (variabel bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. (Sulistyo,2010).

2. Variabel Intervening (X)

Variabel intervening secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. (Ghozali, 2005).

3. Variabel terikat (Y)

Variabel Dependen (Variabel tergantung) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri (Sulistyo,2010).

3.3 Definisi Operasional

Dalam kerangka pikir I variabel tergantungnya adalah kinerja, variabel bebas adalah kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan untuk variabel interveningnya adalah kepuasan kerja. Sementara dalam kerangka pikir II variabel tergantungnya adalah kinerja, variabel bebas adalah kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan untuk variabel interveningnya adalah motivasi kerja.

3.3.1 Kompensasi

Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial sendiri terbagi menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (Mondy dan Noe,1993). Indikator dari kompensasi finansial langsung adalah gaji, insentif, dan bonus. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti (Hasibuan, 2006). Insentif adalah bayaran tambahan berdasarkan produktivitas dan bonus adalah Pembayaran diberikan karena memenuhi sasaran kinerja perusahaan (Simamora, 2006). Indikatornya :

1. Kecukupan gaji
2. Kesesuaian jumlah insentif terhadap produktivitas
3. Kesesuaian jumlah bonus berdasarkan sasaran kinerja

Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari program perlindungan yaitu program yang ditujukan untuk memberikan ketenangan pada jiwa karyawan selama melaksanakan pekerjaan dan ketenangan jiwa pada masa yang akan datang. Bayaran di luar jam kerja yaitu bayaran yang diterima sebagai imbalan di luar jam kerja, dan fasilitas yaitu kenikmatan / fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. (Simamora, 2006). Indikatornya :

1. Kesesuaian JAMSOSTEK terhadap resiko pekerjaan tersebut
2. Kesesuaian jumlah hari libur tetap terhadap pekerjaan
3. Kesesuaian jumlah cuti yang diberikan terhadap pekerjaan

Kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan yaitu penghargaan yang diterima atau dirasakan karyawan melalui pekerjaan yang mereka lakukan dan lingkungan pekerjaan yaitu penghargaan yang diterima atau dirasakan karyawan melalui lingkungan pekerjaan yang mereka dapat. Indikatornya :

1. Adanya tugas-tugas yang menarik
2. Adanya tanggung jawab yang diberikan terhadap pekerjaan
3. Adanya pengakuan terhadap hasil pekerjaan
4. Adanya supervisi yang kompeten
5. Adanya kerabat kerja yang menyenangkan

3.3.2 Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini menggunakan teori dua faktor Herzberg (Hasibuan,2006) yaitu Pertama : kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. *Maintenance factors* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan tunjangan lain. Indikatornya:

1. Motivasi yang ditimbulkan dari penerapan sistem imbalan perusahaan
2. Motivasi yang ditimbulkan dari supervisi

Faktor pemeliharaan menyangkut psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *satisfiers* atau *motivators* yang meliputi prestasi atau *achievement*, pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*, pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth* pengakuan atau *recognition*, tanggung jawab atau *responsibility*, kemajuan atau *advancement*. Indikatornya :

1. Motivasi untuk berprestasi
2. Motivasi yang ditimbulkan dari pekerjaan itu sendiri
3. Motivasi untuk mengembangkan potensi diri
4. Motivasi untuk mendapatkan pengakuan
5. Motivasi untuk bertanggung jawab

6. Motivasi untuk maju

3.3.3 Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2008) kepuasan kerja adalah “perasaan seseorang terhadap pekerjaan”. Kepuasan kerja sendiri menurut Gilmer (1966) dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Indikatornya :

11. Kepuasan terhadap kesempatan yang diberikan perusahaan untuk maju
12. Kepuasan terhadap keamanan kerja
13. Kepuasan terhadap gaji
14. Kepuasan terhadap manajemen
15. Kepuasan terhadap supervisi
16. Kepuasan terhadap syarat-syarat ketrampilan yang ditetapkan perusahaan
17. Kepuasan terhadap kondisi pekerjaan
18. Kepuasan terhadap aspek sosial dalam pekerjaan
19. Kepuasan terhadap komunikasi dalam perusahaan
20. Kepuasan terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan

3.3.4 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek-aspek kinerja menurut Umar (2003) antara lain adalah mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap,

kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja. Indikatornya :

1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan
2. Kepercayaan yang didapat dalam lingkungan pekerjaan
3. Inisiatif pengerjaan suatu tugas
4. Tingkat kehadiran berdasarkan presensi
5. Kemampuan bersikap baik
6. Kemampuan untuk bekerja sama
7. Keandalan terhadap suatu tugas
8. Pengetahuan tentang pekerjaan
9. Kemampuan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan
10. Kemampuan untuk memanfaatkan waktu dalam pekerjaan

3.4 Jenis data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian dengan cara melakukan hasil wawancara dan atau hasil kuisioner.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

3.5 Metode Pengambilan data

3.5.1 Metode kuisisioner

Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner. Menurut Koentjoroningrat (1991) “Kuisisioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden”. Metode ini dilakukan dengan cara mengisi jawaban yang telah disediakan pada kolom – kolom angket. Penelitian ini menggunakan skala ukur :

Tabel 3.1 Skala Ukur Penelitian

Jawaban	Nilai
Sangat Baik (SB)	4
Baik (B)	3
Tidak Baik (TB)	2
Sangat Tidak Baik (STB)	1

3.5.2 Metode Studi Pustaka

Adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari referensi pustaka yang relevan dan dapat membantu penyelesaian masalah yang dibahas.

3.6 Populasi dan Sampling

Menurut Sugiyono (2004), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan pendapat lainnya menurut Sugiyono (2004), “Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Menurut Arikunto (2004) apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Sementara jika subyeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Atas dasar pertimbangan pengertian diatas, maka jumlah sampel yang diteliti berpedoman pada rumus yang dikemukakan oleh Arikunto (2004) yaitu menggunakan populasi sampel. Dalam hal ini populasi yang dimaksud adalah karyawan PT.BPR Swadharma Artha Nusa Yogyakarta yang berjumlah 45 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Populasi Penelitian

Cabang	Jumlah karyawan
Wates (pusat)	19
Pakem	9
Depok	9
Bantul	8
Jumlah	45

*Keterangan : data diperoleh dengan cara survey langsung ke masing- masing cabang
hingga tanggal 9 Desember 2011*

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan agar dapat diperoleh suatu hasil yang valid/sahih, penelitian ini menggunakan pendekatan uji validitas instrument yang digunakan untuk menilai kesahihan setiap item yang digunakan dalam penelitian. Rumus pearson's Product Moment :

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

Dimana :

r = Koefisien Korelasi.

Y =Variabel independent (Variabel terikat).

X =Variabel dependen(Variabel bebas)

N =Jumlah subyek (responden)

Tinggi rendahnya suatu validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Jika nilai r hasil positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$. Maka butir atau variabel tersebut valid.

3.7.2 Hasil uji validitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan bantuan program SPSS ver. 17. Hasil dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, dengan taraf signifikansi 5 persen. Dari total 40 butir pertanyaan yang terdiri dari 11 pertanyaan variabel kompensasi, 8 pertanyaan variabel motivasi, 11 pertanyaan kepuasan kerja, dan 10 pertanyaan kinerja. Semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrument tersebut adalah :

Tabel 3.3 Jumlah Pertanyaan Kuesioner

Variabel	Jumlah
Kompensasi (X1)	11
Motivasi Kerja (X2)	8
Kepuasan Kerja (X3)	11
Kinerja (Y)	10
Total pertanyaan	40

Sumber : data primer

Dari tabel 3.4 dibawah ini terdapat 11 pertanyaan pada lembar kuisisioner. Pertanyaan variabel kompensasi finansial diketahui bahwa 11 butir pertanyaan tersebut valid untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini karena t nilai r tabel 0,294 lebih kecil daripada r hitung.

Tabel 3.4 Validitas Kompensasi (X_1)

Kuisisioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,575	0,294	valid
2	0,711	0,294	valid
3	0,695	0,294	valid
4	0,537	0,294	valid
5	0,609	0,294	valid
6	0,804	0,294	valid
7	0,779	0,294	valid
8	0,834	0,294	valid
9	0,820	0,294	valid
10	0,779	0,294	valid
11	0,619	0,294	valid

Sumber : data primer (lampiran 2)

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat dari tabel 3.5 dibawah ini. Terdapat 8 pertanyaan pada lembar kuisisioner variabel motivasi dan diketahui bahwa 8 butir pertanyaan tersebut valid untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini karena nilai r_{tabel} 0,294 lebih kecil daripada r_{hitung} .

Tabel 3.5 Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Kuisisioner	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,720	0,294	valid
2	0,727	0,294	valid
3	0,819	0,294	valid
4	0,766	0,294	valid
5	0,861	0,294	valid
6	0,856	0,294	valid
7	0,775	0,294	valid
8	0,838	0,294	valid

Sumber : data primer (lampiran 2)

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel 3.6 dibawah ini. Terdapat 11 pertanyaan pada lembar kuisisioner variabel kepuasan kerja dan diketahui bahwa 11 butir pertanyaan tersebut valid untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini karena nilai r_{tabel} 0,294 lebih kecil daripada r_{hitung} .

Tabel 3.6 Validitas Kepuasan Kerja (X_3)

Kuisiomer	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,703	0,294	valid
2	0,625	0,294	valid
3	0,672	0,294	valid
4	0,708	0,294	valid
5	0,692	0,294	valid
6	0,594	0,294	valid
7	0,741	0,294	valid
8	0,718	0,294	valid
9	0,703	0,294	valid
10	0,626	0,294	valid
11	0,570	0,294	valid

Sumber : data primer (lampiran 2)

Dari tabel 3.7 dibawah ini terdapat 10 pertanyaan pada lembar kuisiomer. Pertanyaan variabel kinerja diketahui bahwa 10 butir pertanyaan tersebut valid untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini karena nilai r tabel 0,294 lebih kecil daripada r hitung.

Tabel 3.7 Validitas Kinerja (Y)

Kuisiomer	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,418	0,294	valid
2	0,385	0,294	valid
3	0,541	0,294	valid
4	0,589	0,294	valid
5	0,602	0,294	valid
6	0,585	0,294	valid
7	0,701	0,294	valid
8	0,235	0,294	valid
9	0,374	0,294	valid
10	0,525	0,294	valid

Sumber : data primer (lampiran 2)

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur kestabilan hasil akhir penelitian, sehingga alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrument yang sama dapat menghasilkan data yang sah.

Rumus alpha cronbach's :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

Untuk menguji reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan rumus alpha cronbach dimana tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5 % dengan dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika r_{alpha} positif & $r_{alpha} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut reliabel
- b. Jika r_{alpha} positif & $r_{alpha} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel

Uji validitas dan reliabilitas diatas menggunakan software SPSS dimana uji reliabilitas dilakukan dengan alpha cronbach's coeffisien dengan bantuan software SPSS ver 17.0. Dalam uji reliabilitas, data yang dapat digunakan hanyalah data yang valid saja, dan dalam penelitian ini semua variabel pertanyaan mulai dari kompensasi (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja (Y) dinyatakan valid.

3.8.3 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.8 Hasil pengujian reliabilitas

Varibel	Nilai Cronbach's alfa	Keterangan
Kompensasi	0,894	Reliabel
Motivasi kerja	0,916	Reliabel
Kepuasan kerja	0,873	Reliabel
Kinerja	0,958	Reliabel

Sumber : data primer

Karena r alpha positif dan lebih besar dari 0,6 maka seluruh variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Metode Kualitatif

Metode kualitatif adalah metode yang datanya diperoleh melalui jawaban responden yang kemudian dipresentasikan oleh peneliti. Pada metode kualitatif ini peneliti mencoba untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan beserta manfaatnya bagi BPR Swadharma Artha Nusa Yogyakarta.

3.8.2 Metode Kuantitatif

Adalah analisis yang bersifat memberikan keterangan dan penjelasan melalui angka-angka serta perhitungan dengan metode statistik.

3.8.2.1 Uji F

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Derajat kepercayaan = 5 %
b. Derajat kebebasan f tabel (α , k, n-k-1)

$$\alpha = 0,05$$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

- c. Menentukan kriteria pengujian

H0 ditolak apabila f hitung > f tabel

HA ditolak apabila f hitung < f tabel

- d. Menentukan f dengan rumus

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

Dimana :

R² = koefisien determinan berganda

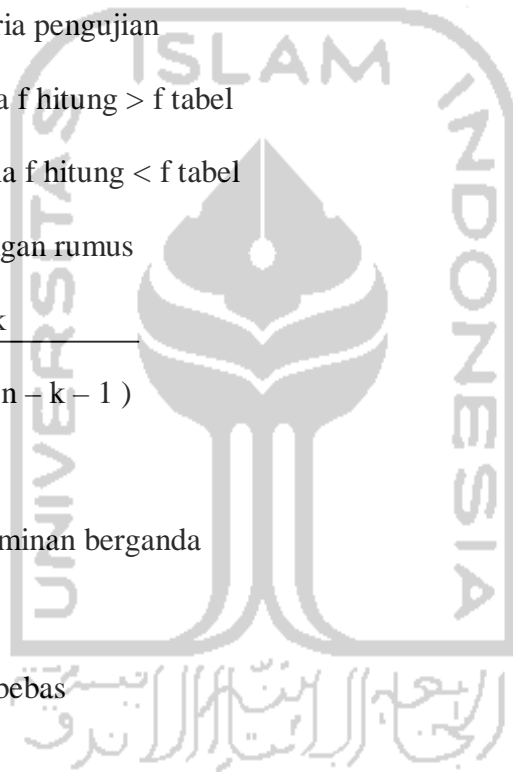
n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Kesimpulan :

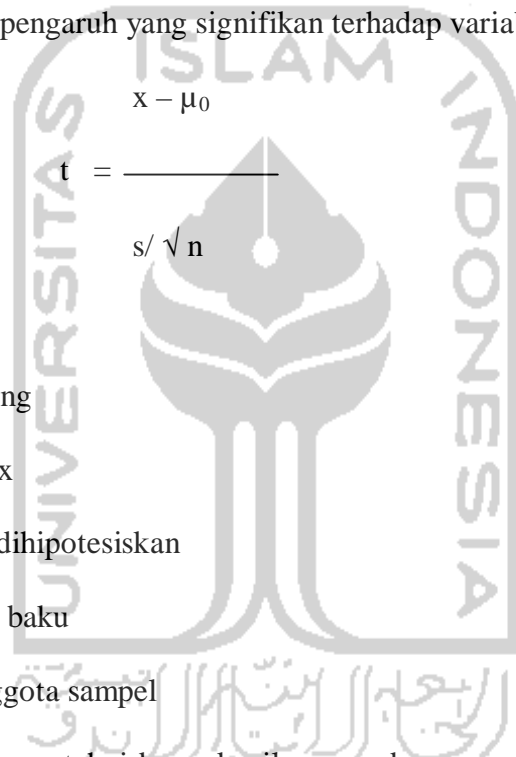
Apabila f hitung < f tabel maka H0 diterima dan HA ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

Apabila f hitung > f tabel maka H0 ditolak dan HA diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.



3.8.2.2 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Apabila koefisien regresi signifikan pada t-signifikan ≤ 0.05 % atau 5 %, artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Sebaliknya, jika lebih besar dari 0.05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.


$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s / \sqrt{n}}$$

Dimana :

- t = nilai t hitung
- \bar{x} = rata – rata x
- μ_0 = nilai yang dihipotesiskan
- s = simpangan baku
- n = jumlah anggota sampel

selanjutnya untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat diketahui dari nilai koefisien beta. Variabel bebas yang memiliki koefisien beta yang paling besar berarti variabel tersebut memiliki nilai beta paling besar, berarti variabel tersebut, mempunyai pengaruh paling dominan atau dengan kata lain variabel bebas tersebut memiliki pengaruh atau sumbangan besar kepada variabel terikat.

3.8.2.3 Analisis regresi Linier Berganda

Analisis Regresi adalah salah satu metode dalam mencari hubungan antara 2 variabel atau lebih. Dalam analisis Regresi Linear Berganda terdapat 1 variabel tak bebas yang kontinu dan 2 atau lebih variabel bebas.

Menurut Sugiyono (2005) perumusan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y= Kinerja Karyawan

a= nilai Y, jika $X_1 = X_2 = X_3 = 0$

b_1 =koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_1

b_2 =koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_2

b_3 =koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_3

3.8.2.4 Uji Efek Mediasi

Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur atau *Path Analysis*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisa jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antarvariabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.(riduwan & kuncoro,2008)

Adapun langkah-langkah menguji path analysis adalah sebagai berikut (Ghozali,2005) :

a. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_y \epsilon_1$$

b. Kaidah pengujian signifikansi melalui program SPSS :

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \geq \text{Sig})$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan melakukan analisa terhadap data yang telah terkumpul dari jawaban responden yaitu karyawan BPR Swadharma Artha Nusa. Hasil pengolahan data adalah berupa informasi untuk mengetahui apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3). Selain itu penelitian ini juga mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tingkat pengembalian kuisioner dalam penelitian ini sebesar 100 persen dari total 45 buah kuisioner yang disebar.

Tabel 4.1 Jumlah kuisioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Populasi	45	100
2	Jumlah kuisioner yang disebar	45	100
3	Jumlah kuisioner kembali	45	100
4	Jumlah kuisioner yang diolah	45	100

Sumber : data primer

Berdasarkan permasalahan dan perumusan model yang dikemukakan, serta untuk pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif merupakan alat analisis dengan menggunakan logika untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai data-data hasil penelitian dalam kaitannya dengan identitas responden dan variabel penelitian.

Sedangkan analisis inferensial meliputi regresi berganda dan uji efek mediasi dengan menggunakan analisis jalur.

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian

Data primer yang telah terkumpul dan dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden dari pertanyaan umum dapat dilihat pada lampiran 3. Data Induk Hasil Jawaban Responden.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
<30 tahun	20	44,4
31-40 tahun	13	29
41-50 tahun	5	11,1
>50 tahun	1	2,2
Tidak menjawab	6	13,3

Sumber : Data Primer (2011) (Lampiran 3)

Berdasarkan data yang telah terkumpul diatas, struktur umur karyawan BPR Swadharma Artha Nusa mayoritas berkisar dibawah umur 30 tahun dengan persentase sebesar 44,4 persen atau 20 orang. Sedangkan untuk distribusi umur lainnya adalah antara 31-40 tahun sebesar 29 persen atau 13 orang, 41-50 tahun sebesar 11,1 persen atau 5 orang, lebih dari 50 tahun sebesar 2,2 persen atau 1 orang, dan sebesar 13,3 persen atau 6 orang tidak mengisi bagian kolom identitas responden.

Dari data diatas dapat kita lihat bahwa mayoritas karyawan BPR Swadharma Artha Nusa berada pada usia kerja produktif yang mana hal ini akan mempengaruhi produktifitas kerja dan kesehatan kerja. Dengan usia karyawan yang berada pada level produktif, maka diharapkan kinerja karyawan tinggi.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin dari reponden dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	21	47
Wanita	18	40
Tidak menjawab	6	13

Sumber : Data Primer (2011) (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa karyawan BPR Swadharma Artha Nusa adalah pria sebesar 47 persen atau 21 orang, wanita sebesar 40 persen atau 18 orang, dan 6 orang atau 13 persen lagi tidak berhasil didapat datanya karena tidak mengisi lembar kuisisioner identitas responden.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir atau yang sedang dijalani oleh karyawan BPR Swadharma Artha Nusa dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	0	0
SMA	8	18
D III	11	24
S1	20	44
S2	0	0
Lainnya	0	0
Tidak menjawab	6	13

Sumber : Data Primer (2011) (Lampiran 3)

Dengan melihat tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan BPR Swadharma Artha Nusa adalah menempuh jenjang Strata-1 / S1 sebesar 44 persen atau 20 orang, DIII sebesar 24 persen atau 11 orang, SMA sebesar 18 persen atau 8 orang, sementara 6 orang atau sekitar 13 persen lagi tidak diketahui karena tidak mengisi lembar kuisioner identitas responden.

4.1.1.4 Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Belum Kawin	16	36
Kawin	23	51
Janda/Duda	0	0
Tidak menjawab	6	13

Sumber : Data Primer (2011) (Lampiran 3)

Dari tabel 4.5, dapat kita lihat bahwa mayoritas karyawan BPR Swadharma Artha Nusa sudah menikah dengan persentase sebesar 51 persen atau 23 orang. Sementara yang belum menikah sebesar 36 persen atau 16 orang dan 6 orang tidak mengisi lembar kuisioner identitas responden. Menurut penulis, dengan mayoritas karyawan yang sudah berumah tangga, kinerja yang dicapai akan tinggi karena ada suatu tanggung jawab yang harus dipenuhi untuk dapat menghidupi keluarga.

4.1.1.5 Karakteristik Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Tabel 4.6 Karakteristik Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Jumlah Tanggungan	Jumlah	Persentase
1-2 Orang	19	42
2-5 Orang	1	2
>5 Orang	1	2
Tidak Punya Tanggungan	18	40
Tidak menjawab	6	13

Sumber : Data Primer (2011) (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki jumlah tanggungan sebanyak 1-2 orang adalah 42 persen atau 19 orang, jumlah tanggungan 2-5

orang adalah 2 persen atau 1 orang, jumlah tanggungan lebih dari 5 orang sebesar 2 persen atau 1 orang, dan tidak memiliki tanggungan sebesar 40 persen atau 18 orang. sementara 6 orang tidak diketahui jumlah tanggungannya karena tidak mengisi lembar kuisisioner identitas responden. Menurut penulis, jumlah tanggungan akan memacu karyawan untuk bekerja lebih giat karena mereka harus mencukupi kebutuhan dirinya dan orang-orang yang bersamanya. Sementara yang tidak memiliki tanggungan juga seharusnya bekerja dengan maksimal untuk persisapan jika suatu saat mereka memiliki tanggungan yang harus dicukupi kebutuhannya.

4.1.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.7 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<7 tahun	27	60
7-12 Tahun	8	18
13-18 Tahun	3	7
19-24 Tahun	0	0
>25 Tahun	1	2
Tidak menjawab	6	13

Sumber : Data Primer (2011) (Lampiran 3)

Dari tabel 4.7, dapat dilihat bahwa mayoritas memiliki masa kerja kurang dari 7 tahun dengan persentase 60 persen atau 27 orang, 7-12 tahun masa kerja sebesar 18 persen atau 8 orang, 13-18 tahun masa kerja sebesar 7 persen atau 3 orang, tidak ada yang memiliki masa kerja selama 19-24 tahun, dan yang memiliki masa kerja lebih dari 25 tahun sebesar 2 persen atau 1 orang. Sementara 6 orang responden tidak diketahui datanya karena tidak mengisi lembar kuisisioner identitas responden.

4.1.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Karyawan	32	71
Supervisor	5	11
Manager	0	0
Lainnya	2	4
Tidak menjawab	6	13

Sumber : Data Primer (2011) (Lampiran 3)

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa sebesar 71 persen atau 32 orang karyawan dari BPR Swadharma Artha Nusa berposisi sebagai karyawan, 11 persen atau 5 orang sebagai supervisor, sementara tidak ada yang berposisi sebagai manager, sebanyak 4 persen atau 2 orang menjawab lainnya. Enam orang tidak diketahui posisi jawabannya karena tidak mengisi lembar kuisisioner identitas responden.

4.1.1.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Jumlah	Persentase
\leq Rp 1.000.000	21	47
Rp 1.000.000 - 3.000.000	16	36
Rp 3.000.000 – 5.000.000	2	4
\geq Rp 5.000.000	0	0
Tidak menjawab	6	13

Sumber : Data Primer (2011) (Lampiran 3)

Dengan melihat tabel 4.9 maka dapat dideskripsikan bahwa sebesar 47 persen atau 21 orang karyawan BPR Swadharma Artha Nusa berpenghasilan kurang atau sama dengan

Rp 1.000.000, sebesar 36 persen atau 16 orang berpenghasilan antara Rp 1.000.000-3.000.000, sebesar 2 persen berpenghasilan antara Rp 3.000.000-5.000.000, dan tidak ada yang berpenghasilan lebih dari Rp 5.000.000. Sebanyak enam orang atau 13 persen tidak diketahui karena tidak mengisi lembar kuisisioner identitas responden.

4.1.1.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status karyawan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah apakah karyawan tersebut merupakan karyawan tetap, karyawan kontrak, atau merupakan karyawan outsourcing. Dari tabel 4.10 dapat dilihat karakteristik tersebut :

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Sistem Karyawan	Jumlah	Persentase
Karyawan Tetap	16	36
Karyawan Kontrak	23	51
Karyawan outsourcing	0	0
Tidak menjawab	6	13

Sumber : Data Primer (2011) (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa karyawan BPR Swadharma Artha Nusa Mayoritas adalah karyawan tetap sebesar 51 persen atau 23 orang dan karyawan kontrak sebesar 36 persen atau 16 orang. Sementara enam lainnya tidak diketahui karena tidak mengisi lembar kuisisioner identitas responden.

4.1.1.10 Kesimpulan Karakteristik Dominan Secara Keseluruhan

Tabel 4.11 Karakteristik Dominan Secara Keseluruhan

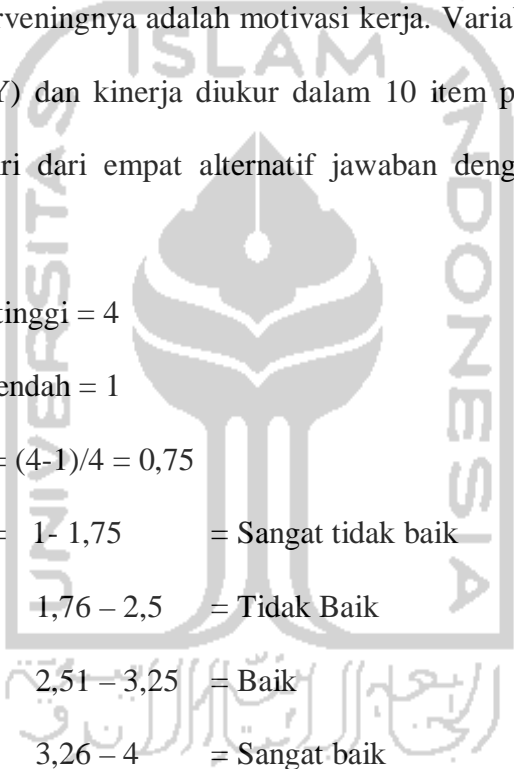
Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Umur	<30 tahun	20	44,4
Jenis Kelamin	Pria	21	47
Pendidikan	S1	20	44
Status Pernikahan	Kawin	23	51
Jumlah Tanggungan	1-2 orang	19	42
Masa Kerja	<7 tahun	27	60
Jabatan	Karyawan	32	71
Penghasilan	$\leq 1.000.000$	21	47
Sistem Karyawan	Karyawan Kontrak	23	51

Sumber : Data Primer (2011) (Lampiran 3)

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa mayoritas karakteristik responden yang bekerja di BPR Swadharma Artha Nusa dari 45 responden dalam penelitian ini adalah dengan umur kurang dari 30 tahun sejumlah 20 orang atau 44,4 persen, berjenis kelamin pria / laki-laki sebanyak 21 orang atau 47 persen, pendidikan akhir yang ditempuh atau sedang dijalani adalah S1 sebesar 20 orang atau 44 persen, dengan status pernikahan kawin / menikah sebanyak 23 orang atau 51 persen, memiliki jumlah tanggungan antara 1-2 orang sebanyak 19 orang atau 42 persen, menjabat sebagai karyawan sebanyak 32 orang atau 71 persen, memiliki tingkat penghasilan \leq Rp 1.000.000 sebanyak 21 orang atau 47 persen, dan 51 persen diantaranya atau 23 orang merupakan karyawan kontrak.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Kompensasi diukur dengan 11 pertanyaan, motivasi kerja diukur dari 8 pertanyaan, dan kepuasan kerja diukur dari 11 pertanyaan. Kepuasan Kerja (X3) dalam kerangka pikir I bertindak sebagai variabel intervening namun pada kerangka pikir II variabel interveningnya adalah motivasi kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) dan kinerja diukur dalam 10 item pertanyaan. Setiap pertanyaan masing-masing terdiri dari empat alternatif jawaban dengan interval penilaian sebagai berikut :



Skala tertinggi = 4	
Skala terendah = 1	
Interval = $(4-1)/4 = 0,75$	
Interval = 1- 1,75	= Sangat tidak baik
1,76 – 2,5	= Tidak Baik
2,51 – 3,25	= Baik
3,26 – 4	= Sangat baik

Jawaban sangat Tidak Baik menunjukkan tingkat penilaian paling rendah dan jawaban Sangat Baik menunjukkan tingkat penilaian paling tinggi.

Berikut ini adalah hasil jawaban responden terhadap variabel kompensasi. Berdasarkan tabel 4.12 dibawah dapat dilihat bahwa dari 45 orang sampel, mayoritas memberikan penilaian baik pada kompensasi yang diberikan oleh BPR Swadharma Artha Nusa yaitu sebesar 75,45 persen. Dengan nilai rata-rata skor 3,018 menunjukkan mayoritas karyawan memberikan penilaian yang tinggi karena berada pada interval 2,51 – 3,25.

Tabel 4.12 kompensasi

NO.	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB	Mean	%	Ket
1	Kecukupan gaji	4	34	7	0	2,93	73,25	Baik
2	Kesesuaian jumlah insentif	5	32	8	0	2,93	73,25	Baik
3	Kesesuaian jumlah bonus	3	35	7	0	2,91	72,75	Baik
4	Kesesuaian JAMSOSTEK	6	26	13	0	2,84	71	Baik
5	Kesesuaian jumlah hari libur tetap	5	37	3	0	3,04	76	Baik
6	Kesesuaian jumlah cuti	7	34	4	0	3,06	76,5	Baik
7	tugas-tugas yang menarik	8	33	4	0	3,06	76,5	Baik
8	tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	10	33	2	0	3,15	78,75	Baik
9	pengakuan terhadap hasil pekerjaan	10	33	1	1	3,15	78,75	Baik
10	supervisi yang kompeten	8	32	5	0	3,06	76,5	Baik
11	kerabat kerja yang menyenangkan	16	22	7	0	3,2	80	Baik
	Jumlah	82	351	61	1			
	Persentase (%)	16	70	12	2			
	Rata-rata total					3,018	75,45	Baik

Hasil analisis deskriptif responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat berdasarkan tabel 4.13 dibawah. Diketahui bahwa dari 45 orang sampel, mayoritas motivasi yang dimiliki oleh karyawan BPR Swadharma Artha Nusa berada pada kategori baik yaitu sebesar 79,25 persen. Dengan nilai rata-rata skor 3,17 menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi karena berada pada interval 2,51 – 3,25.

Tabel 4.13 motivasi

NO.	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB	Mean	%	Ket
1	motivasi oleh penerapan sistem imbalan yang diterapkan	6	32	7	0	2,98	74,5	Baik
2	Motivasi dari supervisi	8	34	3	0	3,09	77,25	Baik
3	Motivasi untuk berprestasi	11	31	3	0	3,18	79,5	Baik
4	Motivasi karena pekerjaan	9	34	2	0	3,16	79	Baik
5	motivasi untuk mengembangkan potensi diri	13	30	2	0	3,24	81	Baik
6	motivasi untuk mendapatkan pengakuan terhadap hasil pekerjaan	13	31	1	0	3,27	81,75	Sangat Baik
7	Motivasi untuk dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan	12	33	0	0	3,27	81,75	Sangat Baik
8	Motivasi untuk maju	15	29	1	0	3,31	82,75	Sangat Baik
	Jumlah	87	254	19	0			
	Persentase	24	71	5	0			
	Rata-rata total					3,17	79,25	Baik

Berikut ini adalah hasil jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan tabel 4.14 dibawah dapat dilihat bahwa dari 45 orang sampel, mayoritas karyawan BPR Swadharma Artha Nusa merasa puas terhadap pekerjaannya dengan penilaian sebesar 78,75 persen. Dengan nilai rata-rata skor 3,15 menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik karena berada pada interval 2,51 – 3,25.

Tabel 4.14 KEPUASAN KERJA

NO.	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB	Mean	%	Ket
1	Kepuasan terhadap kesempatan yang diberikan perusahaan untuk maju	12	31	2	0	3,22	80,5	Baik
2	Kepuasan terhadap keamanan kerja	17	27	1	0	3,36	84	Sangat Baik
3	Kepuasan terhadap gaji	3	33	9	0	2,87	71,75	Baik
4	Kepuasan terhadap manajemen	8	34	3	0	3,11	77,75	Baik
5	Kepuasan terhadap supervisi	5	38	2	0	3,07	76,75	Baik
6	Kepuasan terhadap syarat-syarat ketrampilan yang ditetapkan perusahaan	5	40	0	0	3,11	77,75	Baik
7	Kepuasan terhadap kondisi pekerjaan	7	37	1	0	3,13	78,25	Baik
8	Kepuasan terhadap aspek sosial dalam pekerjaan	11	34	0	0	3,24	81	Baik
9	Kepuasan terhadap komunikasi dalam perusahaan	12	31	2	0	3,22	80,5	Baik
10	Kepuasan terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan	6	37	2	0	3,09	77,25	Baik
11	Kepuasan secara keseluruhan dari perusahaan	11	33	1	0	3,22	80,5	Baik
	Jumlah	97	375	23	0			
	Persentase	20	75	5	0			
	Rata-rata total					3,15	78,75	Baik

Berikut ini adalah hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja. Berdasarkan tabel 4.15 dibawah dapat dilihat bahwa dari 45 orang sampel, kinerja mayoritas karyawan BPR Swadharma Artha Nusa adalah baik jika didasarkan penilaian sebesar 82,5 persen. Nilai rata-rata skor 3,3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat baik karena berada pada interval 3,26 – 4.

Tabel 4.15 kinerja

NO.	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB	Mean	%	Ket
1	Kualitas pekerjaan	10	40	0	0	3,22	80,5	Baik
2	Kepercayaan dalam lingkungan pekerjaan	11	32	2	0	3,2	80	Baik
3	Inisiatif untuk pengerjaan suatu tugas	9	36	0	0	3,2	80	Baik
4	Tingkat kehadiran berdasarkan presensi	19	26	0	0	3,42	85,5	Sangat Baik
5	Kemampuan untuk bersikap baik	16	29	0	0	3,36	84	Sangat Baik
6	Kemampuan untuk bekerja sama	17	28	0	0	3,38	84,5	Sangat Baik
7	Keandalan terhadap suatu tugas	11	34	0	0	3,24	81	Baik
8	Pengetahuan tentang pekerjaan	10	35	0	0	3,22	80,5	Baik
9	tanggung jawab terhadap pekerjaan	12	33	0	0	3,27	81,75	Sangat Baik
10	Kemampuan memanfaatkan waktu	11	34	0	0	3,24	81	Baik
	Jumlah	126	327	2	0			
	Persentase	27,6	72	0,4				
	Rata-rata total					3,3	82,5	Sangat Baik

4.2 Analisis inferensial

4.2.1 Uji F

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan program SPSS 17, hasilnya adalah :

4.2.1.1 Hasil Uji F variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja

Tabel 4.16

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.355	3	1.452	26.467	.000 ^a
	Residual	2.249	41	.055		
	Total	6.603	44			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : hasil olah data SPSS (Lampiran 6)

Untuk menginterpretasikan data di atas, kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

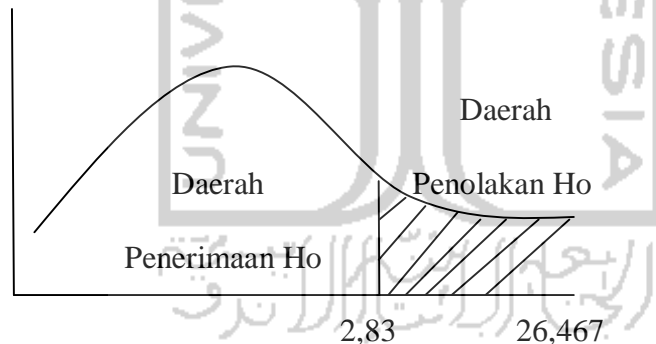
Jika p-value (sigF>0,05) atau Fhitung < Ftabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Ha : ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Jika p-value ($\text{sig}F < 0,05$) atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan berpedoman DF (3;41) diperoleh F tabel sebesar 2,83.

Dari tabel 4.16 didapatkan data bahwa F hitung sebesar 26,467 dengan signifikansi p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa p-value lebih kecil dari taraf signifikansi yang dtolerir 0,05 dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($26,467 > 2,83$) maka H_a diterima dan menolak H_0 (hipotesis ditolak). Ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Swadharma Artha Nusa.

Hal ini dapat diperjelas dengan gambar :



Gambar 4.1

Daerah penerimaan dan penolakan H_0 dengan uji F

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPR Swadharma Artha Nusa.

4.2.1.2 Hasil Uji F pada variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja

Tabel 4.17

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.582	2	1.291	36.484	.000 ^a
	Residual	1.486	42	.035		
	Total	4.069	44			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (X3)

Sumber : hasil olah data SPSS (Lampiran 3)

Untuk menginterpretasikan data di atas, kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan (X3).

Jika p-value ($\text{sig}F > 0,05$) atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

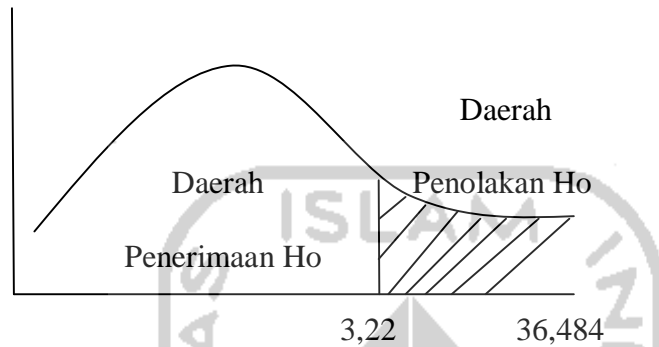
Ha : ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan (X3).

Jika p-value ($\text{sig}F < 0,05$) atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan berpedoman DF (2;42) diperoleh F tabel sebesar 3,22.

Dari tabel 4.17 didapatkan data bahwa F hitung sebesar 36,484 dengan signifikansi p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa p-value lebih kecil dari taraf signifikansi yang dtolerir 0,05 dan F hitung $> F_{\text{tabel}}$ ($36,484 > 3,22$) maka Ha diterima dan menolak Ho (hipotesis ditolak). Ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Swadharma Artha Nusa.

Hal ini dapat diperjelas dengan gambar :



Gambar 4.2

Daerah penerimaan dan penolakan Ho dengan uji F

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa “ada pengaruh secara bersama-sama kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Swadharma Artha Nusa”.

4.2.1.3 Hasil Uji F pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja

Tabel 4.18

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.925	2	1.962	25.599	.000 ^a
	Residual	3.220	42	.077		
	Total	7.144	44			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi (X2)

Sumber : hasil olah data SPSS (Lampiran 3)

Untuk menginterpretasikan data di atas, kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan (X2).

Jika p-value ($\text{sig}F > 0,05$) atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

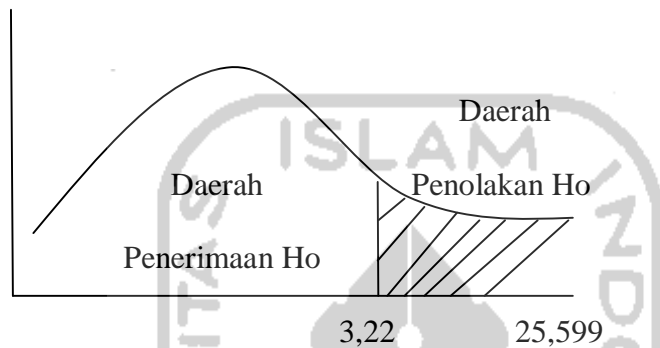
H_a : ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan (X2).

Jika p-value ($\text{sig}F < 0,05$) atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan berpedoman DF (2;42) diperoleh F tabel sebesar 3,22.

Dari tabel 4.18 didapatkan data bahwa F hitung sebesar 25,599 dengan signifikansi p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa p-value lebih kecil dari taraf signifikansi yang dtolerir 0,05 dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($25,599 > 3,22$) maka H_a diterima dan menolak H_0

(hipotesis ditolak). Ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan BPR Swadharna Artha Nusa.

Hal ini dapat diperjelas dengan gambar :



Gambar 4.3

Daerah penerimaan dan penolakan Ho dengan uji F

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa “ada pengaruh secara bersama-sama kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan BPR Swadharna Artha Nusa”.

4.2.2 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila koefisien regresi signifikan pada t-signifikan ≤ 0.05 atau 5%, artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial dan sebaliknya.

4.2.2.1 Hasil Uji t variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja

Tabel 4.19

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.096	.372		.258	.797
	Kompensasi (X1)	.259	.124	.252	2.090	.043
	Motivasi (X2)	.309	.131	.321	2.365	.023
	Kepuasan Kerja (X3)	.448	.192	.352	2.332	.025

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

t hitung yang digunakan dengan nilai $n=45$ dan $k=4$ ($df=41$) adalah 1,6828. Dan dari tabel 4.7 didapatkan data bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu t hitung kompensasi sebesar 2,090 $>$ t tabel 1,6828; t hitung motivasi sebesar 2,365 $>$ t tabel 1,6828; dan t hitung kepuasan kerja sebesar 2,332 $>$ dari t tabel 1,6828. Ini membuktikan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR Swadharma Artha Nusa. Maka dari pembahasan tersebut, hipotesis 1, 2 dan 3 yang menyatakan bahwa "kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan" dan "motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan" serta "kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan" dapat diterima.

4.2.2.2 Hasil Uji t variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Tabel 4.20

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.965	.259		3.723	.001
	Kompensasi (X1)	.288	.089	.358	3.235	.002
	Motivasi (X2)	.411	.083	.545	4.932	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (X3)

t hitung yang digunakan dengan nilai $n=45$ dan $k=3$ ($df=42$) adalah 1,6819. Dan dari tabel 4.21 didapatkan data bahwa t hitung > t tabel yaitu t hitung kompensasi sebesar 3,235 > t tabel 1,6819 dan t hitung motivasi sebesar 4,932 > t tabel 1,6819 sehingga secara parsial variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Swadharma Artha Nusa. Maka dari pembahasan tersebut, hipotesis 4 dan 5 yang menyatakan bahwa "kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan" dan "motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan" dapat diterima.

4.2.2.3 Hasil Uji t variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja

Tabel 4.20

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.057	.440		.130	.897
	Kompensasi (X1)	.106	.145	.100	.730	.470
	Kepuasan Kerja (X3)	.891	.181	.673	4.932	.000

a. Dependent Variable: Motivasi (X2)

t hitung yang digunakan dengan nilai $n=45$ dan $k=3$ ($df=42$) adalah 1,6819. Dan dari tabel 4.21 didapatkan data bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu t hitung kompensasi sebesar $0,730 <$ t tabel 1,6819 dan t hitung kepuasan kerja sebesar $4,932 >$ t tabel 1,6819 sehingga secara parsial variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (X2) karyawan BPR Swadharma Artha Nusa. Maka dari pembahasan tersebut, hipotesis 6 dan 7 yang menyatakan bahwa "kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan" ditolak dan "kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan" dapat diterima.

4.2.3 Uji Regresi Linear Berganda

Pengaruh dari kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan BPR Swadharma Artha Nusa dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Berganda I

Variabel independen	Koefisien regresi	Standar error	t-hitung	Nilai sig
Konstanta	0,096	0,372	0,258	0,797
Kompensasi (X1)	0,259	0,124	2,090	0,043
Motivasi Kerja (X2)	0,309	0,131	2,365	0,023
Kepuasan Kerja (X3)	0,448	0,192	2,332	0,025
F hitung	24,467			
Adjusted R ²	0,635			

Pada penelitian ini digunakan model regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linier berganda maka didapat persamaan yang mempengaruhi faktor-faktor kinerja karyawan BPR Swadharma Artha Nusa yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,096 + 0,259 X_1 + 0,309 X_2 + 0,448 X_3$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka :

1. konstanta (koefisien a)

Nilai konstanta sebesar 0,096 menyatakan bahwa jika tidak ada kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan BPR Swadharma Artha Nusa adalah 0,096.

2. Koefisien Kompensasi (b_1)

Kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan dengan koefisien regresi sebesar 0,259. Adanya pengaruh positif ini berarti kompensasi dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. begitu pula sebaliknya jika kompensasi menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

3. Koefisien Motivasi Kerja (b_2)

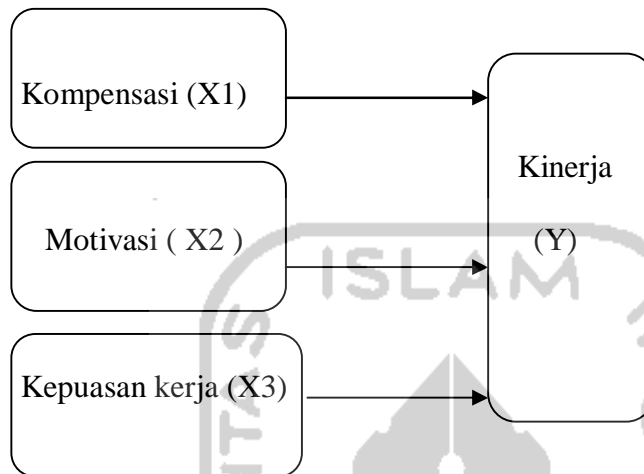
Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan dengan koefisien regresi sebesar 0,309. Adanya pengaruh positif ini berarti motivasi kerja dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja menurun, maka kinerja karyawan juga akan ikut turun.

4. Koefisien Kepuasan Kerja (b_3)

Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan dengan koefisien regresi sebesar 0,448. Adanya pengaruh positif ini berarti kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Hasil uji regresi berganda ini membuktikan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan oleh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dari persamaan $Y = 0,096 + 0,259X_1 + 0,309X_2 + 0,448X_3$ adalah sebesar 1,152. Selain itu, nilai sig kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja sebesar 0,043; 0,023; dan 0,025 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05

berarti kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.4. Kerangka Pemikiran Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian ini penulis dilakukan untuk mengetahui bentuk lain dari kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (dengan seluruhnya sebagai variabel independen) terhadap kinerja. Sehingga untuk analisis ini digunakan analisis regresi linier berganda. Dan dari pembahasan sebelumnya diketahui bahwa semua variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.2.4 Metode Analisis Jalur

4.2.4.1 Hasil Uji Analisis Jalur I

Untuk menentukan koefisien jalur, maka nilai standardized koefisien diperoleh melalui persamaan struktural : pertama, variabel kompensasi diregresikan pada variabel kepuasan kerja (variabel mediasi). Kedua, variabel kompensasi dan kepuasan kerja diregresikan pada variabel kinerja.

$$S = b_1X_1 + e_1$$

$$Y = b_1X_1 + b_3S + e_2$$

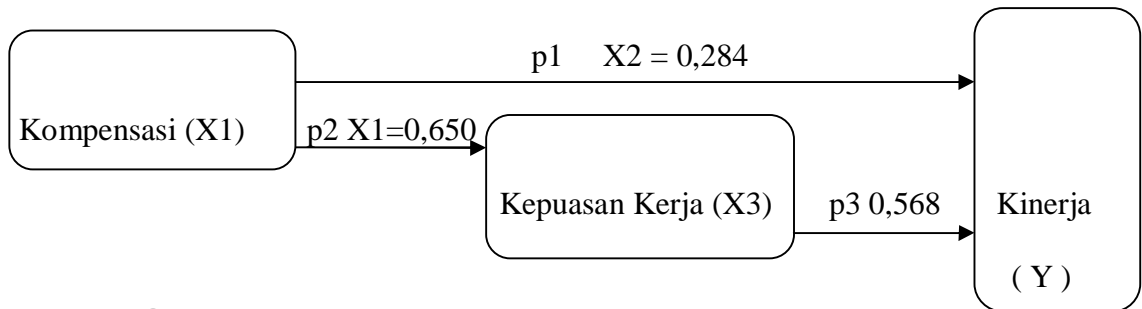
Dimana :

S = kepuasan kerja

X₂ = kompensasi

Y = kinerja

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai standardized beta kompensasi (X₁) sebesar 0,650 pada persamaan regresi (1) yang merupakan nilai koefisien pada jalur p₂ dengan variabel signifikan (0,000) pada taraf signifikansi $p < 0,05$. Artinya, kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja. Sementara hasil output SPSS persamaan regresi (2) yang merupakan nilai koefisien jalur p₁, nilai standardized beta kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar $X_1 = 0,284$ dengan variabel signifikan (0,030) pada taraf signifikansi $p < 0,05$.



Gambar 4.5. Path Analysis V

Pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening BPR Swadharma Artha Nusa dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.22 Hasil Path Analysis V

Variabel	Standarized Beta (Path 2)	Standarized Beta (Path 3)	P2 x P3	Standarized Beta (Path 1)
Kompensasi (X1)	0,650	0,568	0,369	0,284

Sumber : Data Primer diolah, 2011

Hasil pengujian hipotesis ditemukan data bahwa nilai koefisien hubungan langsung antara kompensasi terhadap kinerja (p1) lebih kecil dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara kompensasi (p2) dengan kepuasan kerja (p3) yaitu $0,284 < 0,369$. Berdasarkan data tersebut maka kinerja yang dihasilkan adalah sebesar 0,369. Maka hubungan antara kompensasi dan kinerja adalah hubungan tidak langsung sehingga kepuasan kerja terbukti mempengaruhi / menjadi mediator hubungan kompensasi terhadap kinerja. Hipotesis 8 diterima.

4.2.4.2 Hasil Uji Analisis Jalur II

Untuk menentukan koefisien jalur, maka nilai standardized koefisien diperoleh melalui persamaan struktural : pertama, variabel motivasi kerja diregresikan pada variabel kepuasan kerja (variabel mediasi). Kedua, variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja diregresikan pada variabel kinerja.

$$S = b_2X_2 + e_1$$

$$Y = b_2X_2 + b_3S + e_2$$

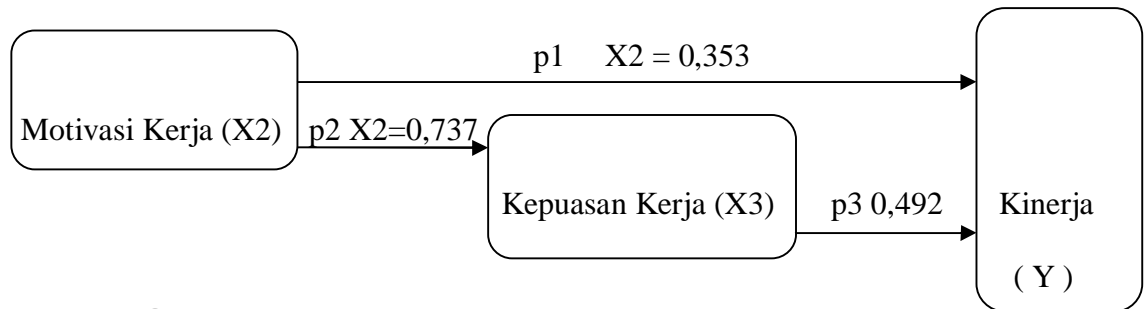
Dimana :

S = kepuasan kerja

X₂ = motivasi kerja

Y = kinerja

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai standardized beta motivasi (X₂) sebesar 0,737 pada persamaan regresi (1) yang merupakan nilai koefisien pada jalur p₂ dengan variabel signifikan (0,000) pada taraf signifikansi $p < 0,05$. Artinya, motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Sementara hasil output SPSS persamaan regresi (2) yang merupakan nilai koefisien jalur p₁, nilai standardized beta motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar $X_2 = 0,353$ dengan variabel signifikan (0,016) pada taraf signifikansi $p < 0,05$.



Gambar 4.6. Path Analysis V

Pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening BPR Swadharma Artha Nusa dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.23 Hasil Path Analysis V

Variabel	Standarized Beta (Path 2)	Standarized Beta (Path 3)	P2 x P3	Standarized Beta (Path 1)
Motivasi Kerja (X2)	0,737	0,492	0,362	0,353

Sumber : Data Primer diolah, 2011

Hasil pengujian hipotesis ditemukan data bahwa nilai koefisien hubungan langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja (p1) lebih kecil dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara motivasi kerja (p2) dengan kepuasan kerja (p3) yaitu $0,353 < 0,362$. Berdasarkan data tersebut maka kinerja yang dihasilkan adalah sebesar 0,362. Maka hubungan antara motivasi kerja dan kinerja adalah hubungan tidak langsung sehingga kepuasan kerja terbukti mempengaruhi / menjadi mediator hubungan motivasi kerja terhadap kinerja. Hipotesis 9 diterima.

4.2.4.3 Hasil Uji Analisis Jalur III

Untuk menentukan koefisien jalur, maka nilai standardized koefisien diperoleh melalui persamaan struktural : pertama, variabel kompensasi diregresikan pada variabel motivasi kerja (variabel mediasi). Kedua, variabel kompensasi dan motivasi kerja diregresikan pada variabel kinerja.

$$S = b_1X_1 + e_1$$

$$Y = b_1X_1 + b_2S + e_2$$

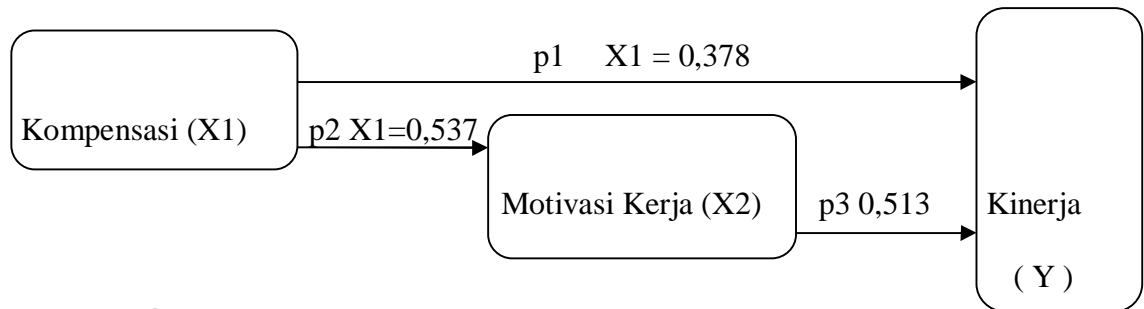
Dimana :

S = motivasi kerja

X1 = kompensasi

Y = kinerja

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai standardized beta kompensasi (X1) sebesar 0,537 pada persamaan regresi (1) yang merupakan nilai koefisien pada jalur p2 dengan variabel signifikan (0,000) pada taraf signifikansi $p < 0,05$. Artinya, kompensasi mempengaruhi motivasi kerja. Sementara hasil output SPSS persamaan regresi (2) yang merupakan nilai koefisien jalur p1, nilai standardized beta kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar $X_1 = 0,378$ dengan variabel signifikan (0,002) pada taraf signifikansi $p < 0,05$.



Gambar 4.7. Path Analysis V

Pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening BPR Swadharma Artha Nusa dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.24 Hasil Path Analysis V

Variabel	Standarized Beta (Path 2)	Standarized Beta (Path 3)	P2 x P3	Standarized Beta (Path 1)
Kompensasi (X1)	0,537	0,513	0,275	0,378

Sumber : Data Primer diolah, 2011

Hasil pengujian hipotesis ditemukan data bahwa nilai koefisien hubungan langsung antara kompensasi terhadap kinerja (p1) lebih besar dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara kompensasi (p2) dengan motivasi kerja (p3) yaitu $0,378 > 0,275$. Berdasarkan data tersebut maka kinerja yang dihasilkan adalah sebesar 0,378. Maka hubungan antara kompensasi dan kinerja adalah hubungan langsung sehingga motivasi kerja tidak terbukti mempengaruhi hubungan kompensasi terhadap kinerja. Hipotesis 10 ditolak.

4.2.4.4 Hasil Uji Analisis Jalur IV

Untuk menentukan koefisien jalur, maka nilai standardized koefisien diperoleh melalui persamaan struktural : pertama, variabel kepuasan kerja diregresikan pada variabel motivasi kerja (variabel mediasi). Kedua, variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja diregresikan pada variabel kinerja.

$$S = b_3X_3 + e_1$$

$$Y = b_3X_3 + b_2S + e_2$$

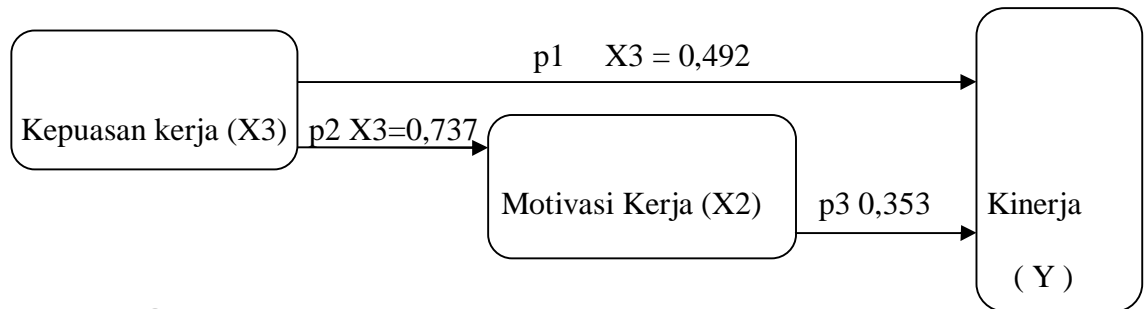
Dimana :

S = motivasi kerja

X₃ = kepuasan kerja

Y = kinerja

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai standardized beta kepuasan kerja (X₃) sebesar 0,737 pada persamaan regresi (1) yang merupakan nilai koefisien pada jalur p₂ dengan variabel signifikan (0,001) pada taraf signifikansi p<0,05. Artinya, kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja. Sementara hasil output SPSS persamaan regresi (2) yang merupakan nilai koefisien jalur p₁, nilai standardized beta kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar X₃=0,492 dengan variabel signifikan (0,001) pada taraf signifikansi p<0,05.



Gambar 4.8. Path Analysis V

Pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening BPR Swadharma Artha Nusa dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.25 Hasil Path Analysis V

Variabel	Standarized Beta (Path 2)	Standarized Beta (Path 3)	P2 x P3	Standarized Beta (Path 1)
Kepuasan Kerja (X3)	0,737	0,353	0,260	0,492

Sumber : Data Primer diolah, 2011

Hasil pengujian hipotesis ditemukan data bahwa nilai koefisien hubungan langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja (p1) lebih besar dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara kepuasan kerja (p2) dengan motivasi kerja (p3) yaitu $0,492 > 0,260$. Berdasarkan data tersebut maka kinerja yang dihasilkan adalah sebesar 0,492.

Maka hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja adalah hubungan langsung sehingga motivasi kerja tidak terbukti mempengaruhi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Hipotesis 11 ditolak.

4.2.4.5 Hasil Uji Analisis Jalur V

Untuk menentukan koefisien jalur, maka nilai standardized koefisien diperoleh melalui persamaan struktural : pertama, variabel kompensasi dan motivasi kerja diregresikan pada variabel kepuasan kerja (variabel mediasi). Kedua, variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja diregresikan pada variabel kinerja.

$$S = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3S + e_2$$

Dimana :

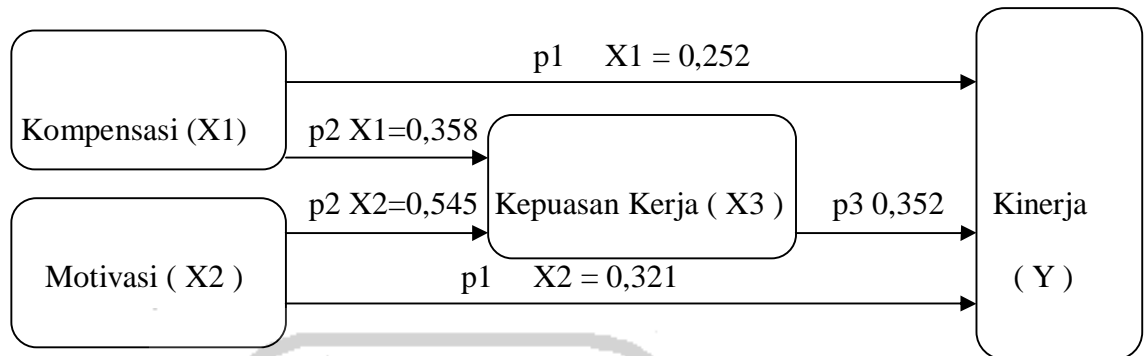
S = kepuasan kerja

X1 = kompensasi

X2 = motivasi kerja

Y = kinerja

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai standardized beta kompensasi (X1) sebesar 0,358 dan untuk motivasi kerja sebesar 0,545 pada persamaan regresi (1) yang merupakan nilai koefisien pada jalur p2 dengan semua variabel signifikan pada taraf signifikansi $p < 0,05$. Artinya, kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Sementara hasil output SPSS persamaan regresi (2) yang merupakan nilai koefisien jalur p1, nilai standardized beta kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar $X_1 = 0,252$ dan $X_2 = 0,321$ dengan semua variabel signifikan pada taraf signifikansi $p < 0,05$.



Gambar 4.9. Path Analysis V

Pengaruh dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening BPR Swadharma Artha Nusa dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.26 Hasil Path Analysis V

Variabel	Standarized Beta (Path 2)	Standarized Beta (Path 3)	P2 x P3	Standarized Beta (Path 1)
Kompensasi (X1)	0,358	0,352	0,126	0,252
Motivasi Kerja (X2)	0,545	0,352	0,192	0,321

Sumber : Data Primer diolah, 2011

Hasil pengujian hipotesis ditemukan data bahwa nilai koefisien hubungan langsung antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja ($p1$) lebih besar dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara kompensasi dan motivasi kerja ($p2$) dengan kepuasan kerja ($p3$), maka hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja adalah hubungan langsung sebesar 0,573. Kepuasan kerja tidak terbukti mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hipotesis 12 ditolak.

4.2.4.6 Hasil Uji Analisis Jalur VI

Untuk menentukan koefisien jalur, maka nilai standardized koefisien diperoleh melalui persamaan struktural : pertama, variabel kompensasi dan kepuasan kerja diregresikan pada variabel motivasi kerja (variabel mediasi). Kedua, variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja diregresikan pada variabel kinerja.

$$S = b_1X_1 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y = b_1X_1 + b_3X_3 + b_2S + e_2$$

Dimana :

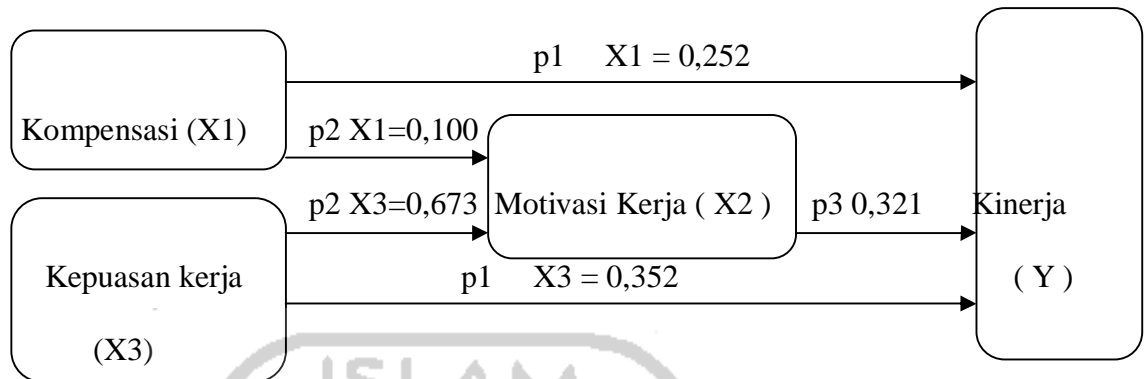
S = motivasi kerja

X1 = kompensasi

X3 = kepuasan kerja

Y = kinerja

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai standardized beta kompensasi (X1) sebesar 0,100 dan untuk motivasi kerja sebesar 0,673 pada persamaan regresi (1) yang merupakan nilai koefisien pada jalur p2 dengan nilai sig 0,470 dan 0,000 pada taraf signifikansi $p < 0,05$. Artinya, kompensasi tidak mempengaruhi motivasi kerja karena $0,470 > 0,05$. Sementara hasil output SPSS persamaan regresi (2) yang merupakan nilai koefisien jalur p1, nilai standardized beta kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar $X_1 = 0,252$ dan $X_3 = 0,352$ dengan semua variabel signifikan pada taraf signifikansi $p < 0,05$.



Gambar 4.10. Path Analysis VI

Pengaruh dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening BPR Swadharma Artha Nusa dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.27 Hasil Path Analysis VI

Variabel	Standarized Beta (Path 2)	Standarized Beta (Path 3)	P2 x P3	Standarized Beta (Path 1)
Kompensasi (X1)	0,100	0,321	0,0321	0,252
Kepuasan Kerja (X2)	0,673	0,321	0,216	0,352

Sumber : Data Primer diolah, 2011

Hasil pengujian hipotesis ditemukan data bahwa nilai koefisien hubungan langsung antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja ($p1$) lebih besar dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara kompensasi dan kepuasan kerja ($p2$) dengan motivasi kerja ($p3$), maka hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja adalah hubungan langsung sebesar 0,604. Motivasi kerja tidak terbukti mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hipotesis 13 ditolak.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa secara keseluruhan variabel kompensasi dan motivasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Swadharma Artha Nusa sebesar 63,5 persen dan sisanya sebesar 37,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian seperti budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi, dan lainnya. Jika dilihat berdasarkan t-hitung pada tabel 4.21 uji regresi linier berganda I, maka variabel motivasi kerja adalah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,2365.

4.3.1 Pengaruh variabel kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Swadharma Artha Nusa. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berupa gaji, insentif, bonus, jamsostek, hari libur tetap, cuti, adanya tugas yang menarik, tanggung jawab, pengakuan terhadap hasil pekerjaan, supervisi yang kompeten, dan kerabat kerja yang menyenangkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini mendukung penelitian dari Muljani (2002), Karsono (2005), Lewa dan Subowo (2005) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh searah dan positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji t dan analisis regresi berganda, diketahui jika kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 3,235 dan 0,288. Ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hasil ini selaras dengan penelitian dari Panudju (2003) dan Ruvendi (2005).

Sementara, dari hasil uji t dan analisis regresi berganda dapat diketahui pula jika motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 4,932 dan 0,411. Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Hasil ini menguatkan penelitian dari Prabu (2005), Koesmono (2005), Brahmasari dan Suprayetno (2008).

Motivasi kerja berdasarkan penelitian, berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi yaitu motivasi yang berasal dari penerapan sistem imbalan, motivasi dari supervisi, motivasi untuk berprestasi, motivasi yang disebabkan pekerjaan, motivasi untuk mengembangkan motivasi diri, motivasi untuk mendapatkan pengakuan terhadap hasil pekerjaan, motivasi untuk bertanggung jawab pada pekerjaan, motivasi untuk dapat bekerja lebih baik maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Hasil ini juga mendukung penelitian dari Suharto dan Cahyono (2005), Nurhayati dan Mulyo (2007) dan penelitian Budiono (2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan BPR Swadharma Artha Nusa. Penelitian ini berarti bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lewa dan Subowo (2005) variabel kompensasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel independen lainnya (kepemimpinan dan lingkungan fisik). Namun, penelitian ini memiliki variabel independen yang berbeda dengan penelitian Lewa dan Subowo (2005) yang terdiri dari kepemimpinan, lingkungan fisik, dan kompensasi. Jika merujuk pada

penelitian Pristyadi (2008) kepuasan kerja adalah variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja jika dibandingkan dengan motivasi dan disiplin kerja. Dalam penelitian Pristyadi (2008) terdapat kesamaan pada variabel independen yaitu motivasi dan kepuasan kerja. Menurut penulis, kemungkinan perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa hal antara lain lokasi penelitian, subyek penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan.

Variabel kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan, terhadap kesempatan yang diberikan perusahaan untuk maju, kepuasan terhadap keamanan kerja, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap manajemen, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap syarat-syarat ketrampilan yang ditetapkan, kepuasan terhadap kondisi pekerjaan, kepuasan terhadap aspek sosial dalam pekerjaan, kepuasan terhadap komunikasi dalam perusahaan, kepuasan terhadap fasilitas, dan kepuasan secara keseluruhan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hasil ini memperkuat penelitian Koesmono (2005), Pristyadi (2008), Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki arah dan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil Uji t pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar $3,235 > t$ tabel $1,6819$ sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Panudju (2003) dan Ruvendi (2005) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji t pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja juga menunjukkan hasil yang signifikan dengan t hitung $4,932 > t$ tabel $1,6819$. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi. Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Koesmono (2005), Prabu (2005), Brahmasari dan Suprayetno (2005) yang juga menemukan hasil serupa.

4.3.3 Pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja

Berdasarkan uji t yang dilakukan pada penelitian ini variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan t hitung $4,932 > t$ tabel $1,6819$. Sementara variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan t hitung $0,730 < t$ tabel $1,6819$. Hasil ini berarti bertentangan dengan penelitian Ngadimin dan Wahyuddin (2005) serta Hartati dan Gunarsih (2008) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Perbedaan ini menurut penulis dapat disebabkan oleh perbedaan variabel penelitian, lokasi penelitian, ataupun jumlah sampel. Namun hasil ini mendukung penelitian Riyadi (2011) yang juga menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan data bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai *standardized beta* $0,650$ dan secara langsung mempengaruhi kinerja dengan *standardized beta* sebesar $0,284$. Karena nilai koefisien hubungan langsung antara kompensasi terhadap kinerja (β_1) lebih kecil

dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara motivasi kerja (p2) dengan kerja kerja (p3) yaitu $0,284 < 0,369$. Maka hubungan antara kompensasi dan kinerja adalah hubungan tidak langsung sehingga kepuasan kerja terbukti mempengaruhi hubungan (menjadi mediator) kompensasi terhadap kinerja. Dalam arti lain adalah kompensasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang kemudian kepuasan kerja tersebut memicu karyawan untuk memberikan kinerja mereka secara maksimal.

4.3.5 Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan data bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai standardized beta 0,737 dan secara langsung mempengaruhi kinerja dengan standardized beta sebesar 0,353. Karena nilai koefisien hubungan langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja (p1) lebih kecil dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara motivasi kerja (p2) dengan kerja kerja (p3) yaitu $0,353 < 0,362$. Maka hubungan antara motivasi kerja dan kinerja adalah hubungan tidak langsung sehingga kepuasan kerja terbukti mempengaruhi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja. Dalam arti lain adalah motivasi kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang kemudian kepuasan kerja tersebut memicu karyawan untuk memberikan kinerja mereka secara maksimal.

4.3.6 Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan data bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai standardized beta 0,537 dan secara

langsung mempengaruhi kinerja dengan standardized beta sebesar 0,378. Karena nilai koefisien hubungan langsung antara kompensasi terhadap kinerja (p1) lebih besar dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara kompensasi (p2) dengan motivasi kerja (p3) yaitu $0,378 > 0,275$. Maka hubungan antara kompensasi dan kinerja adalah hubungan langsung sehingga motivasi kerja tidak terbukti mempengaruhi hubungan kompensasi terhadap kinerja. Dalam arti lain adalah kompensasi berdampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Namun motivasi kerja tersebut tidak memicu karyawan untuk memberikan kinerja mereka secara maksimal karena pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kinerja karyawan yang lebih besar.

4.3.7 Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan data bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai standardized beta 0,737 dan secara langsung mempengaruhi kinerja dengan standardized beta sebesar 0,492. Karena nilai koefisien hubungan langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja (p1) lebih besar dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara kepuasan kerja (p2) dengan motivasi kerja (p3) yaitu $0,492 > 0,260$. Maka hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja adalah hubungan langsung sehingga motivasi kerja tidak terbukti mempengaruhi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja. Dalam arti lain adalah kepuasan kerja berdampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Namun motivasi kerja tersebut tidak memicu karyawan untuk memberikan kinerja mereka secara maksimal karena pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih besar.

4.3.8 Pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan data bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai standardized beta 0,358 dan 0,545. Kompensasi dan motivasi kerja secara langsung mempengaruhi kinerja dengan standardized beta sebesar 0,252 dan 0,321. Karena nilai koefisien hubungan langsung antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja (p_1) lebih besar dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara kompensasi dan motivasi kerja (p_2) dengan kepuasan kerja (p_3) sebesar $0,252 > 0,126$ dan $0,321 > 0,192$. Maka hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja adalah hubungan langsung sehingga kepuasan kerja tidak terbukti mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Dalam arti lain adalah kompensasi dan motivasi kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun kepuasan kerja tersebut tidak memicu karyawan untuk memberikan kinerja mereka secara maksimal karena pengaruh langsung dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih besar.

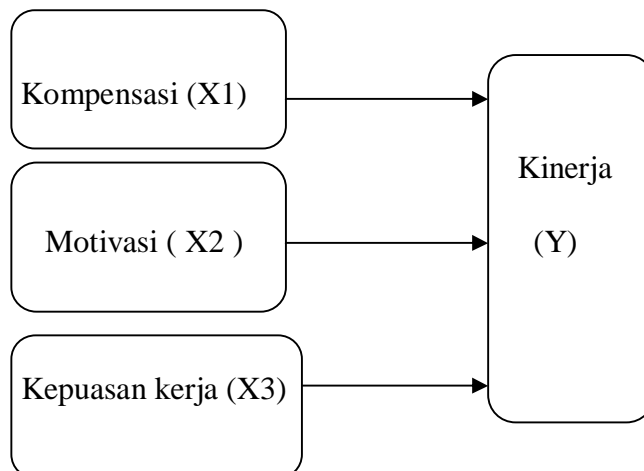
4.3.9 Pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan data bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai standardized beta 0,673 dan taraf signifikansi 0,000. Sedangkan kompensasi tidak mempengaruhi motivasi kerja dengan standardized beta 0,100 dan taraf signifikansi $0,470 > 0,05$. Nilai koefisien hubungan langsung antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (p_1) lebih besar

dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara kompensasi dan kepuasan kerja (p_2) dengan motivasi kerja (p_3) sebesar $0,252 > 0,0321$ dan $0,352 > 0,216$. Maka hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja adalah hubungan langsung sehingga motivasi kerja tidak terbukti mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Dalam arti lain adalah kepuasan kerja berdampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Namun motivasi kerja tersebut tidak memicu karyawan untuk memberikan kinerja mereka secara maksimal karena pengaruh langsung dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih besar.

Setelah melakukan uji analisis jalur dengan motivasi kerja ataupun kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya, ternyata hanya pada dua model saja variabel intervening berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Yaitu pada model kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini bisa disebabkan karena kepuasan kerja adalah suatu variabel yang sebenarnya lebih tepat jika ditempatkan sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Karena, kepuasan kerja merupakan hal yang sifatnya dipengaruhi oleh individu itu sendiri sehingga tingkat kepuasan kerja setiap individu adalah berbeda dengan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu dalam mencapainya. Namun menurut penulis, adalah benar jika secara pemikiran kita berpendapat bahwa kepuasan kerja seseorang akan mempengaruhi kinerja. Dalam hal ini kepuasan kerja bertindak sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja sebagai variabel dependen. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja, karena bila seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya maka ia akan mampu memberikan kemampuan terbaiknya dalam

bekerja. Namun sebaliknya, jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka seorang karyawan akan merasa tidak nyaman terhadap pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Lebih jauh kegagalan dalam menciptakan kepuasan kerja akan berpengaruh pada tingginya *turnover* perusahaan. Oleh karena itu, penulis mencoba menganalisis pengaruh dari variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja apabila digunakan sebagai variabel independen. Untuk membuktikan hal tersebut, penulis mencoba menganalisis melalui uji regresi berganda dan didapatkan data bahwa kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 0,096 + 0,259X_1 + 0,309X_2 + 0,448X_3$. Selain itu, nilai sig kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja sebesar 0,043; 0,023; dan 0,025 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 berarti kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai kinerja karyawan yang dihasilkan sebesar 1,152. Nilai ini merupakan nilai kinerja tertinggi jika dibandingkan dengan nilai kinerja yang dihasilkan dari bentuk kerangka pemikiran lainnya. Maka penulis berpendapat bahwa bentuk kerangka pikir lain yang dapat digunakan pada variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja jika didasarkan pada hasil analisis di atas adalah :



Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kinerja dari karyawan BPR Swadharma Artha Nusa adalah sangat baik secara deskriptif dengan persentase 82,5 persen atau pada mean 3,3. Penulis berpendapat bahwa dari hasil telaah kuisioner identitas responden beberapa hal dapat menyebabkan tingginya tingkat kinerja karyawan. Antara lain adalah mayoritas karyawan dari BPR Swadharma Artha Nusa berada pada usia produktif <30 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 44,4 persen dan rentang usia 31 – 40 tahun yang sebenarnya juga terhitung usia produktif kerja karena masih jauh dari rata-rata umur pensiun pegawai pada umumnya (>50 tahun) sebanyak 13 orang atau 29 persen. Artinya 33 orang atau sekitar 73,4 persen dari total 45 orang karyawan BPR Swadharma Artha Nusa berada pada usia kerja produktif. Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi adalah status pernikahan. Sebanyak 23 orang karyawan BPR Swadharma Artha Nusa diketahui telah menikah. Hal ini menurut penulis berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena orang yang sudah menikah tentunya memiliki suatu tanggung jawab untuk menghidupi kebutuhan keluarga, sehingga mereka akan berupaya mengeluarkan kemampuan terbaik mereka dalam setiap pekerjaan. Hal ini selaras dengan hasil karakteristik bahwa sebanyak 21 orang atau sekitar 46 persen dari total 45 orang karyawan BPR Swadharma Artha Nusa memiliki tanggungan minimal satu orang. Adanya tanggungan ini pasti membuat karyawan berusaha memberikan kemampuan terbaik mereka terhadap perusahaan / meningkatkan kinerja mereka demi mendapatkan hasil yang lebih baik dari perusahaan yaitu pangkat, jabatan ataupun imbalan yang mereka terima.

Saat ini, perusahaan-perusahaan bersaing dalam memperebutkan konsumen. sehingga kebutuhan tenaga kerja yang handal tidak dapat lagi terhindarkan, hal ini juga berlaku pada

BPR Swadharma Artha Nusa. Ditengah persaingan bank yang begitu ketat, BPR Swadharma Artha Nusa harus mampu merebut hati nasabah. Sehingga kemampuan BPR untuk bersaing dalam pasar tenaga kerja harus disesuaikan dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Karena bila tingkat kompensasi yang diberikan tidak sesuai, maka akan berbahaya bagi perusahaan bila karyawan yang berprestasi keluar untuk mencari tingkat kompensasi yang lebih baik lagi pada perusahaan lainnya. Selain itu, kompensasi adalah salah satu alasan mengapa orang-orang bekerja. Kompensasi (utamanya gaji pokok) merupakan tolak ukur bagaimana seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidup. Ada baiknya jika pemberian kompensasi disesuaikan dengan beban kerja yang ditentukan sehingga karyawan merasakan suatu keadilan terhadap pekerjaan. Pemberian kompensasi yang disesuaikan dengan undang-undang terutama penetapan UMR dapat menjadi salah satu acuan bagi perusahaan dalam menetapkan sistem balas jasa yang adil.

Motivasi kerja karyawan BPR Swadharma Artha Nusa adalah yang paling dominan mempengaruhi kinerja, sehingga perusahaan sebaiknya memaksimalkan kemampuan untuk memelihara motivasi dari karyawan sehingga kinerja tetap tinggi. Motivasi yang tinggi ini membantu menjaga semangat karyawan untuk selalu bekerja dengan memberikan yang terbaik sehingga target-target yang diberikan perusahaan dapat tercapai karenanya. Tentu bukan hal mudah untuk memotivasi karyawan bekerja. Ditengah kondisi ekonomi yang cukup sulit seperti pada saat ini saja, masih banyak orang yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Contohnya adalah pengemis yang seringkali kita lihat pada suatu acara televisi ternyata memiliki kehidupan yang sangat layak dan bahkan bisa berpenghasilan hingga Rp 3.000.000 per bulannya. Oleh karena itu, motivasi tinggi yang dimiliki oleh

karyawan BPR Swadharma Artha Nusa yang merupakan salah satu aset utama untuk mencapai kinerja sudah sepatutnya mendapat perhatian lebih dari perusahaan.

Kepuasan kerja akan memberikan rasa senang hati dalam setiap menjalankan pekerjaan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja dapat dijaga dan bahkan ditingkatkan oleh perusahaan, maka karyawan akan memberikan kinerja yang lebih baik lagi. Namun, jika perusahaan gagal mempertahankannya akan berakibat fatal seperti terjadinya stress kerja ataupun kejenuhan. Kegagalan ini akan berdampak pada tingginya tingkat keluaran / *turnover* karyawan sehingga perusahaan akan rugi jika tidak mewaspadainya. Kerugian tersebut antara lain perusahaan harus mengeluarkan biaya iklan untuk lowongan pekerjaan, mengeluarkan biaya untuk melakukan training terhadap karyawan, ataupun masa adaptasi karyawan baru yang tentunya memerlukan waktu untuk dapat mencapai kinerja maksimal.

Menurut penulis, jika didasarkan pada hasil penelitian bahwa yang paling mempengaruhi kinerja karyawan BPR Swadharma Artha Nusa jika diurutkan adalah motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi maka kejelian perusahaan dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja adalah tugas utama yang harus dikerjakan. Hal ini menurut penulis adalah suatu kewajaran jika melihat bahwa besarnya suatu nilai kompensasi pada setiap orang berbeda-beda karena dapat dipengaruhi oleh status pernikahan, jumlah tanggungan, atau tingkat pendidikan. Apabila perusahaan dapat menjaga hal-hal tersebut dan bahkan meningkatkannya, maka kinerja dari karyawan BPR Swadharma Artha Nusa yang sangat baik ini dapat dipertahankan keberlangsungannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas karyawan BPR Swadharma Artha Nusa memberikan penilaian Baik pada setiap variabel kompensasi dengan penilaian sebesar 75,45 persen, variabel motivasi dengan penilaian 79,25 persen, dan kepuasan kerja sebesar 78,75 persen. Hal ini diikuti dengan penilaian terhadap kinerja yang juga berada pada kategori sangat baik sebesar 82,5 persen.
2. Hasil penelitian melalui uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Swadharma Artha Nusa.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,090 > 1,6828$), motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,365 > 1,6828$), dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,332 > 1,6828$).
4. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan BPR Swadharma Artha Nusa yang dibuktikan dengan nilai $t \text{ hitung}$ terbesar (2,365) diantara variabel kompensasi dan kepuasan kerja (2,090 dan 2,332).

5. Ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar t hitung $>$ t tabel ($3,235 > 1,6828$) dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar t hitung $>$ t tabel ($4,932 > 1,6828$).
6. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan t hitung $4,932 >$ t tabel $1,6819$. Sementara variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan t hitung $0,730 <$ t tabel $1,6819$.
7. Kompensasi mempengaruhi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening karena nilai koefisien hubungan langsung antara kompensasi terhadap kinerja ($p1$) lebih kecil dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara kompensasi ($p2$) dengan kinerja ($p3$) yaitu $0,284 < 0,369$.
8. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening karena nilai koefisien hubungan langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja ($p1$) lebih kecil dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara motivasi kerja ($p2$) dengan kinerja ($p3$) yaitu $0,353 < 0,362$.
9. Motivasi kerja tidak mempengaruhi/menjadi mediator variabel kompensasi terhadap kinerja karena nilai koefisien hubungan langsung antara kompensasi terhadap kinerja ($p1$) lebih besar dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara kompensasi ($p2$) dengan motivasi kerja ($p3$) yaitu $0,378 > 0,275$.
10. Motivasi kerja tidak mempengaruhi/menjadi mediator variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karena nilai koefisien hubungan langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja ($p1$) lebih besar dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya

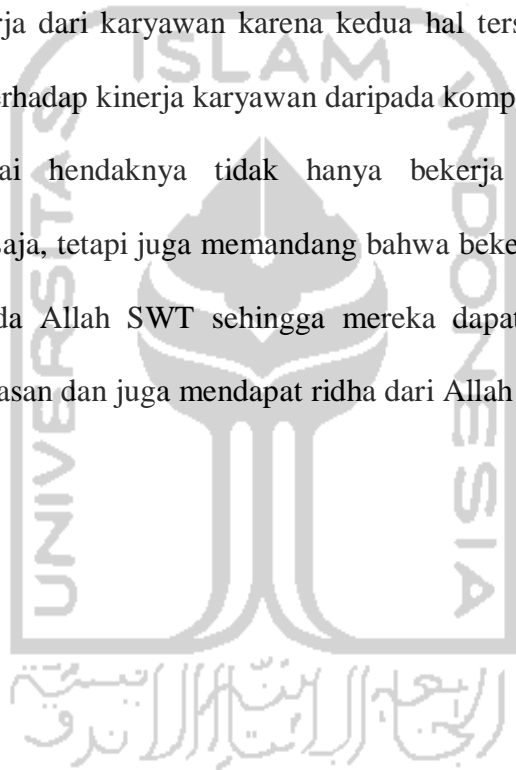
yaitu interaksi antara kepuasan kerja (p2) dengan motivasi kerja (p3) yaitu $0,492 > 0,260$.

11. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi/ menjadi mediator variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karena nilai koefisien hubungan langsung antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja (p1) lebih besar dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara kompensasi dan motivasi kerja (p2) dengan kepuasan kerja (p3) sebesar $0,252 > 0,126$ dan $0,321 > 0,192$.
12. Motivasi kerja tidak mempengaruhi/menjadi mediator variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karena nilai koefisien hubungan langsung antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (p1) lebih besar dibandingkan nilai koefisien tidak langsungnya yaitu interaksi antara kompensasi dan kepuasan kerja (p2) dengan motivasi kerja (p3) sebesar $0,252 > 0,0321$ dan $0,352 > 0,216$.
13. Nilai kinerja tertinggi dihasilkan oleh bentuk kerangka berpikir pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (seluruhnya sebagai variabel independen) terhadap kinerja (sebagai variabel dependen) yaitu sebesar 1,152.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka penulis menyampaikan beberapa saran yang mungkin dapat membantu pertimbangan terhadap kebijaksanaan perusahaan dan juga karyawan, yaitu :

1. Sebaiknya BPR Swadharma Artha Nusa berusaha untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja dari karyawan karena kedua hal tersebut memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada kompensasi yang diberikan.
2. Para pegawai hendaknya tidak hanya bekerja dengan orientasi mendapat kompensasi saja, tetapi juga memandang bahwa bekerja itu adalah salah satu sarana ibadah kepada Allah SWT sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan dan juga mendapat ridha dari Allah SWT.



Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2004), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : PT Rineka Aksara
- As'ad, M. (2008), *Psikologi Industri Edisi Ke-empat Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.
- Brahmasari, I.A. dan A. Suprayetno (2008), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 (2), hal : 124-135
- Cahyono, B. dan Suharto (2005), Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah, *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 1 (1), hal : 13-30
- Gozali, I. (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilmer, V. (1966), *Industrial Psychology*, 2nd ed, New York: Mc Graw Hill.
- Hadi, S. (1995), *Metodologi Research*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T.H. (1988), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF.
- Handoko, T.H. (1998), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF.

- Hartati, N.R. dan T. Gunarsih (2008), Analisis Pengaruh Pendidikan, Kompensasi, Promosi, dan Konflik dalam Organisasi terhadap Motivasi Kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, *Jurnal Daya Saing*, 9 (1), hal : 1-10
- Hasibuan, S.P.M. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Karsono (2005), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja SMK Teknologi Dan Industri Kota Semarang, *Jurnal PTM*, 5 (1), hal: 19-24
- Koentjoroningrat (1991), *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Koesmono, H.T. (2005), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur , *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7 (2), hal:162-179
- Lewa, E.I.I.K. dan Subowo (2005), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon, *Sinergi Edisi Khusus On Human Resources*, hal : 129-140
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2010), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mondy, W. dan R. Noe (1993), *Human Resources Management*, New York : Allyn & Bacon
- Muljani, N. (2002), Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4 (2), hal : 108-122
- Nimran, U. (1997), *Perilaku Organisasi*, Surabaya : CV. Citra Media

- Nurhayati, S. dan S. Mulyo (2007), Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Pekalongan, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4 (1), hal : 39-55
- Panudju, A. (2003). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. 1 (2), hal 1-17
- Prabu, A. (2005), Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3 (6), hal : 1-25
- Pristyadi, B. (2008), Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Gresik, *Jurnal Bisnis Ekonomi dan Akuntansi*, 6 (2), hal : 180-197
- Reksohadiprodjo, S. (1990), *Manajemen Strategi*, Yogyakarta : BPFEE.
- Riduwan dan Kuncoro (2006), *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Bandung : Alfabeta.
- Riyadi, S. (2011), Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13 (1), hal : 45-50
- Ruvendi, R. (2005), Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor, *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1 (1), hal : 17-26

- Santoso, S. (2004), *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*, Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Simamora, H (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarsono, H. (2008), Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi Pada Perguruan Tinggi Swasta), *Jurnal Penelitian Kependidikan*, 18 (2), hal : 70-92
- Sugiyono (2004), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2005), *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Sulistyo, J. (2010), *6 Hari Jago Spss 17*, Jakarta : Pt. Bhuana Ilmu Populer.
- Umar, H. (1999), *Metodologi Penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, H. (2003), *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyuddin, M. dan Ngadimin (2005), Rekrutmen, Dekruitmen, Pengembangan Karir dan Kompensasi Perannya Terhadap Motivasi Kerja di PT. Delta Merlin Dunia Textil Karanganyar, *Jurnal Daya Saing*, 6 (2), hal : 1-10



LAMPIRAN 1

KUISIONER

Kuisisioner

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dimohon untuk memberikan tanggapan / jawaban terhadap pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda silang (x) pada salah satu kategori jawaban yang dianggap paling tepat. Kuisisioner ini tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, kuisisioner ini ditujukan untuk penelitian skripsi guna meraih gelar kesarjanaan. Terima kasih.

Keterangan :

SB : Sangat Baik TB : Tidak Baik B : Baik STB : Sangat Tidak Baik

KOMPENSASI

NO.	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB
1	Kecukupan gaji yang saya terima				
2	Kesesuaian jumlah insentif yang saya terima berdasarkan produktivitas kerja yang dihasilkan				
3	Kesesuaian jumlah bonus yang saya terima berdasarkan sasaran kinerja				
4	Kesesuaian JAMSOSTEK yang saya terima terhadap resiko pekerjaan tersebut				
5	Kesesuaian jumlah hari libur tetap yang saya terima terhadap pekerjaan				
6	Kesesuaian jumlah cuti yang saya terima terhadap pekerjaan				
7	Saya mendapatkan tugas-tugas yang menarik sebagai variasi untuk menghilangkan kejenuhan pekerjaan				
8	Saya mendapatkan tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan				
9	Saya mendapatkan pengakuan terhadap hasil pekerjaan				
10	Saya mendapatkan supervisi yang kompeten				
11	Saya mendapatkan kerabat kerja yang menyenangkan				

MOTIVASI

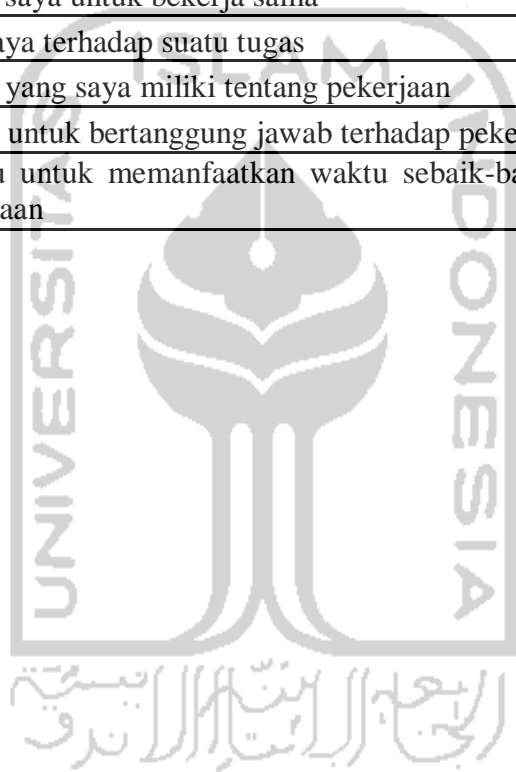
NO.	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB
1	Saya termotivasi oleh penerapan sistem imbalan yang diterapkan perusahaan				
2	Motivasi yang saya peroleh dari supervisi				
3	Motivasi saya untuk berprestasi				
4	Motivasi yang saya dapat karena pekerjaan ini				
5	Saya memiliki motivasi untuk mengembangkan potensi diri				
6	Saya memiliki motivasi untuk mendapatkan pengakuan terhadap hasil pekerjaan				
7	Motivasi yang saya miliki untuk dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan				
8	Motivasi saya untuk maju agar dapat bekerja lebih baik				

KEPUASAN KERJA

NO.	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB
1	Kepuasan yang saya rasakan terhadap kesempatan yang diberikan perusahaan untuk maju				
2	Kepuasan yang saya rasakan terhadap keamanan kerja				
3	Kepuasan yang saya rasakan terhadap gaji				
4	Kepuasan yang saya rasakan terhadap manajemen				
5	Kepuasan yang saya rasakan terhadap supervisi				
6	Kepuasan yang saya rasakan terhadap syarat-syarat ketrampilan yang ditetapkan perusahaan				
7	Kepuasan yang saya rasakan terhadap kondisi pekerjaan				
8	Kepuasan yang saya rasakan terhadap aspek sosial dalam pekerjaan				
9	Kepuasan yang saya rasakan terhadap komunikasi dalam perusahaan				
10	Kepuasan yang saya rasakan terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan				
11	Kepuasan yang saya terima secara keseluruhan dari perusahaan				

KINERJA

NO.	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB
1	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan				
2	Kepercayaan yang saya dapat dalam lingkungan pekerjaan				
3	Inisiatif yang saya miliki untuk pengerjaan suatu tugas				
4	Tingkat kehadiran saya berdasarkan presensi				
5	Kemampuan saya untuk bersikap baik				
6	Kemampuan saya untuk bekerja sama				
7	Keandalan saya terhadap suatu tugas				
8	Pengetahuan yang saya miliki tentang pekerjaan				
9	Saya mampu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan				
10	Saya mampu untuk memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam pekerjaan				



IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia Bpk/ Ibu / Sdr/ I :

- a. < 30 tahun
- b. 31– 40 tahun
- c. 41 – 50 tahun
- d. > 50 tahun

2. Jenis Kelamin :

- a. Pria
- b. Wanita

3. Pendidikan terakhir dan atau sedang dijalani :

- a. SMP
- b. SMA
- c. DIII
- d. S1
- e. S2
- f. Lainnya

4. Status pernikahan Bpk/ Ibu / Sdr/ I :

- a. Belum Kawin
- b. Kawin
- c. Janda / Duda

5. Jumlah Tanggungan Bpk/ Ibu / Sdr/ I :

- a. 1 -2 orang
- b. 2 -5 orang
- c. Diatas 5 orang
- d. Tidak punya tanggungan

6. Masa Kerja Bpk/ Ibu / Sdr/ I :

- a. < 7 tahun
- b. 7 – 12 tahun
- c. 13 – 18 tahun
- d. 19 – 24 tahun
- e. > 25 tahun

7. Jabatan

- a. Karyawan
- b. Supervisor
- c. Manager
- d. lainnya

8. Penghasilan per bulan

- a. ≤ Rp 1.000.000
- b. Rp 1.000.000-3.000.000
- c. Rp 3.000.000-5.000.000
- d. ≥ Rp 5.000.000

9. Sistem Karyawan

- a. Karyawan Tetap
- b. Karyawan Kontrak
- c. Karyawan Outsorcing



LAMPIRAN 2

VALIDITAS DAN

RELIABILITAS

		Kompensasi (X1)
X1.1	Pearson Correlation	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.2	Pearson Correlation	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.3	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.4	Pearson Correlation	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.5	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.6	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.7	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.8	Pearson Correlation	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.9	Pearson Correlation	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.10	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.11	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

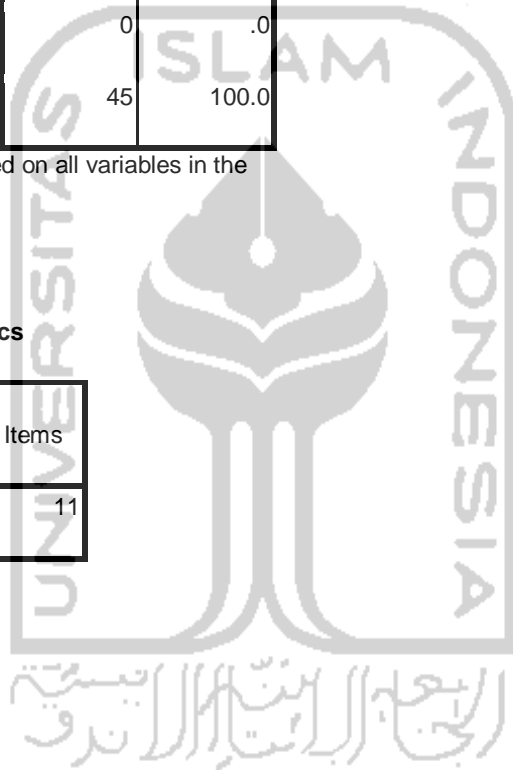
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	11



		Motivasi (X2)
X2.1	Pearson Correlation	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2.2	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2.3	Pearson Correlation	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2.4	Pearson Correlation	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2.5	Pearson Correlation	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2.6	Pearson Correlation	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2.7	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2.8	Pearson Correlation	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

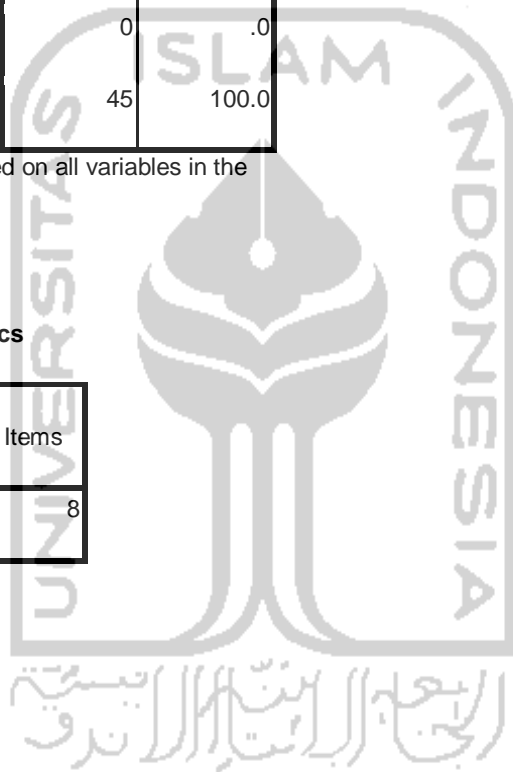
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	8



		Kepuasan Kerja (X3)
X3.1	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X3.2	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X3.3	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X3.4	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X3.5	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X3.6	Pearson Correlation	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X3.7	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X3.8	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X3.9	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X3.10	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X3.11	Pearson Correlation	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Kepuasan Kerja (X3)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

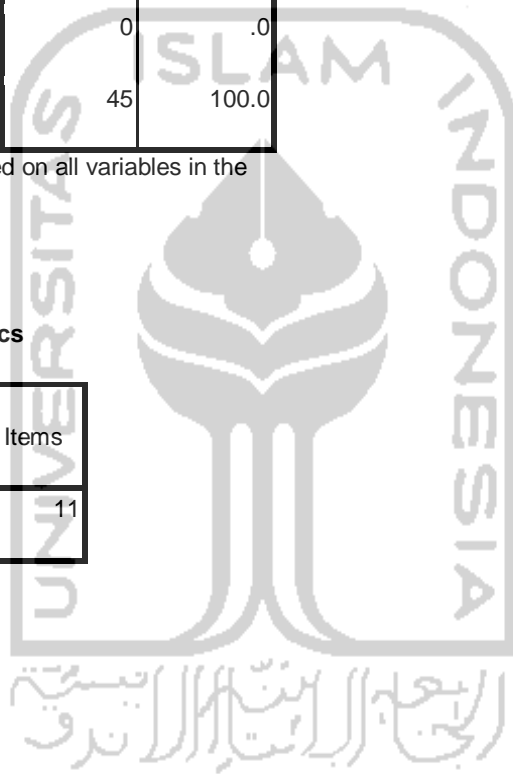
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	11



		Kinerja (Y)
Y1.1	Pearson Correlation	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.2	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.3	Pearson Correlation	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.4	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.5	Pearson Correlation	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.6	Pearson Correlation	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.7	Pearson Correlation	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.8	Pearson Correlation	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.9	Pearson Correlation	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.10	Pearson Correlation	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

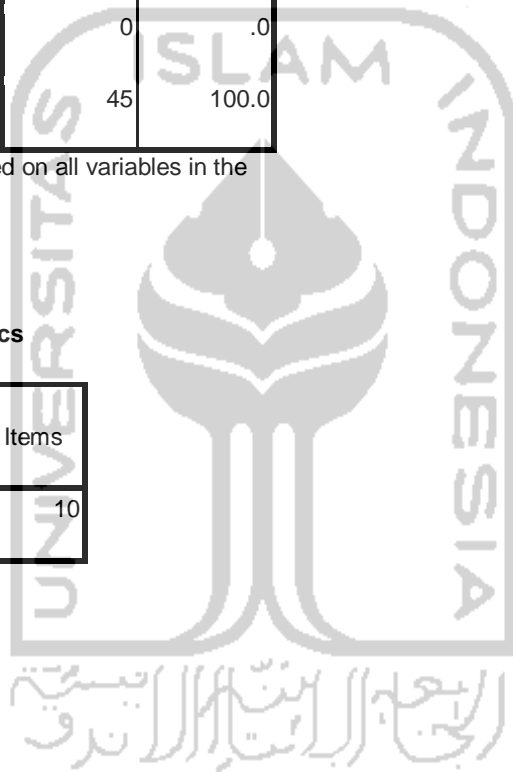
Case Processing Summary

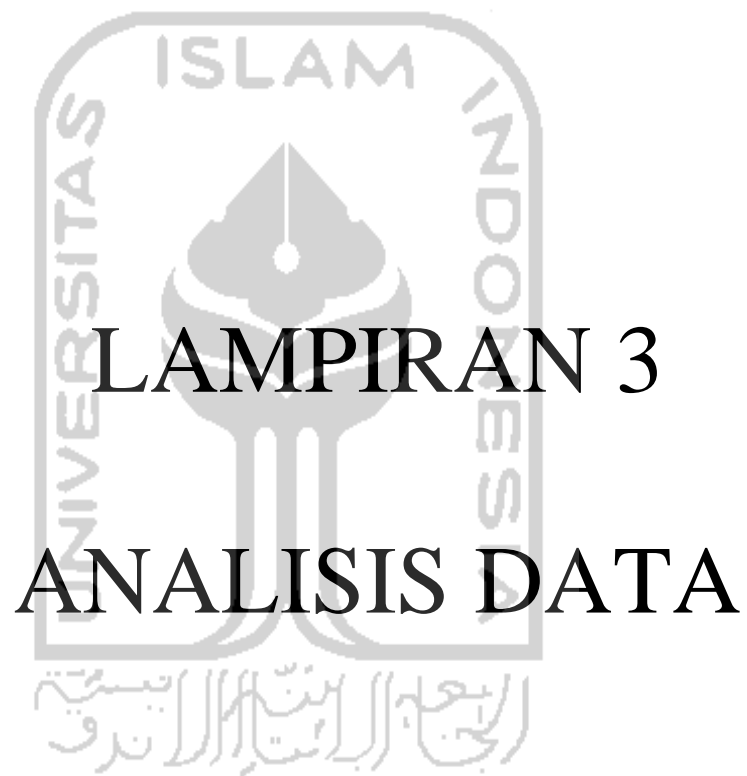
		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	10





No	Kompensasi (X1)											TotX1	X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11		
1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	39	3.55
2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	37	3.36
3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	35	3.18
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	41	3.73
5	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	34	3.09
6	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	30	2.73
7	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	37	3.36
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	31	2.82
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3.91
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	36	3.27
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3.09
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	31	2.82
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00
15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2.91
16	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	32	2.91
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3.09
18	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	30	2.73
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00
20	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	29	2.64
21	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	29	2.64
22	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	2.82
23	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	23	2.09
24	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	38	3.45
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3.09
26	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	32	2.91
27	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	30	2.73
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4.00
29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	30	2.73
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00
32	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	35	3.18
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00
34	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32	2.91
35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43	3.91
36	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2.73
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00

38	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	30	2.73
39	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32	2.91
40	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32	2.91
41	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32	2.91
42	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	38	3.45
43	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	27	2.45
44	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32	2.91
45	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32	2.91
	2.93	2.93	2.9	2.84	3.04	3.1	3.07	3.16	3.16	3.067	3.2	3.02	

No	Motivasi (X2)								TotX2	X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
3	3	4	4	4	4	4	3	4	30	3.75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
6	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3.75
7	3	4	3	4	3	4	3	3	27	3.38
3	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3.13
9	3	3	4	3	4	3	3	4	27	3.38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
11	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3.50
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
13	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2.88
14	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3.25
15	2	3	3	3	3	3	3	3	23	2.88
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
17	3	3	4	3	4	4	4	4	29	3.63
18	2	3	3	3	3	3	3	3	23	2.88
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
20	2	3	2	3	2	2	3	2	19	2.38
21	2	3	3	3	3	3	3	3	23	2.88
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
24	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3.38
25	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3.25
26	2	3	4	3	4	4	3	3	26	3.25

27	2	3	3	3	3	3	3	3	23	2.88
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
30	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3.13
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
32	3	4	3	3	4	3	4	4	28	3.50
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
36	3	3	3	2	3	3	3	3	23	2.88
37	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3.50
38	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
40	3	3	2	2	2	3	3	3	21	2.63
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
42	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2.63
43	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
44	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2.88
45	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2.88
	2.98	3.09	3.18	3.16	3.24	3.27	3.27	3.31	3.168	

No	Kepuasan Kerja (X3)											TotX3	X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11		
1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	38	3.45
2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	38	3.45
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	35	3.18
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	41	3.73
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	42	3.82
6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	34	3.09
7	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	38	3.45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3.09
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3.09
3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	36	3.27
11	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	35	3.18
12	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	37	3.36
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32	2.91
14	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	38	3.45
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00

16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00
17	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	33	3.00
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2.91
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	35	3.18
20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2.91
21	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	33	3.00
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2.91
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00
24	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3.09
25	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	37	3.36
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2.91
27	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	31	2.82
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4.00
29	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	36	3.27
30	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	35	3.18
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00
32	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	35	3.18
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4.00
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3.09
37	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	36	3.27
38	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	29	2.64
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00
42	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	29	2.64
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3.00
44	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32	2.91
45	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2.91
	3.22	3.36	2.87	3.11	3.07	3.11	3.13	3.24	3.22	3.089	3.222	3.149	

No	Kinerja (Y)										TotY	Y
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10		
1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3.80
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00

5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
6	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32	3.20
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3.10
9	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	34	3.40
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33	3.30
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3.10
12	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3.10
13	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2.90
14	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32	3.20
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
17	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	35	3.50
18	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	3.20
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3.10
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
24	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	3.70
25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	3.60
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	3.10
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3.10
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
32	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3.10
33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3.10
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00

44	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2.90
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
	3.222	3.2	3.2	3.422	3.356	3.378	3.244	3.222	3.27	3.244	3.276	



Regresi I

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi (X1) ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (X3)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.410	.233630568434369

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.722	1	1.722	31.541	.000 ^a
	Residual	2.347	43	.055		
	Total	4.069	44			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (X3)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.561	.285		5.481	.000
	Kompensasi (X1)	.523	.093	.650	5.616	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (X3)

Regresi II

Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X2) ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (X3)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.544	.533	.207801886162431

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.212	1	2.212	51.223	.000 ^a
	Residual	1.857	43	.043		
	Total	4.069	44			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (X3)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.377	.250		5.515	.000
	Motivasi (X2)	.556	.078	.737	7.157	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (X3)

Regresi III

Kompensasi Terhadap Motivasi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi (X1) ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi (X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.288	.272	.344

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.060	1	2.060	17.426	.000 ^a
	Residual	5.084	43	.118		
	Total	7.144	44			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.449	.419		3.455	.001
	Kompensasi (X1)	.573	.137	.537	4.174	.000

a. Dependent Variable: Motivasi (X2)

Regresi IV

Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (X3) ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi (X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.544	.533	.275

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.884	1	3.884	51.223	.000 ^a
	Residual	3.260	43	.076		
	Total	7.144	44			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3)

b. Dependent Variable: Motivasi (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.109	.432		.252	.802
	Kepuasan Kerja (X3)	.977	.137	.737	7.157	.000

a. Dependent Variable: Motivasi (X2)

Regresi V

Kompensasi, kepuasan kerja terhadap motivasi

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.528	.277

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.925	2	1.962	25.599	.000 ^a
	Residual	3.220	42	.077		
	Total	7.144	44			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.057	.440		.130	.897
	Kompensasi (X1)	.106	.145	.100	.730	.470
	Kepuasan Kerja (X3)	.891	.181	.673	4.932	.000

a. Dependent Variable: Motivasi (X2)

Regresi VI

Kompensasi, motivasi terhadap kepuasan kerja

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X2), Kompensasi (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.617	.188121612226847

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.582	2	1.291	36.484	.000 ^a
	Residual	1.486	42	.035		
	Total	4.069	44			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (X3)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.965	.259		3.723	.001
	Kompensasi (X1)	.288	.089	.358	3.235	.002
	Motivasi (X2)	.411	.083	.545	4.932	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (X3)

Regresi VII

Kompensasi,kepuasan kerja terhadap kinerja

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.595	.2467

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.048	2	2.024	33.264	.000 ^a
	Residual	2.555	42	.061		
	Total	6.603	44			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.114	.392		.290	.773
	Kompensasi (X1)	.291	.130	.284	2.250	.030
	Kepuasan Kerja (X3)	.723	.161	.568	4.491	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Regresi VIII

Motivasi, Kepuasan kerja terhadap kinerja

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (X3), Motivasi (X2) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.605	.2434

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.115	2	2.058	34.732	.000 ^a
	Residual	2.488	42	.059		
	Total	6.603	44			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.219	.382		.573	.569
	Motivasi (X2)	.339	.135	.353	2.517	.016
	Kepuasan Kerja (X3)	.627	.179	.492	3.512	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Regresi IX

Kompensasi,motivasi terhadap kinerja

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X2), Kompensasi (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.596	.2463

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.056	2	2.028	33.445	.000 ^a
	Residual	2.547	42	.061		
	Total	6.603	44			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.529	.339		1.558	.127
	Kompensasi (X1)	.388	.116	.378	3.329	.002
	Motivasi (X2)	.493	.109	.513	4.514	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Regresi X

Kompensasi,motivasi,kepuasan kerja terhadap kinerja

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X1), Motivasi (X2) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.635	.2342

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X1), Motivasi (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.355	3	1.452	26.467	.000 ^a
	Residual	2.249	41	.055		
	Total	6.603	44			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.096	.372		.258	.797
	Kompensasi (X1)	.259	.124	.252	2.090	.043
	Motivasi (X2)	.309	.131	.321	2.365	.023
	Kepuasan Kerja (X3)	.448	.192	.352	2.332	.025

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)