



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PT. BCA FINANCE  
CABANG BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MARIA MERIANI SIMANJUNTAK**  
NPM : 1725310605

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MARIA MERIANI SIMANJUNTAK  
NPM : 1725310605  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT. BCA FINANCE  
CABANG BINJAI

MEDAN, JULI 2020

KETUA PROGRAM STUDI

abu

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)



(DR. SURYA NITA, SH., M.Hum)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI SE., M.Si)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : MARIA MERIANI SIMANJUNTAK  
NPM : 1725310605  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT. BCA FINANCE  
CABANG BINJAI

MEDAN, JULI 2020



(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

ANGGOTA - I

(EMI WAKHYUNI SE., M.Si)

ANGGOTA - II

(RINDI ANDIKA SE., MM)

ANGGOTA - III

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Maria Meriani Simanjuntak  
NPM : 1725310605  
Fakultas/Program studi : Sosial Sains/Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan  
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BCA  
Finance Cabang Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2020  
  
NPM 1725310605

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

NAMA : MARIA MERIANI SIMANJUNTAK  
TEMPAT/TANGGAL LAHIR : BINJAI/ 09 DESEMBER 1994  
NPM : 1725310605  
FAKULTAS PROGRAM STUDI : SOSIAL SAINS MANAJEMEN  
ALAMAT : JL. KUTILANG NO. 3 BINJAI  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT. BCA FINANCE  
CABANG BINJAI

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 3 Juni 2020

Penulis



**MARIA MERIANI SIMANJUNTAK**

NPM 1725310605

**SURAT PERNYATAAN**

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : MARIA MERIANI SIMANJUNTAK  
N. P. M : 1725310605  
Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 09 DESEMBER 1994  
Alamat : JALAN KUTILANG NO 3 BINJAI  
No. HP : 082272711710  
Nama Orang Tua : GOMOS SIMANJUNTAK/ASPITA  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. BCA Finance Cabang Binjai

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 09 Juni 2020

Yang Membuat Pernyataan





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : MARIA MERIANI SIMANJUNTAK  
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 09 Desember 1994  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310605  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.46  
 Nomor Hp : 082272711710  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

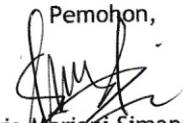
No.	Judul
1.	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.BCA Finance cabang Binjai0

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Coret Yang Tidak Perlu

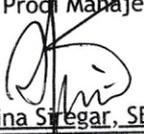
  
 Rektor I,  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 02 Agustus 2019

Pemohon,  
  
 ( Maria Meriani Simanjuntak )

Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Emi Wakhyuni, SE., M.Si )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( Nurafriana Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Rindi Andika, SE., MM )



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKYUNI, SE, M.Si  
 Dosen Pembimbing II : RINDI ANDIKA SE, MM  
 Nama Mahasiswa : MARIA MERIANI SIMANJUNTAK  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310605  
 Jenjang Pendidikan : ST  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
 DENGAN KEPuasan KERJA SEBAGAI VARIABEL  
 INTERVENING PADA PT. BCA FINANCE CABANG BINJAI

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/2/2020	Revisi saran harus menggunakan kalimat baku	[Signature]	
19/2/2020	Perbaikan tanda baca harus diperhatikan	[Signature]	
26/2/2020	Revisi pembahasan harus detail.	[Signature]	
12/3/2020	Ace Group Meja Hijau	[Signature]	

9/9/2020 Rind Andika  
 [Signature]  
 EMI W

Medan, 19 Maret 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan  
  
 Dr. Surya Nita S.H., M.Hum.

\*) Coret yang tidak perlu



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKYUNI SE, M.Si  
 Dosen Pembimbing II : RUDI ANDIKA SE, MM  
 Nama Mahasiswa : MARIA MERIANI SIMANJUNTAK  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310605  
 Jenjang Pendidikan : S1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
 DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
 INTERVENING PADA PT. BCA FINANCE CABANG BINAAT

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
11/2/2020	Penambahan kalimat pada Pengujian hipotesis		
20/2/20	Revisi kalimat harus kolerasi dan perbaiki E+D		
20/3/20	Acc sedang meja besar		
10/9/20	Acc jilid lux		

Rudi Andika, SE, MM

Medan, 19 Maret 2020  
 Diketahui/Ditetujui oleh :  
 Dekan





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : **EMI WAKHYUNI, SE. Msi**  
 Dosen Pembimbing II : **RINDI ANDIKA, SE. MM**  
 Nama Mahasiswa : MARIA MERIANI SIMANJUNTAK  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310605  
 Jenjang Pendidikan : **SI**  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BCA FINANCE CABANG BINJ**

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/10 2019	perbaiki EYD.	<i>[Signature]</i>	
8/10 2019	Bab I BAB II BAB III Mengurangi teori pada Bab I	<i>[Signature]</i>	
15/10 2019	Perbaikan Kata pengantar	<i>[Signature]</i>	
21/10 2019	ACC Seminar proposal.		

Medan, 21 Oktober 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

\*) Coret yang tidak perlu



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : **EMI WAKHYUNI, SE., M.Si**  
 Dosen Pembimbing II : **RINDI ANDIKA, SE., MM**  
 Nama Mahasiswa : MARIA MERIANI SIMANJUNTAK  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310605  
 Jenjang Pendidikan : **SI**  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BCA FINANCE CABANG BUJAT**

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
26/7/2019	Revisi kerangka konseptual		
20/8/2019	Penambahan data setiap variabel x, y, z		
26/9/2019	Pencambahan pertanyaan pada <del>survei</del> angket dan seragamhan Mediamat sesuai SPOK		
21/10/2019	Aoc Sempro		

EMI WAKHYUNI, SE., M.Si

Medan, 21 Oktober 2019  
 Diketahui/Ditetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 09 Juni 2020  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MARIA MERIANI SIMANJUNTAK  
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 09 DESEMBER 1994  
 Nama Orang Tua : GOMOS SIMANJUNTAK  
 N. P. M : 1725310605  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082272711710  
 Alamat : JALAN KUTILANG NO 3 BINJAI

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. BCA Finance Cabang Binjai**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>0</b>

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



MARIA MERIANI SIMANJUNTAK  
 1725310605

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

### Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report

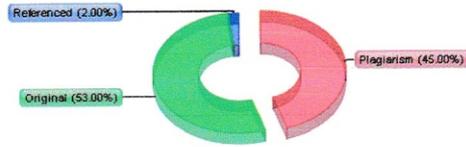
Analyzed document: 03/27/20 08:24:41

"MARIA MERIANI SIMANJUNTAK\_1725310605\_Manajemen.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

#### Top sources of plagiarism:

- % 128 wrds: 24399 <https://dspace.uil.ac.id/bitstream/handle/123456789/14509/SKRIPSI.pdf?sequence=2...>
- % 53 wrds: 10087 <https://dspace.uil.ac.id/bitstream/handle/123456789/14509/JURNAL.pdf?sequence=18...>
- % 46 wrds: 9249 <https://docplayer.info/61562263-Pengaruh-lingkungan-kerja-dan-kompensasi-terhada...>

[Show other Sources.]

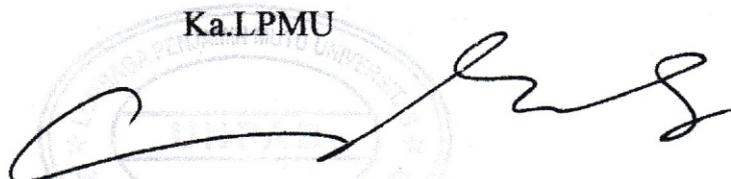
## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 2052/PERP/BP/2020**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : MARIA MERIANI SIMANJUNTAK  
M. : 1725310605  
Kategori/Semester : Akhir  
Mata Pelajaran : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 08 Juni 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 08 Juni 2020  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,

Muhammad Muttaqin, S. Kom., M.Kom.

## ABSTRAK

---

Penelitian ini dilatar belakangi dengan adanya penurunan kinerja karyawan PT. BCA Finance Cabang Binjai dan mengindikasikan menurunnya kepuasan kerja. Dengan melihat permasalahan yang ada, maka penelitian ini diarahkan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. BCA Finance Cabang Binjai. Sampel penelitian ini berjumlah 40 karyawan PT. BCA Finance Cabang Binjai. Pertanyaan diberikan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan. Jawaban responden kemudian dianalisis dengan regresi 2 tahap menggunakan program SPSS *for Windows*. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis regresi linier sederhana, regresi linear berganda dan analisis jalur dengan bantuan *software* SPSS Statistics Version 23.0. Hasil pengujian data dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga. Pertama, hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dengan kepuasan kerja. Kedua, hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dan ketiga, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga dengan demikian, kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi (*intervening*) dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun jenis pemediasinya adalah *full mediation*

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

## **ABSTRACT**

---

*This research is motivated by a decline in the performance of employees of PT. BCA Finance Binjai Branch and indicates decreased job satisfaction. By looking at the existing problems, this research is directed to test and analyze the effect of compensation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT. BCA Finance Binjai Branch. The sample of this study was 40 employees of PT. BCA Finance Binjai Branch. Questions were asked using a questionnaire consisting of questions. Respondents' answers were then analyzed by 2-stage regression using the SPSS for Windows program. Data analysis methods used in this study are simple linear regression analysis, multiple linear regression and path analysis with the help of SPSS Statistics Version 23.0 software. The results of testing the data in this study are divided into three. First, the results of a simple linear regression test show that there is a positive and significant effect of compensation with job satisfaction. Second, the results of the multiple regression test showed that partially there was a positive and significant effect on job satisfaction on employee performance while compensation had no effect on performance. And third, the results of the path analysis show that in this study there is a positive and significant effect of compensation on employee performance through job satisfaction. Thus, job satisfaction is an intervening variable from the effect of compensation on employee performance. The type of mediation is full mediation*

**Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance.**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
E. Keaslian Penelitian.....	12
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	14
1. Kinerja.....	14
a. Pengertian Kinerja.....	14
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	15
c. Indikator Kinerja .....	18
2. Kompensasi .....	19
a. Pengertian Kompensasi .....	19
b. Jenis-jenis Kompensasi .....	22
c. Tujuan Manajemen Kompensasi.....	22
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	24
e. Indikator Kompensasi .....	26
3. Kepuasan Kerja .....	26
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	26
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	29
c. Pengukuran Kepuasan Kerja .....	31
d. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja .....	31
B. Penelitian Sebelumnya .....	32
C. Kerangka Konseptual .....	35
D. Hipotesis.....	40
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	43
D. Populasi dan Sampel .....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45

F. Teknik Analisa Data.....	46
-----------------------------	----

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	53
1. Sejarah Singkat PT BCA Finance .....	53
2. Visi, Misi dan Nilai Perusahaan .....	54
3. Deskripsi Karakteristik Responden .....	56
4. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	58
a. Kompensasi (X).....	58
b. Kepuasan Kerja (Z) .....	66
c. Kinerja Karyawan (Y) .....	72
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	78
a. Pengujian Validitas.....	78
b. Pengujian Reliabilitas .....	80
6. Analisis Regresi Sederhana .....	82
7. Pengujian Asumsi Klasik.....	83
8. Analisis Regresi Berganda.....	87
9. Uji Determinasi.....	89
10. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	90
11. Pengujian Hipotesis .....	94
B. Pembahasan .....	96
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	96
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	97
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	99
4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja .....	101

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	103
B. Saran.....	103

#### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Kompensasi/Bulan Karyawan PT. BCA Finance Cabang Binjai	5
Tabel 1.2	Rata-Rata Hasil Perhitungan Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019 .....	7
Tabel 1.3	Standard Nilai Kinerja Karyawan.....	7
Tabel 1.4	Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja di PT. BCA Finance Cabang Binjai.....	8
Tabel 2.1	<i>Mapping</i> Penelitian Sebelumnya .....	32
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian.....	42
Tabel 3.2	Definisi Operasional .....	43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.4	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden .....	58
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji ( $X_{1.1}$ ).....	59
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah ( $X_{1.2}$ ) .....	60
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif ( $X_{1.3}$ ).....	62
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan ( $X_{1.4}$ ).....	63
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas ( $X_{1.5}$ ).....	64
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pekerja ( $Z_{1.1}$ ).....	66
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kondisi Kerja ( $Z_{1.2}$ ) .....	67
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji yang Pantas ( $Z_{1.3}$ )	69
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepribadian ( $Z_{1.4}$ ).....	70
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Rekan Kerja ( $Z_{1.5}$ ) .....	71
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas ( $Y_{1.1}$ ).....	73
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas ( $Y_{1.2}$ ).....	74
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelaksanaan Tugas ( $Y_{1.3}$ ) .....	75
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggungjawab ( $Y_{1.4}$ )	77
Tabel 4.19	Uji Validitas Kompensasi (X) .....	78
Tabel 4.20	Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z) .....	79
Tabel 4.21	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	80
Tabel 4.22	Uji Reliabilitas Kompensasi (X).....	81
Tabel 4.23	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z) .....	81
Tabel 4.24	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	82
Tabel 4.25	Regresi Linier Sederhana.....	82
Tabel 4.26	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	85
Tabel 4.27	Uji Multikolinieritas .....	86
Tabel 4.28	Regresi Linier Berganda Kompensasi (X) dan Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	88
Tabel 4.29	Uji Determinasi Pengaruh X Terhadap Z .....	89
Tabel 4.30	Uji Determinasi Pengaruh X Terhadap Z dan Pengaruh Z Terhadap Y .....	90

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	40
Gambar 4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	83
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	84
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	84
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	87
Gambar 4.5 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	88
Gambar 4.6 Diagram Jalur Persamaan I .....	91
Gambar 4.7 Diagram Jalur Persamaan II .....	92

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BCA Finance Cabang Binjai.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Surya Nita SH., M. Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Emi Wakhyuni SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rindi Andika SE., MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Teristimewah ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda dan Ibunda yang telah banyak mendoakan dan memberikan motivasi serta bantuan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Kepada seluruh keluargaku dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

8. Kepada sahabat-sahabatku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Maret 2020

Maria Meriani Simanjuntak  
NPM: 1725310605

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Oleh karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Zainal dan Sagala (2013:547).

Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauhmana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Faktor yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan organisasi selain kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. Rojikin (2017). Kepuasan kerja adalah salah satu indikator yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam perusahaan.

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dhermawan, dkk (2012:5) kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Zainal (2015:541). Kompensasi merupakan sebuah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawannya. Pemberiaan kompensasi diperlukan oleh perusahaan guna memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Perusahaan yang menginginkan peningkatan akan kinerja karyawan sebaiknya harus meningkatkan suasana kerja yang mendukung kenyamanan yang dirasakan karyawan dengan begitu akan terwujud kepuasan dalam bekerja yang dirasakan karyawan sehingga kinerja karyawan akan maksimal.

Kompensasi mampu memotivasi kinerja semua karyawan untuk berproduktivitas dengan baik. Karena bagi sebagian karyawan, upah adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Diduga sistem kompensasi dapat menjadi awal dan akhir dari kepuasan kerja seorang karyawan. Sehingga, jika sistem kompensasi dilakukan dengan baik dan meningkat, maka akan

menimbulkan rasa senang atau puas terhadap pekerjaannya. Perasaan senang atau puas tersebut akan mendorong karyawan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan perusahaan. Sopiah (2013:84).

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Terjadinya kinerja karyawan menurun di perusahaan itu disebabkan dengan beberapa hal yaitu perlakuan yang tidak adil disini perlakuan yang tidak adil, terjadinya konflik nilai dimana ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan, misalnya penugasan yang mengharuskan mereka berbohong dan aktifitas tersebut bertentangan dengan nilai moral yang diyakininya, dan ada juga imbalan yang tidak memadai dimana kecilnya upah dibandingkan dengan volume pekerjaannya, perubahan kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan sebelumnya misalnya penundaan kenaikan upah, pengurangan tunjangan kesejahteraan dan ini menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan kinerja menjadi menurun.

Obyek penelitian ini PT. BCA Finance Cabang Binjai, Jl. Sultan Hasanuddin No. 16-A Binjai-Sumatera utara. PT. BCA Finance adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan komersial, seperti pembiayaan mesin-mesin produksi, alat berat dan transportasi. PT. BCA Finance Cabang Binjai menginginkan karyawannya bekerja maksimal dan menunjukkan kinerja yang terbaik, sehingga hal ini dapat meningkatkan penjualan, memperoleh keuntungan dan perusahaan dapat bertahan hingga

waktu lama. Hal ini dengan syarat bahwa calon debiturnya memiliki keinginan untuk membayar angsurannya.

PT BCA Finance Cabang Binjai dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan kompensasi yaitu berupa gaji yaitu berkisar antara 1,5 juta sampai 5 juta setiap bulannya tergantung dengan posisi atau jabatan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Selain itu penghargaan kepada para karyawan yang diberikan setiap 3 bulan sekali yang nilainya tergantung atas pencapaian kinerja masing-masing karyawan. Selain itu perusahaan juga memberikan tunjangan prestasi kepada para karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dimana tunjangan prestasi disesuaikan dengan posisi atau jabatan yang dimiliki. Perusahaan juga selalu berupaya untuk memberikan dukungan atas penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan yaitu dengan memberikan tunjangan kehadiran Rp. 50.000,-. Setiap bulan dengan syarat karyawan tersebut tidak pernah absen dalam bekerja.

Dalam memberikan jaminan ketika hari raya, perusahaan juga memberikan THR yang nilainya sebesar 1 kali gaji yang diberikan menjelang hari raya Idul Fitri. Tunjangan karyawan yang menikah, tunjangan anak, tunjangan pendidikan dan adanya tunjangan kematian. Berbagai fasilitas tersebut terkait secara langsung dengan kebijakan mengenai pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial. Namun demikian para karyawan sering mengeluh terhadap kebijakan perusahaan terkait dengan pemberian bonus, dimana perusahaan selama ini bonus diberikan setiap karyawan memenuhi target yang telah ditetapkan namun demikian waktunya

selalu tidak tepat waktu. Kondisi tersebut menjadikan para karyawan kurang merasa terpenuhi haknya.

Apabila dikaitkan dengan kebijakan kompensasi non finansial menunjukkan bahwa selama ini para karyawan merasakan adanya beban kerja yang tinggi yang menyebabkan para karyawan selalu merasa tertekan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan dan tidak adanya kejelasan atas tugas juga menjadi tanggung jawab karyawan. Tingginya beban tugas tersebut menjadikan para karyawan mendapatkan tekanan dalam bekerja diperusahaan, sehingga menjadikan para karyawan tidak secara maksimal dalam bekerja diperusahaan. Dampak yang terjadi yaitu para karyawan sering bekerja tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga kegiatan operasional diperusahaan belum sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kondisi ini menjadikan para karyawan memiliki kinerja yang menurun dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan tidak secara maksimal dicapai.

Data kompensasi/bulan karyawan PT. BCA Finance Cabang Binjai dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1 Kompensasi/Bulan Karyawan PT. BCA Finance Cabang Binjai**

Jabatan	Gaji	Tunjangan		
		Uang Makan	Transport	Kehadiran
<i>Branch Manager</i>	4.500.000	450.000	400.000	50.000
Staf Akuntansi	3.500.000	300.000	200.000	50.000
<i>Supervisor</i>	3.200.000	300.000	200.000	50.000
Administrasi	3.000.000	300.000	200.000	50.000
<i>Credit Analysis</i>	3.000.000	300.000	200.000	50.000
<i>RitelCredit Analysis</i>	3.000.000	300.000	200.000	50.000
Audit	3.000.000	300.000	200.000	50.000
<i>Operation Development Program</i>	3.000.000	300.000	200.000	50.000
<i>Teller</i>	3.000.000	300.000	200.000	50.000

Jabatan	Gaji	Tunjangan		
		Uang Makan	Transport	Kehadiran
HRD	3.000.000	300.000	200.000	50.000
<i>Collection</i>	3.000.000		200.000	50.000
<i>Credit Mareketing</i>	2.500.000		200.000	50.000
Pemasaran	2.500.000		200.000	50.000
CMO	2.500.000		200.000	50.000
<i>Customer Service</i>	2.000.000			50.000
Staff	1.700.000			50.000
<i>Admin dan Mareketing Support</i>	2.000.000			50.000
Aset Manajemen	2.000.000			50.000
<i>Credit Officer Marketing</i>	2.000.000			50.000
<i>Corporate Marketing</i>	2.000.000			50.000
<i>Relation Staff</i>	1.500.000			50.000
Administrasi Pelayanan	1.000.000			50.000
Penjual	1.000.000			50.000
<i>Sales</i>	1.000.000			50.000

Sumber : PT. BCA Finance Cabang Binjai, 2019

Data tersebut mewakili gambaran dari kompensasi PT.BCA Finance cabang Binjai jika dilihat dari indikator gaji/upah pokok yang diterima. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah upah/gaji tersebut apakah mengindikasi kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dan upah/gaji yang diterima. Data tersebut menunjukkan bahwa masih ada karyawan dengan jabatan admin dan *marketing support*, aset manajemen, *credit officer marketing staff*, *relation staff*, administrasi penjualan dan sales dengan pendapatan gaji bersih dibawah UMK Binjai tahun 2019, yaitu sebesar Rp 2.409.714. Permasalahan ini akan menjadi bahasan penelitian untuk melihat pengaruh kompensasi tersebut terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Terkait dengan kurangnya kepuasan kerja pada karyawan PT. BCA Finance Cabang Binjai, maka dalam penelitian ini peneliti akan menyoroti aspek kinerja karyawan. Ditambah dengan informasi yang didapat peneliti bahwa kinerja PT. BCA Finance Cabang Binjai dari tahun 2018 menurun. Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Binjai yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2018 sampai 2019 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

**Tabel 1.2 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019**

PERILAKU KERJA	2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	75	<b>7,5</b>	10	65	<b>6,5</b>
2. Tanggung Jawab	10	75	<b>7,5</b>	10	70	<b>7</b>
3. Kerjasama	10	75	<b>7,5</b>	10	60	<b>6</b>
4. Kepemimpinan	10	80	<b>8</b>	10	75	<b>7,5</b>
<b>HASIL KERJA</b>						
1. Kualitas Kerja	20	85	<b>17</b>	20	75	<b>15</b>
2. Kuantitas Kerja	20	85	<b>17</b>	20	65	<b>13</b>
3. Keterampilan Kerja	20	80	<b>16</b>	20	65	<b>13</b>
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>		<b>82,5</b>	100		<b>68</b>

Sumber : Hasil Olah Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. BCA Finance Cabang Binjai, 2019

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. BCA Finance Cabang Binjai mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai 2019 disemua aspek dari 82,5% sampai 68%.

**Tabel 1.3 Standard Nilai Kinerja Karyawan**

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91 keatas	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup Baik
4.	61-69	Kurang Baik
5.	60 Kebawah	Buruk

Sumber : Peraturan PT. BCA Finance Cabang Binjai, 2019

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT. BCA Finance Cabang Binjai kurang sesuai dengan Peraturan PT.

BCA Finance Cabang Binjia. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja.

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja di PT. BCA Finance Cabang Binjai dilakukan *pra-survey* dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kepuasan kerja dari karyawan kepada 40 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja di**  
**PT. BCA Finance Cabang Binjai**

No.	Pernyataan	Jawaban (%)		Jawaban (Frekuensi)		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1.	Gaji yang diterima sesuai kesepakatan	45	55	18	22	40
2	Menyukai penugasan yang diberikan oleh perusahaan	32,5	67,5	13	27	40
3	Suasana kerja yang terjalin dengan baik dan kekeluargaan	60	40	24	16	40
4	Perlakuan atasan yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan	37,5	62,5	15	25	40
5	Kesempatan untuk naik jabatan	40	60	16	24	40
6	Keadaan ruang kerja yang nyaman	45	55	18	22	40

*Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Sementara, 2019*

Berdasarkan Tabel 1.4, dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan PT. BCA Finance Cabang Binjai secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila karyawan PT. BCA Finance merasa bila gaji yang di berikan oleh

perusahaan merupakan faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, selain itu juga masih banyak pegawai yang tidak suka terhadap penugasan yang diberikan, kemudian menurut karyawan atasan di perusahaan masih kurang dalam memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap pekerjaan, kurangnya kesempatan karyawan untuk naik jabatan serta uangan tempat bekerja di rasa pegawai masih kurang baik.

Dari uraian diatas yang telah dijelaskan dengan ini penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BCA Finance Cabang Binjai”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi, beberapa permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

- a. Karyawan merasa kompensasi yang diterima lebih kecil dari volume pekerjaannya menyebabkan ketidakpuasan kerja
- b. Karyawan merasa penundaan kenaikan upah, pengurangan tunjangan kesejahteraan menyebabkan kinerja menjadi menurun.
- c. Karyawan merasa adanya ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan.
- d. Karyawan merasa kurang adilnya kebijakan promosi yang menyebabkan ketidakpuasan kerja

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah secara terbatasnya dana, waktu dan ilmu pengetahuan penulis maka ruang lingkup dibatasi hanya pada kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Binjai.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. BCA Finance Cabang Binjai?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Binjai?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Binjai?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. BCA Finance Cabang Binjai?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan yaitu:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. BCA Finance Cabang Binjai.

- b. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Binjai.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Binjai.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. BCA Finance Cabang Binjai.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis
  - 1) Memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi pada program studi Manajemen Fakultas Sosial Sains UNPAB.
  - 2) Penelitian ini sebagai implemntasi dari mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama proses studi khususnya berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan Yang Diteliti

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi PT. BCA Finance Cabang Binjai tentang hasil penelitian yang ada hubungannya dengan kompensasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan.
- c. Bagi Penelitian Berikutnya

Penelitian ini dapat sebagai refrensi tentang topik dan variabel yang sama sebagai penelitian terdahulu serta dapat dikembangkan lebih luas

lagi dan pada tempat penelitian yang sama atau berbeda pada waktu yang akan datang.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Rafi Jody Kurnia (2016), Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BCA Finance Cabang Binjai”

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Model penelitian: dalam penelitian terdahulu menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan model *path analysis* dengan 1 (satu) variabel bebas, 1 variabel intervening dan 1 variabel terikat.
2. Variabel penelitian: variabel terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu kompensasi, 1 (satu) variabel intervening yaitu kepuasan kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. Jumlah observasi/sampel : penelitian terdahulu berjumlah 136 karyawan sedangkan penelitian ini berjumlah 40 karyawan.
4. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2020.

5. Lokasi penelitian: lokasi terdahulu di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. BCA Finance Cabang Binjai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Defenisi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison (2016:190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Roziqin (2010:41).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Sinambela (2016:483). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Fahmi (2016:137).

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Zainal (2015:447).

Kinerja adalah suatu konsep yang berbasis universal dan merupakan efektifitas operasional karyawannya berdasarkan standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Albanjari (2016).

Dengan demikian kinerja adalah hasil pekerjaan atau tingkat pencapaian atas pelaksanaan kegiatan atau program guna mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi. Mangkunegara (2013:67). Faktor kemampuan yang merupakan kemampuan potensi dan kemampuan realita serta motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri seorang pegawai untuk mencapai organisasi ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilakukan penilaian prestasi kerja, dimana proses ini dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi hasil kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan dalam memberikan umpan balik pada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang

kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan. Damayanti (2013:34). Dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Murty dan Hudiwinarsih (2012:45).

Menurut Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.

- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh karyawan. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 7) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Menurut A. Dale Timple faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal adalah faktor diluar sifat seseorang. Fakhri (2017).

Menurut Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.
- 2) Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian dalam Fananni et. al (2020:71), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi
- 2) Lingkungan kerja
- 3) Budaya organisasi
- 4) Kepemimpinan
- 5) Motivasi
- 6) Disiplin kerja
- 7) Kepuasan kerja

### c. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- 2) Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
- 3) Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- 4) Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Menurut Setiawan (2013:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas. Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Kesesuaian jam kerja. Kesiediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran. Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan. Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang

ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

- 5) Kepuasan kerja. Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

## **2. Kompensasi**

### **a. Defenisi Kompensasi**

Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi motivasi kerja dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik, hal ini juga dikuatkan oleh teori milik Hasibuan (2013:121) bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk kinerja dari karyawannya. Dengan kata lain bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Sofyandi (2015:159).

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Rojikin (2017). Perusahaan harus cukup kompetitif untuk kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Zainal (2015:541). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Sinambela (2016:218).

Kompensasi adalah bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Yusuf (2015: 237).

Kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Wirawan (2015:368).

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Meldona (2009:295).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2012:118).

Jadi berdasarkan pengertian diatas kompensasi merupakan suatu ganjaran atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas kontribusi atau jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi. Dalam usaha untuk meningkatkan motivasi dan kinerja yang tinggi salah satu caranya adalah memenuhi kebutuhannya. Kompensasi salah satu upaya terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun banyak organisasi mengabaikan dan menganggap tidak terlalu penting dan hanya menganggap sebagai beban perusahaan yang harus diminimalisir.

#### **b. Jenis - Jenis Kompensasi**

Menurut Sinambela (2016:22), secara umum terdapat tiga jenis kompensasi, yaitu :

- 1) Kompensasi Langsung
- 2) Kompensasi Tidak Langsung
- 3) Insentif

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang disebut gaji atau upah.

Dimana diberikan perusahaan secara tetap sesuai dengan tenggang waktu yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi.

Kompensasi tidak langsung adalah suatu pemberian dari perusahaan untuk karyawan, dimana pemberian tersebut bagian dari keuntungan di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang ataupun barang.

Insentif adalah suatu pemberian atau penghargaan yang diberikan untuk memberikan motivasi para karyawan agar produktivitas meningkat. Penghargaan ini diberikan tidak tetap dan dapat diberikan sewaktu-waktu.

### **c. Tujuan Manajemen Kompensasi**

Tujuan manajemen kompensasi adalah membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan keberhasilan strategis. Menurut Wibowo (2014:291-292), tujuan manajemen kompensasi, yaitu:

- 1) Memperoleh personel berkualitas
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
- 3) Memastikan keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5) Mengawasi biaya
- 6) Mematuhi peraturan
- 7) Memfasilitasi saling pengertian
- 8) Efisiensi administratif selanjutnya

Tujuan manajemen kompensasi yang pertama adalah memperoleh personel berkualitas. Memperoleh personel berkualitas disini maksudnya adalah perusahaan perlu menetapkan kompensasi yang cukup tinggi untuk menarik pelamar. Pemberian kompensasi harus tanggap karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja. Selanjutnya mempertahankan karyawan yang ada. Karyawan dapat melakukan tindakan keluar dari perusahaan apabila kompensasi yang diberikan tidak kompetitif. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertimbangkan langkah yang terbaik atau menguntungkan, yaitu meningkatkan kompensasi atau merekrut karyawan baru dengan konsekuensi harus melakukan pelatihan kembali.

Memastikan keadilan. Dalam manajemen kompensasi harus bekerja keras untuk menjaga keadilan. Sehingga apa yang diterima karyawan sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Kemudian menghargai perilaku yang diinginkan. Pemberian kompensasi harus dapat memperkuat perilaku yang diinginkan di masa depan.

Mengawasi biaya. Tujuan manajemen ini adalah untuk memelihara biaya. Sehingga kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak terlalu rendah maupun terlalu tinggi. Selanjutnya mematuhi peraturan, sistem pemberian upah atau gaji harus memperhatikan aturan yang dikeluarkan pemerintah.

Memfasilitasi saling pengertian. Sistem kompensasi harus dapat dimengerti oleh semua pihak sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.

Kemudian efisiensi administratif, maksudnya sistem kompensasi harus didapat dikelola dengna efisien.

#### **d. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Menurut Sinambela (2016:234-235), faktor-faktor tersebut yaitu:

- 1) Kinerja dan produktivitas kerja
- 2) Kemampuan membayar
- 3) Kesediaan membayar
- 4) Suplai dan permintaan tenaga kerja
- 5) Serikat pekerja
- 6) Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yang pertama adalah kinerja dan produktivitas kerja. Perusahaan atau organisasi pastinya menginginkan keuntungan yang optimal. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dan juga produktivitas kinerja karyawan. Perusahaan akan memberikan kontribusi atau kompensasi sesuai dengan apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kedua adalah kemampuan membayar. Perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam membayar. Perusahaan tidak akan memberikan kompensasi kepada karyawanya melebihi kemampuannya. Kemudian kesediaan membayar. Kesediaan membayar ini akan memengaruhi kebijakan

kompensasi. Karena banyak perusahaan mampu memberikan kompensasi yang tinggi, namun tidak bersedia memberikan kompensasi tinggi.

Selanjutnya adalah suplai dan permintaan tenaga kerja. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik atau diatas rata-rata yang diinginkan perusahaan maka akan mendapatkan kompensasi yang lebih rendah. Kelima adalah serikat pekerja. Serikat pekerja ini akan mempengaruhi sistem kompensasi, karena biasanya apabila ada perusahaan yang dianggap memberikan kompensasi yang tidak layak maka serikat kerja ini akan menuntut perusahaan. Terakhir undang-undang dan peraturan yang berlaku. Undang-undang dan peraturan yang berlaku akan mempengaruhi sistem kompensasi.

#### **e. Indikator Kompensasi**

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Menurut Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

- 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Defenisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi secara umum, tahap yang diamati adalah tahap kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Hidayah (2017:2). Kepuasan kerja seorang karyawan adalah salah satu indikator yang dapat menumbuhkan semangat karyawan untuk memutuskan tetap bekerja dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Seorang pegawai yang merasa puas dalam bekerja, maka akan menyelesaikan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka kinerja akan mengalami peningkatan. Kinerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan persepsi bahwa apa yang dicapai perusahaan

sesuai dengan apa yang diterima. Dimana gaji atau upah yang diberikan adil dan wajar sesuai dengan hasil.

Kepuasan kerja tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Kesempatan mendapatkan promosi jabatan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Hal demikian dikarenakan promosi menggunakan beraneka ragam cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Wibowo (2014:415).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Yusuf (2015:279).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Robbins (2015:170).

Keith Devis mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*”. (cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Mangkunegara (2013:117).

Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Siagian (2012:295). Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif. Misalnya, pernyataan berikut: “Saya senang melakukan tugas yang beraneka” yang berbeda dari pemikiran objektif; melalui pernyataan “Pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku, seperti pernyataan “Saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan.” Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa mendatang. Sinambela (2016:302-303).

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang dirasakan seseorang atas apa yang dikerjakan dengan usahanya. Seorang karyawan yang merasa kepuasan kerja tinggi maka akan mengalami perasaan positif terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi bagian mereka. Begitu juga sebaliknya, ketika kepuasan kerja mereka rendah

makaakan memiliki perasaan negatif terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi bagian mereka.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Mangkunegara (2013:120) :

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Sinambela (2016:309-310) terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

##### 1) Faktor Psikologis

Faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

##### 2) Faktos sosial

Faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

### 3) Faktor fisik

Faktor fisik adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

### 4) Faktor finansial

Faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### 5) Mutu pengawasan

Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

### 6) Faktor hubungan antarpegawai

- (a) Hubungan antara manager dengan pegawai,
- (b) Faktor fisik dan kondisi kerja,
- (c) Hubungan sosial di antara pegawai,
- (d) Sugesti dari teman sekerja, dan
- (e) emosi dan situasi kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Auliani dan Wulanyani (2017:429) faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kompensasi, yaitu balas jasa berupa gaji dan tunjangan lainnya yang diberikan perusahaan kepada karyawannya secara adil sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan dan perusahaan saling merasa puas.
- 2) *Supervisi*, yaitu pengawasan yang berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, mendukung, menilai, dan berkomunikasi dengan bawahannya sehingga karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya.
- 3) Pekerjaan itu sendiri, yaitu tugas yang menarik, menantang, dan memberikan kesempatan kepada karyawan serta menjadi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan yang dapat memotivasi dan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.
- 4) *Rekan kerja*, yaitu karyawan lain yang bekerja sama dengan seseorang terkait penyelesaian pekerjaan.

### c. Pengukuran Kepuasan Kerja

Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja. Zainal (2015:620-621), yaitu:

- 1) *Single global rating*
- 2) *Summation score*

*Single global rating* adalah pendekatan pengukuran kepuasan kerja dengan cara meminta individu untuk merespon atas satu pertanyaan. Selanjutnya pengukuran kepuasan kerja yang kedua, *summation score* adalah dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan juga

menanyakan perasaan karyawan. elemen kunci yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi.

#### d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015:181):

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang
- 2) Kondisi kerja yang mendukung
- 3) Gaji atau upah yang pantas
- 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- 5) Rekan kerja yang mendukung

### B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang menjadi rujukan penelitian ini, selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya**

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Rafi Jody Kurnia (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta	Kompensasi (X <sub>1</sub> )  Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta
2	Anoki Herdian Dito (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Kompensasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)  Motivasi Kerja	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

		Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening		(Z)		terhadap kinerja dan kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3	Nurul Hidayah (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Kompensasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)  Kepuasan Kerja (Z)	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. sehingga dapat ditarik disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
4	Sukidi dan Farid Wajdi (2016)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Motivasi (X <sub>1</sub> )  Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Kinerja pegawai (Y)  Kepuasan Kerja (Z)	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Nining Prawati (2016)	Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	Kompensasi (X)	Kinerja (Y)  Kepuasan Kerja (Z)	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap

		Intervening pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitec Klaten				kinerja karyawan tetapi dapat berpengaruh secara langsung dengan adanya kepuasan kerja sebagai variabel intervening
6	Rojikin (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta)	Kompensasi (X <sub>1</sub> )  Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)  Kepuasan Kerja (Z)	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
7	Lukiyana Halima (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pacific Metro International Jakarta	Kompensasi (X <sub>1</sub> )  Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)  Kepuasan Kerja (Z)	<i>Path Analysis</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketika diuji secara parsial maupun simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil uji intervening atau uji efek mediasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara mutlak antara pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
8	Dinar Emilia Safitri et.al (2014)	<i>Influence Of The Compensation By The Company Giving Satisfaction To Employee Morale In Tpk</i>	<i>The Compensation</i>	<i>Satisfaction To Employee</i>	<i>correlational quantitative</i>	<i>The results showed the coefficient value <math>r = 0.611</math> with a significance or <math>p = 0.000</math>. Results the study shows the effect of satisfaction of giving compensation on enthusiasm work with R Square of 37.3%.</i>

9	Abbas Saleh et. al (2016)	<i>Factors Affecting The Job Satisfaction And Performance Of Nurses Private Hospitals Class B In Makassar</i>	<i>Competence Work (X1)</i> <i>Enviroment (X2)</i> <i>Transformatio nal Leadership (X3)</i>	<i>Job Satisfaction (Y1)</i> <i>Nurse Performan ce (Y2)</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>Competence, work emvironment, and leadership transformational had influence significantly to work satisfaction of the nurses. Work environment, leadership transformational, and work satisfaction had influence significantly to the performance of the nurses. Competence did not influence significantly to the performance of the nurses.</i>
10	Wartini (2018)	<i>Compensation and organizational commitment to improve teacher performance</i>	<i>Compensatio (X1)</i> <i>Organizatio nal (X2)</i>	<i>Teacher performance</i>	<i>Path analysis</i>	<i>This research showed that compensation positive and significant impact on teacher performance, both directly and indirectly through organizational commitment. Referring to these results, the compensation and organizational commitment can be a reference for improving teacher performance.</i>

Sumber : Penulis 2020

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian tentang bagaimana tertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

## **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan (2013:121) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Wirawan (2013:698). Persepsi merupakan perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika orang merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaannya, ia puas terhadap pekerjaannya. Jika merasa dan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Sutrisno (2012:76). Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan menunjukkan hasil yang positif.

Seorang pegawai yang merasa puas dalam bekerja, maka akan menyelesaikan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka kinerja akan mengalami peningkatan. Kinerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan persepsi bahwa apa yang dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Dimana gaji atau upah yang diberikan adil dan wajar sesuai dengan hasil.

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk kinerja dari karyawannya. Dengan kata lain bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Sofyandi (2015:159).

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

### **4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya. Sunyoto (2012:29). Perusahaan harus memberikan kompensasi yang tepat, dimana besar kecilnya kompensasi yang diterima memungkinkannya mempertahankan taraf kehidupan yang wajar dan layak tanpa ketergantungan pemenuhan kebutuhannya pada orang

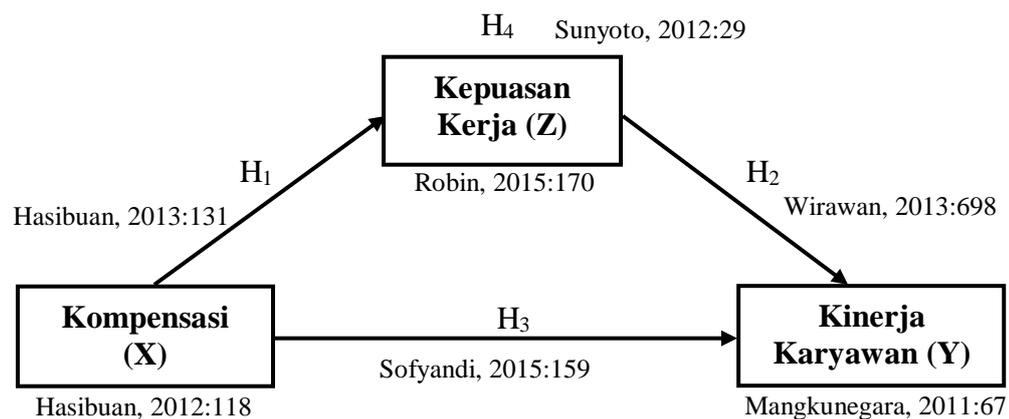
lain. Di samping itu, dari sudut kepentingan organisasi, kemampuan, pengetahuan, ketrampilan serta waktu dan tenaga kerja para karyawan dapat dipergunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat bertumbuh dan berkembang, baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif. Oleh sebab itu, sistem kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan para karyawan, sehingga organisasi akan memperoleh, memelihara serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Sunyoto (2012:30).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Wibowo (2016:415). Seorang pegawai yang merasa puas dalam bekerja, maka akan menyelesaikan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka kinerja akan mengalami peningkatan. Kinerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan persepsi bahwa apa yang dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Dimana gaji atau upah yang diberikan adil dan wajar sesuai dengan hasil.

Kompensasi mampu memotivasi kinerja semua karyawan untuk berproduktivitas dengan baik. Karena bagi sebagian karyawan, upah adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Diduga sistem kompensasi dapat menjadi awal dan akhir dari kepuasan kerja seorang karyawan. Sehingga, jika sistem kompensasi dilakukan dengan baik dan meningkat,

maka akan menimbulkan rasa senang atau puas terhadap pekerjaannya. Perasaan senang atau puas tersebut akan mendorong karyawan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan perusahaan. Sopiah (2013:84).

Jadi, dari pengertian diatas bisa ditarik sebuah kerangka konseptual, sebagai berikut :



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

Keterangan :

X : Kompensasi (*independent variabel*)

Z : Kepuasan Kerja (*intervening variabel*)

Y : Kinerja Karyawan (*dependent variabel*)

#### **D. Hipotesis**

Menurut Manullang M dan Pakpahan M (2014:65), mengemukakan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh Karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori.

Hipotesis merupakan jawaban sementara didalam suatu penelitian dan harus diuji kebenarannya. Suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak, dan dapat diterima apabila hipotesis tersebut dapat dibuktikan dengan pembuktian yang nyata dan empiris.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. BCA Finance Cabang Binjai.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Binjai.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Binjai.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. BCA Finance Cabang Binjai.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala. Rusiadi (2013:14).

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. BCA Finance Cabang Binjai yang beralamat di Jl. Sultan Hasanuddin No 16-A, Binjai Kota, Kota Binjai.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan April 2020 hingga Juli 2020. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun			
		April, 2020	Mei, 2020	Juni, 2020	Juli, 2020
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■			
2	Penyusunan Proposal		■		
3	Perbaikan Acc Proposal			■	
4	Seminar Proposal				■
5	Pengolahan Data				■
6	Penyusunan Skripsi				■
7	Bimbingan Skripsi				■
8	Meja Hijau				■

*Sumber: Penulis (2020)*

## C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Z) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

### 2. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012:118).	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas (Hasibuan, 2012:86)	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. (Robbins, 2015:170)	1. Pekerjaan yang menantang 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji atau upah yang pantas 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 5. Rekan kerja yang mendukung (Robin, 2015:181).	Skala Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab (Mangkunegara, 2011:75)	Skala Likert
----------------------	---	--	--------------

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau objek yang merupakan sifat-sifat umum. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Arikunto (2010:173). Sedangkan menurut Sugiyono (2010:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. BCA Finance Cabang Binjai yang berjumlah sebanyak 40 orang.

### 2. Sampel

Penarikan sampel dari populasi untuk mewakili populasi disebabkan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto (2010:174). Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2010:81). Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2012:96), "sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus".

Berdasarkan penjelasan tersebut dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. BCA Finance Cabang Binjai yang berjumlah sebanyak 40 orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Oservasi

Observasi merupakan aktivitas penelitian dalam rangka mengumpulkan data yang berkaitan dengan masalah penelitian melalui proses pengamatan langsung di lapangan. Peneliti berada ditempat itu, untuk mendapatkan bukti-bukti yang valid dalam laporan yang akan diajukan. Observasi adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian.

2. Angket (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan/ Pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.

3. Dokumentasi yaitu sejarah singkat instansi, visi-misi instansi, struktur organisasi instansi dan lain-lain.

4. Wawancara (*Interview*)

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data analisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

#### a. Uji Validitas (Kelayakan)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Ghazali (2011:176). Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Ferdinand (2014:190). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. Sujarweni (2016:186).

#### b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghazali (2011:181). Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu

mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60. Rusiadi (2013:257).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akandidapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS)

## **2. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh  $X$  terhadap  $Z$ . Perlu diketahui bahwa dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh antara  $X$  dan  $Y$  melalui  $Z$  yang menggunakan pendekatan analisis regresi linier sederhana pada substruktural 1 dengan koefisien yang sudah distandarisasi (*standardized coefficient beta*). Sehingga koefisien yang digunakan dalam model persamaan awal analisis regresi linier sederhana sebelum masuk kedalam analisis jalur (*path analysis*) adalah koefisien yang belum distandarisasi

(*unstandardized coefficient beta*). Adapun model persamaannya dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Z = a + \beta_1 X + \varepsilon$$

Keterangan:

$\beta$  : Koefisien regresi

$X$  : Kompensasi

$Z$  : Kepuasan Kerja

$\varepsilon$  : Error

### 3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah analisis statistik untuk menguji eksistensi variabel antara (mediasi) terhadap hubungan variabel  $X$  dan  $Y$ . Dalam analisis jalur, ada beberapa langkah yang harus dilakukan pertama, mencari pengaruh  $X$  terhadap  $Z$ , kedua, mencari pengaruh  $X$  terhadap  $Y$  dan  $Z$  terhadap  $Y$ , ketiga, membandingkan koefisien jalur dari variabel  $X$  terhadap  $Y$ ,  $X$  terhadap  $Z$ , dan  $Z$  terhadap  $Y$ , dalam hal ini akan diperhitungkan apakah  $Z$  sebagai variabel (pe) mediasi (*intervening*) dari hubungan  $X$  dan  $Y$ .

Pada dasarnya koefisien jalur (*path coefficient*) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah dirangkai dalam angka baku (data yang dirangkai dari nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized coefficient beta*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen). Sehingga model persamaan analisis jalur (*path analysis*) dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Model Persamaan Substruktural 1

$$Z = P_1 X + \varepsilon_1$$

Model Persamaan Substruktural 2

$$Y = P_1 X + P_2 Z + \varepsilon_2$$

Berdasarkan model persamaan tersebut di atas, terdapat tiga jenis pengaruh yang dihasilkan:

- a. Pengaruh Langsung (P)

$P_1$  : Kompensasi  $\rightarrow$  kepuasan kerja ( $X \rightarrow Z$ )

$P_2$  : Kepuasan kerja  $\rightarrow$  kinerja karyawan ( $Z \rightarrow Y$ )

$P_3$  : Kompensasi  $\rightarrow$  kinerja karyawan ( $X \rightarrow Y$ )

- b. Pengaruh Tidak Langsung (PTL)

$$PTL (X \rightarrow Z \rightarrow Y) = P_1 X P_2$$

- b. Pengaruh Total (PT)

$$PT = PTL + P_3$$

Adapun penilaian ketiga jenis pengaruh di atas menggunakan *standardized coefficients beta*. Setelah didapatkan model persamaan dan jenis pengaruh di atas, langkah selanjutnya adalah menguji standar error ( $\varepsilon_i$ ) dan nilai koefisien determinasi total ( $R^2m$ ) berdasarkan model substruktural 1 dan 2. Adapun rumus persamaannya adalah sebagai berikut:

Standar error ( $\varepsilon_i$ )

$$\varepsilon_i = \sqrt{1 - R^2}$$

Keterangan:

$\varepsilon_i$  : Standar Error ke-i

$R^2$  : Koefisien Determinasi ke-i

Koefisien determinasi total ( $R^2m$ )

$$R^2m = 1 - (\varepsilon_1^2) \dots (\varepsilon_n^2)$$

$R^2m$  : Koefisien Determinasi Total

Koefisien determinasi total digunakan untuk mengukur seberapa jauh informasi yang terkandung dapat dijelaskan oleh model yang dibentuk. Setelah didapatkan hasil uji koefisien determinasi total di atas, maka langkah selanjutnya ialah menentukan apakah Z sebagai variabel pemediasi (*intervening*) dari hubungan X dan Y. Variabel pemediasi atau sering disebut juga *intervening variable* adalah variabel yang menjadi penghubung pengaruh antara variabel tertentu (X) ke variabel lainnya (Y).

#### 4. Pengujian Hipotesis

Dalam menguji hipotesis digunakan uji t, standardized koefisien beta, nilai  $R^2$  dan uji sobel. Aisyah (2010:71).

a) Uji t (t-test)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat derajat keyakinan tertentu.  $H_0$  diterima, bila  $t_{tabel} > t_{hitung}$ , berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.  $H_a$  diterima, bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Aisyah (2010:71).

b) Standardized koefisien beta

Pengujian ini digunakan untuk membandingkan koefisien regresi dari persamaan lainnya dengan satuan (unit) yang berbeda. Persamaan regresi dengan nilai beta yang lebih besar berarti menunjukkan pengaruh

yang lebih besar terhadap variabel dependen untuk kenaikan variabel independen yaitu sebesar 1 satuan. Aisyah (2010:71).

c) Nilai  $R^2$  (Koefisien Determinasi)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui berapa % pengaruh variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempengaruhi variabel terikat (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai  $R^2$  dianggap baik bila koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu (Gujarati dalam Aisyah, 2010:72).

d) Uji Sobel atau Uji Mediasi

Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji sobel. Ghazali (2016:237) sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh langsung X ke Y melalui Z. Standar eror koefisien a dan b ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$  dan besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah  $S_{ab}$  yang dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan :

a = koefisien *direct effect* X terhadap Z

b = koefisien *direct effect* Z terhadap Y

sa = standard *error* dari koefisien a

sb = standard *error* dari koefisien b

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{Axb}{Sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel menjadi kurang konservatif. Terdapat dua jenis pengaruh mediasi yakni mediasi penuh (*full mediation*) dan mediasi sebagian (*partial mediation*), dimana *full mediation* ini menunjukkan bahwa variabel eksogen sepenuhnya dimediasi oleh mediator karena tidak ada lagi pengaruh langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sementara *partial mediation* menunjukkan bahwa disamping memiliki pengaruh tidak langsung melalui mediator, variabel eksogen juga mempunyai pengaruh langsung yang signifikan pada variabel endogen. Semua perhitungan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan *software* IBM SPSS Statistik

23.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat PT. BCA Finance

PT BCA Finance berdiri pada tahun 1981 dengan nama PT. Central Sari *Metropolitan Leasing Corporation* (CSML). Pada awal berdirinya, pemegang saham Perusahaan adalah PT Bank Central Asia dan Japan *Leasing Corporation*. Saat itu Perusahaan masih memfokuskan usaha pada pembiayaan komersial, seperti pembiayaan mesin-mesin produksi, alat berat dan transportasi.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 441/KMK.017/1995 tanggal 14 September 1995 dan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. KEP-034/KM.5/2006 tanggal 20 Februari 2006, Perusahaan memperoleh pembaharuan mengenai izin usaha dalam bidang usaha lembaga pembiayaan sehingga perusahaan dapat melakukan kegiatan usaha sebagai lembaga pembiayaan yang meliputi pembiayaan konsumen, kegiatan sewa guna usaha, anjak piutang, dan usaha kartu kredit.

Selanjutnya pada tahun 2001 PT Central Sari Metropolitan Leasing berubah nama menjadi PT Central Sari Finance (CSF), diikuti dengan perubahan kepemilikan saham, dimana PT Bank Central Asia, Tbk (BCA) menjadi pemegang saham mayoritas, serta perubahan fokus usaha menjadi pembiayaan kendaraan bermotor, khususnya roda empat atau lebih.

Terakhir, Sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.C-08091 HT.01.04.TH.2005, maka per tanggal 28 Maret 2005 PT Central Sari Finance telah berubah nama menjadi PT BCA Finance.

Seiring dengan perubahan nama tersebut, pertumbuhan BCA Finance pun semakin melesat tajam. Hal ini tercermin dari terus meningkatnya jumlah pelepasan pembiayaan baru dan total asset kelolaan secara signifikan. Prestasi ini tidak terlepas dari dukungan penuh yang diberikan oleh Perusahaan induk kami yaitu PT Bank Central Asia, Tbk.

Dalam bidang pembiayaan, sampai dengan saat ini Perusahaan masih tetap fokus di sektor pembiayaan mobil. Dari waktu ke waktu BCA Finance berupaya secara terus menerus untuk meningkatkan market share Perusahaan, baik dengan penerapan strategi yang tepat, melakukan ekspansi pembukaan cabang-cabang baru maupun dengan senantiasa memberikan pelayanan terbaik kepada para *customernya*. Perusahaan telah memiliki jaringan usaha yang relatif luas yang tersebar di berbagai kota besar di seluruh Indonesia.

## **2. Visi, Misi Dan Nilai Perusahaan**

### **a. Visi**

"Menjadi perusahaan terkemuka dalam industri pembiayaan di Indonesia yang memberikan Nilai Terbaik kepada para stakeholders"

1) Perusahaan Terkemuka

Terkemuka” berarti menjadi yang terdepan dalam memberikan nilai yang unggul dan berkelanjutan dalam jangka panjang kepada para stakeholders, sebagaimana dijabarkan dalam pernyataan misi kami.

2) Industri Pembiayaan di Indonesia

BCA Finance memfokuskan diri pada industri multifinance, sekalipun portofolio pembiayaan saat ini didominasi oleh pembiayaan untuk mobil. BCA Finance akan mendiversifikasi produk-produknya untuk mempertahankan tingkat pertumbuhannya.

3) Memberikan Nilai Terbaik Kepada Para *Stakeholders*

Kalimat ini didefinisikan lebih lanjut dalam pernyataan misi kami.

**b. Misi**

- 1) Kami memberikan Nilai Terbaik untuk memuaskan para pelanggan sebagai pilihan utama mereka dengan memberikan produk dan jasa yang berkualitas tinggi, inovatif, dan handal.
- 2) Kami memberikan Nilai Terbaik kepada para rekan distribusi dengan mengembangkan hubungan saling percaya dan partnership menang-menang yang terfokus pada pertumbuhan yang berkesinambungan.
- 3) Kami memberikan Nilai Terbaik kepada para pemegang saham dan kreditur dengan menciptakan pertumbuhan keuangan dan tingkat pengembalian yang dapat dipertahankan dalam jangka panjang dengan tingkat risiko yang dapat diterima.

- 4) Kami memahami tanggung jawab sosial kami sebagai korporat dan memberikan Nilai Terbaik kepada masyarakat dengan secara aktif berkontribusi terhadap kesejahteraan mereka.
- 5) Kami yakin bahwa hasil-hasil yang dapat dipertahankan dalam jangka panjang untuk para stakeholders hanya dapat dicapai dengan memberikan Nilai Terbaik kepada orang-orang kami dengan merekrut, mengembangkan dan memberikan imbalan kepada orang-orang yang berkompotensi tinggi dan menciptakan iklim kerja yang kondusif di mana orang-orang dapat bertumbuh dan berinovasi.
- 6) Kami memberikan Nilai Terbaik kepada para supplier dengan memperlakukan mereka secara fair dan prinsip "menang-menang".

**c. Nilai**

Nilai-nilai Perusahaan adalah pedoman bagi manajemen dan seluruh karyawan BCA Finance yang perlu diwujudkan dalam bentuk tindakan dan perilaku yang sesuai secara konsisten setiap harinya.

**3. Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 40 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kompensasi, kepuasan dan kinerja pada PT. BCA Finance Cabang Binjai. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

## a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki - Laki	25	62,5
	Perempuan	15	37,5
Jumlah		40	100

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. BCA Finance Cabang Binjai yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 62,5% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5%.

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	20 - 25 Tahun	14	35
	26 – 30 Tahun	10	25
	31 – 35 Tahun	10	25
	> 35 Tahun	6	15
Jumlah		40	100

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. BCA Finance Cabang Binjai yang menjadi responden berusia 20 – 25 tahun, yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 35 %, responden berusia 26 - 30 tahun dan 31 – 35 tahun, yaitu masing-masing sebanyak 10 orang atau masing-masing sebesar 25% dan responden yang berusia > 35 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 15%.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMA/Sederajat	24	60
	D III	6	15
	S 1	10	25
Jumlah		55	100

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. BCA Finance Cabang Binjai yang menjadi responden berpendidikan SMA/Sederajat, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 60%, responden berpendidikan S 1, yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 25% dan responden yang berpendidikan D III sebanyak 6 orang atau sebesar 15%.

#### 4. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Masing-masing butir pernyataan setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 40 orang.

**Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden**

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

*Sumber : Sugiyono (2015)*

##### a) Kompensasi (X)

Variabel kompensasi (X) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari gaji (X<sub>1.1</sub>), upah (X<sub>1.2</sub>), insentif (X<sub>1.3</sub>), tunjangan (X<sub>1.4</sub>), Fasilitas (X<sub>1.5</sub>).

Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 4.5. Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji (X<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Karyawan menerima gaji sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan		Karyawan menerima kenaikan gaji sesuai dengan kondisi ekonomi saat ini		Karyawan mendapatkan gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu		Karyawan menerima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang karyawan berikan pada perusahaan	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,5	-	-	-	-
Kurang Setuju	2	5,0	3	7,5	6	15,0	5	12,5
Setuju	18	45,0	17	42,5	17	42,5	19	47,5
Sangat Setuju	20	50,0	19	47,5	17	42,5	16	40,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	4,450		4,350		4,275		4,275	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Indikator gaji (Tabel 4.5) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan menerima gaji sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,450. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai telah memberikan gaji sesuai dengan jadwal.
2. Untuk item karyawan menerima kenaikan gaji sesuai dengan kondisi ekonomi saat ini, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,350. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. BCA Finance mengharapkan kenaikan gaji yang sesuai dengan kondisi ekonomi.

3. Untuk item karyawan mendapatkan gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan setuju dan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,275. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA telah memberikan gaji kepada karyawan tepat pada waktunya.
4. Untuk item karyawan menerima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang karyawan berikan pada perusahaan, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,275. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

**Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Karyawan menerima kenaikan upah yang diberikan perusahaan sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini		Karyawan menerima upah sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban		Karyawan menerima upah dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan		Karyawan menerima upah dari perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,5	-	-	-	-
Kurang Setuju	6	15,0	4	10,0	4	10,0	2	5,0
Setuju	18	45,0	18	45,0	19	47,5	21	52,5
Sangat Setuju	16	40	17	42,5	17	42,5	17	42,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	4,250		4,270		4,325		4,375	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Indikator upah (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan menerima kenaikan upah yang diberikan perusahaan sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini, sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata

- 4,250. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai telah memberikan kenaikan gaji sesuai dengan kondisi ekonomi.
2. Untuk item karyawan menerima upah sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban, sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,270. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai telah memberikan upah sesuai dengan tanggungjawab karyawan.
  3. Untuk item karyawan menerima upah dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,325. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT.BCA Finance telah memberikan upah kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
  4. Untuk item karyawan menerima upah dari perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,375. Jawaban ini menggambarkan bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

**Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Karyawan menerima insentif sudah memenuhi kebutuhan hidup		Karyawan menerima insentif jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan		Karyawan menerima insentif dari perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur		Karyawan menerima insentif jika karyawan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,5	2	5,0	1	2,5	-	-
Kurang Setuju	7	17,5	6	15	8	20,0	4	10,0
Setuju	16	40,0	15	37,5	18	45,0	22	55,0
Sangat Setuju	16	40,0	17	42,5	13	32,5	14	35,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
<i>Mean</i>	4,175		4,175		4,075		4,250	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Indikator insentif (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan menerima insentif sudah memenuhi kebutuhan hidup, sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan setuju dan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,4175. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai telah memberikan insentif yang dapat memenuhi kebutuhan hidup.
2. Untuk item karyawan menerima insentif jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,175. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai hanya memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi.
3. Untuk item karyawan menerima insentif dari perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur, sebanyak 18 responden (45,0%)

menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,075. Jawaban ini menggambarkan bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.

4. Untuk item karyawan menerima insentif jika karyawan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, sehingga tidak perlu lagi mereka-reka, sebanyak 22 responden (55,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,250. Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawan yang melebihi target pekerjaannya.

**Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan (X<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Karyawan menerima tunjangan hari raya yang memadai		Karyawan mendapatkan tunjangan rekreasi yang di berikan perusahaan		Karyawan menerima tunjangan sesuai dengan harapan		Karyawan merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan /posisi karyawan di perusahaan	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2,5	-	-
Kurang Setuju	6	15,0	3	7,5	1	2,5	7	17,5
Setuju	17	42,5	21	52,5	23	57,5	20	50
Sangat Setuju	17	42,5	18	40,0	15	37,5	13	32,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	4,275		4,325		4,300		4,150	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Indikator tunjangan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan menerima tunjangan hari raya yang memadai, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,275. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai telah memberikan tunjangan hari raya yang memadai.

2. Untuk item karyawan mendapatkan tunjangan rekreasi yang di berikan perusahaan, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,325. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai memberikan tunjangan rekreasi.
3. Untuk item karyawan menerima tunjangan sesuai dengan harapan, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,300. Jawaban ini menggambarkan bahwa tunjangan yang diberikan PT. BCA Finance Cabang Binjai sesuai dengan harapan karyawan.
4. Untuk item karyawan merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan /posisi karyawan di perusahaan, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,150. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai telah memberikan tunjangan sesuai dengan posisi karyawan.

**Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X<sub>1.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Karyawan mendapatkan fasilitas-fasilitas (parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman) yang memadai.		Karyawan menerima sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus diinstansi ini cukup adil.		Karyawan merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan		Karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan perusahaan	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,5	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	7,5	3	7,5	3	7,5	2	5,0
Setuju	23	57,5	21	52,5	21	52,5	23	57,5
Sangat Setuju	14	35,0	15	37,5	16	40,0	15	37,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	4,275		4,250		4,325		4,325	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Indikator fasilitas (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan mendapatkan fasilitas-fasilitas (parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman) yang memadai, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,275. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai telah memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan.
2. Untuk item karyawan menerima sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus diinstansi ini cukup adil, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,250. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai telah memberikan gaji, jaminan sosial dan bonus cukup adil.
3. Untuk item karyawan merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,235. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai memberikan jaminan perlindungan kepada karyawan berupa jaminan kesehatan.
4. Untuk item karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan perusahaan, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,235. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai memberikan asuransi kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

### b) Kepuasan Kerja (Z)

Variabel kepuasan kerja (Z) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari pekerjaan (Z<sub>1.1</sub>), kondisi kerja (Z<sub>1.2</sub>), gaji yang pantas (Z<sub>1.3</sub>), kepribadian (Z<sub>1.4</sub>), rekan kerja (Z<sub>1.5</sub>).

Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pekerjaan (Z<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Karyawan menikmati pekerjaan yang dikerjakan		Karyawan senang karena diberikan kesempatan untuk belajar terkait pekerjaan		Karyawan diberi tanggungjawab pekerjaan		Karyawan senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan karyawan	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2,5	-	-
Kurang Setuju	7	17,5	12	30,0	9	22,5	7	17,5
Setuju	16	40,0	14	35,0	18	45,0	22	55,0
Sangat Setuju	17	42,5	14	35,0	12	30,0	11	27,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	4,250		4,050		4,025		4,100	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Indikator pekerjaan (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan menikmati pekerjaan yang dikerjakan, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,250. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menikmati setiap pekerjaan yang di berikan PT. BCA Finance Cabang Binjai.
2. Untuk item karyawan senang karena diberikan kesempatan untuk belajar terkait pekerjaan, sebanyak 14 responden (35,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,050. Jawaban ini menggambarkan bahwa

PT. BCA Finance Cabang Binjai memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar terkait dengan pekerjaan.

3. Untuk item karyawan diberi tanggungjawab pekerjaan, sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rat 4,025. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai memberikan tanggungjawab pekerjaan kepada seluruh karyawan.
4. Untuk item karyawan senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan karyawan, sebanyak 22 responden (55,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,100. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai telah memberikan pekerjaan yang menyenangkan kepada karyawan.

**Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kondisi Kerja (Z1.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Karyawan merasa puas adanya lingkungan kerja yang baik		Karyawan merasa puas birokrasi yang ada tidak mempersulit pekerjaan		Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan		Karyawan merasa puas dengan tingkat kemajuan karirnya	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	1	2,5
Kurang Setuju	7	17,5	7	17,5	4	10,0	4	10,0
Setuju	24	60,0	20	50,0	22	55,0	24	60,0
Sangat Setuju	9	25,0	13	32,5	14	35,0	11	27,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	4,050		4,150		4,250		4,125	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Indikator kondisi kerja (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa puas adanya lingkungan kerja yang baik, sebanyak 24 responden (60,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,050. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai telah memberikan lingkungan kerja yang baik.
2. Untuk item karyawan merasa puas birokrasi yang ada tidak mempersulit pekerjaan, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,150. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai tidak mempersulit pekerjaan karyawan.
3. Untuk item karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan, sebanyak 22 responden (55,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rat 4,250. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Untuk item karyawan merasa puas dengan tingkat kemajuan karirnya, sebanyak 24 responden (60,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,125. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance telah memberikan kemajuan karir karyawannya.

**Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji Yang Pantas (Z<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Karyawan puas karena gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan		Karyawan merasa puas atas pemberian gaji yang adil		Karyawan merasa puas menerima kenaikan gaji secara berkala		Karyawan merasa puas atas pemberian gaji yang layak	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	6	15,0	8	20,0	7	17,5	7	17,5
Setuju	21	52,5	20	50,0	21	52,5	16	40,0
Sangat Setuju	13	32,5	12	30,0	12	30,0	17	42,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	4,175		4,100		4,125		4,250	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Indikator gaji yang pantas (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan puas karena gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,175. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai telah memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan.
2. Untuk item karyawan merasa puas atas pemberian gaji yang adil, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,100. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai telah memberikan gaji yang adil kepada karyawan.
3. Untuk item karyawan merasa puas menerima kenaikan gaji secara berkala, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,125. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai telah memberikan kenaikan gaji secara berkala.

4. Untuk item karyawan merasa puas atas pemberian gaji yang layak, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,250. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. BCA Finance Cabang Binjai telah memberikan gaji yang layak.

**Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepribadian (Z<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang karyawan lakukan		Karyawan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan dan menyenangkan		Karyawan merasa puas telah bekerja keras dalam bekerja		Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena pekerjaan itu memiliki keterampilan khusus	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	5	12,5	10	25,0	8	20,0	6	15,0
Setuju	20	50,0	11	27,5	17	42,5	17	42,5
Sangat Setuju	15	37,5	19	47,5	15	37,5	17	42,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	4,250		4,225		4,175		4,275	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Indikator kepribadian (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang karyawan lakukan, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,250. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.
2. Untuk item karyawan merasa puas atas pekerjaan dilakukan dan menyenangkan, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,225. Jawaban ini menggambarkan bahwa

PT. BCA Finance Cabang Binjai memberikan pekerjaan yang dapat menyenangkan karyawan.

3. Untuk item karyawan merasa puas telah bekerja keras dalam bekerja, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,175. Jawaban ini menggambarkan bahwa kerja keras merupakan kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk item karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena pekerjaan itu memiliki keterampilan khusus, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,275. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang memiliki keterampilan khusus memberikan kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Rekan Kerja (Z1.5)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Karyawan merasa puas dengan rekan-rekan kerja yang membuat karyawan yang lain senang		Karyawan merasa puas atas kekeluargaan yang terjalin dengan rekan kerja		Karyawan merasa puas karena rekan kerja terbuka dalam memberi bantuan jika karyawan yang lain mengalami kesulitan		Karyawan puas karena memiliki rekan kerja yang kompeten	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,5	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	7,5	7	17,5	1	2,5	3	7,5
Setuju	23	57,5	21	52,5	20	50,0	23	57,5
Sangat Setuju	14	35,0	11	27,5	19	47,5	14	35,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	4,275		4,050		4,450		4,275	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Indikator rekan kerja (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa puas dengan rekan-rekan kerja yang membuat karyawan yang lain senang, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,275. Jawaban ini menggambarkan bahwa rekan kerja di PT. BCA Finance Cabang Binjai menyenangkan.
2. Untuk item karyawan merasa puas atas kekeluargaan yang terjalin dengan rekan kerja, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,050. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan di PT.BCA Finance Cabang Binjai menjalin hubungan kekeluargaan.
3. Untuk item karyawan merasa puas karena rekan kerja terbuka dalam memberi bantuan jika karyawan yang lain mengalami kesulitan, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,450. Jawaban ini menggambarkan bahwa rekan kerja di PT.BCA Finance Cabang Binjai selalu memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan.
4. Untuk item karyawan puas karena memiliki rekan kerja yang kompeten, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,275. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan di PT. BCA Finance Cabang Binjai memiliki karyawan yang kompeten.

**c) Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel kinerja karyawan (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari kualitas (Y<sub>1.1</sub>), kuantitas (Y<sub>1.2</sub>), pelaksanaan tugas (Y<sub>1.3</sub>), tanggungjawab (Y<sub>1.4</sub>).

Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Karyawan bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan		Karyawan bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu		Karyawan menganggap ketercapaian hasil pekerjaan sangat penting dalam bekerja		Karyawan mengerti mengenai pekerjaan yang akan dilakukan	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,5	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	9	22,5	7	17,5	6	15,0	2	5,0
Setuju	20	50,0	21	52,5	23	57,5	20	50,0
Sangat Setuju	10	25,0	12	30,0	11	27,5	18	45,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,975		4,125		4,125		4,400	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Indikator kualitas (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,975. Jawaban ini menggambarkan bahwa belum memenuhi standard mutu hasil kerja dari perusahaan.
2. Untuk item karyawan bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu, sebanyak 21 responden (52,5 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,125. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. BCA Finance Cabang Binjai telah meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu.
3. Untuk item karyawan menganggap ketercapaian hasil pekerjaan sangat penting dalam bekerja, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan

setuju, dengan nilai rata-rata 4,125. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah mencapai hasil pekerjaan yang maksimal.

4. Untuk item karyawan mengerti mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,440. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mengerti dengan pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y1.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Karyawan dapat menghasilkan tingkat pencapaian volume kerja yang harapan perusahaan		Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari target yang ditentukan		Karyawan menghasilkan pekerja sesuai dengan keinginan perusahaan		Karyawan merasa bahwa karyawan mampu melaksanakan setiap pekerja yang diberikan perusahaan	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,5	1	2,5	-	-
Kurang Setuju	2	5,0	4	10,0	2	5,0	2	5,0
Setuju	20	50,0	17	42,5	22	55,0	20	50,0
Sangat Setuju	18	45,0	18	45,0	15	37,5	18	45,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	4,400		4,300		4,275		4,400	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Indikator kuantitas (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan dapat menghasilkan tingkat pencapaian volume kerja yang harapan perusahaan, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,300. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah mencapai volume pekerjaan yang di targetkan perusahaan.
2. Untuk item karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari target yang ditentukan, sebanyak 18 responden (45,0%)

menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,300. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

3. Untuk item karyawan menghasilkan pekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, sebanyak 22 responden (55,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,275. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah menghasilkan pekerjaan yang diinginkan perusahaan.
4. Untuk item karyawan merasa bahwa karyawan mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,440. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik oleh karyawan.

**Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelaksanaan Tugas (Y<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Karyawan konsisten menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang digariskan		Karyawan bekerja sesuai dengan fungsinya dalam perusahaan		Karyawan merasa melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan		Karyawan selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	5,0	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	7,5	7	17,5	1	2,5	3	7,5
Setuju	19	47,5	15	37,5	25	62,5	21	52,5
Sangat Setuju	18	45,0	16	40,0	14	35,0	16	40
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	4,375		4,125		4,325		4,325	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Indikator pelaksanaan tugas (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan konsisten menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang digariskan, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,375. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan dijalankan oleh karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.
2. Untuk item karyawan bekerja sesuai dengan fungsinya dalam perusahaan, sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,125. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah bekerja sesuai dengan fungsinya masing-masing
3. Untuk item karyawan merasa melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan, sebanyak 25 responden (62,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,325. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan melakukan hal-hal yang kreatif.
4. Untuk item karyawan selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,325. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu berusaha dalam melaksanakan pekerjaannya.

**Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggungjawab (Y<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Karyawan menyelesaikan pekerjaan segera pada hari itu juga		Karyawan menggunakan jabatannya dengan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan instansi		Karyawan merasa dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan		Karyawan merasa bahwa saya bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,5	-	-	-	-
Kurang Setuju	1	2,5	6	15,0	8	20,0	4	10,0
Setuju	22	55,0	16	40,0	15	37,5	16	40,0
Sangat Setuju	17	42,5	17	42,5	17	42,5	20	50,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	4,400		4,200		4,225		4,400	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Indikator tanggungjawab (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan menyelesaikan pekerjaan segera pada hari itu juga, sebanyak 22 responden (55,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,400. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan segera diselesaikan oleh karyawan.
2. Untuk item karyawan menggunakan jabatannya dengan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan instansi, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,200. Jawaban ini menggambarkan bahwa untuk mencapai tujuan instansi karyawan menggunakan jabatan dengan sebaik-baiknya.
3. Untuk item karyawan merasa dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,225. Jawaban ini menggambarkan

bahwa pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat diselesaikan oleh karyawan.

4. Untuk item karyawan merasa bahwa saya bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,400. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah mencapai prestasi kerja.

## 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et.al, 2013).

**Tabel 4.19**  
**Uji Validitas Kompensasi (X)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	81,0250	92,281	,709	,814	,951
VAR00002	81,1250	89,343	,783	,845	,949
VAR00003	81,2000	89,908	,763	,833	,950
VAR00004	81,2000	90,113	,791	,868	,949
VAR00005	81,2250	90,640	,715	,805	,950
VAR00006	81,2000	88,882	,800	,903	,949
VAR00007	81,1500	90,233	,811	,823	,949
VAR00008	81,1000	91,221	,823	,846	,949
VAR00009	81,3000	87,754	,811	,923	,949
VAR00010	81,3000	87,600	,758	,821	,950
VAR00011	81,4000	89,169	,728	,868	,950
VAR00012	81,2250	92,025	,690	,796	,951
VAR00013	81,2000	91,754	,620	,735	,952
VAR00014	81,1500	95,259	,427	,536	,954
VAR00015	81,1750	93,738	,526	,643	,953
VAR00016	81,3250	92,174	,603	,790	,952
VAR00017	81,2000	94,010	,551	,643	,953
VAR00018	81,2250	91,512	,647	,732	,951
VAR00019	81,1500	92,438	,672	,756	,951
VAR00020	81,1500	93,310	,645	,754	,951

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 20 (dua puluh) butir pernyataan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.20**  
**Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00021	79,3750	94,907	,735	,821	,952
VAR00022	79,5750	93,943	,727	,816	,952
VAR00023	79,6000	93,015	,805	,926	,951
VAR00024	79,5250	95,948	,736	,843	,952
VAR00025	79,5750	96,712	,714	,807	,953
VAR00026	79,4750	95,589	,731	,805	,952
VAR00027	79,3750	96,804	,716	,805	,953
VAR00028	79,5000	96,462	,679	,737	,953
VAR00029	79,4500	95,946	,732	,806	,952
VAR00030	79,5250	94,512	,803	,921	,951
VAR00031	79,5000	95,897	,723	,793	,952
VAR00032	79,3750	94,343	,776	,832	,952
VAR00033	79,3750	97,010	,654	,741	,953
VAR00034	79,4000	93,528	,738	,803	,952
VAR00035	79,4500	93,331	,845	,928	,950
VAR00036	79,3500	97,259	,589	,693	,954
VAR00037	79,3500	98,900	,574	,637	,954
VAR00038	79,5750	96,148	,638	,729	,954
VAR00039	79,1750	100,815	,448	,521	,956
VAR00040	79,3500	98,336	,623	,709	,954

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 20 (dua puluh) butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.21**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00041	64,4000	52,554	,652	,731	,930
VAR00042	64,2500	53,269	,664	,741	,930
VAR00043	64,2500	53,474	,686	,763	,929
VAR00044	63,9750	53,666	,737	,704	,929
VAR00045	63,9750	53,769	,725	,716	,929
VAR00046	64,0750	50,943	,821	,913	,926
VAR00047	64,1000	52,656	,739	,803	,928
VAR00048	63,9750	54,538	,631	,717	,931
VAR00049	64,0000	54,205	,627	,714	,931
VAR00050	64,2500	53,013	,514	,610	,935
VAR00051	64,0500	56,203	,497	,563	,934
VAR00052	64,0500	54,715	,582	,651	,932
VAR00053	63,9750	54,589	,683	,792	,930
VAR00054	64,1750	50,866	,695	,782	,930
VAR00055	64,1500	51,977	,707	,796	,929
VAR00056	63,9750	52,589	,755	,843	,928

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 16 (enam belas) butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.22**  
**Uji Reliabilitas Kompensasi (X)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,953	,953	20

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0*

Dari tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,953 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 20 (dua puluh) butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.23**  
**Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,955	,954	20

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0*

Dari tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,955 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 20 (dua puluh) butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.24**  
**Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,934	,937	16

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,934 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 16 (enam belas) butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh X terhadap Z. Hasil pengujian analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS Versi 23.0 berupa tabel *Coefficients* berikut ini:

**Tabel 4.25**  
**Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,155	8,950		1,693	,099
Kompensasi	,801	,104	,781	7,702	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja  
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Perlu diketahui bahwa model awal pengaruh X terhadap Z sebelum masuk ke dalam model analisis jalur (*path analysis*) dapat ditunjukkan melalui gambar 4.1 berikut ini :



**Gambar 4.1**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan tabel 4.25 dan Gambar 4.1, maka didapatkan model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Z = a + \beta_1 X + \varepsilon$$

$$Z = 15,155 + 0,801 X + \varepsilon_1$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier sederhana adalah:

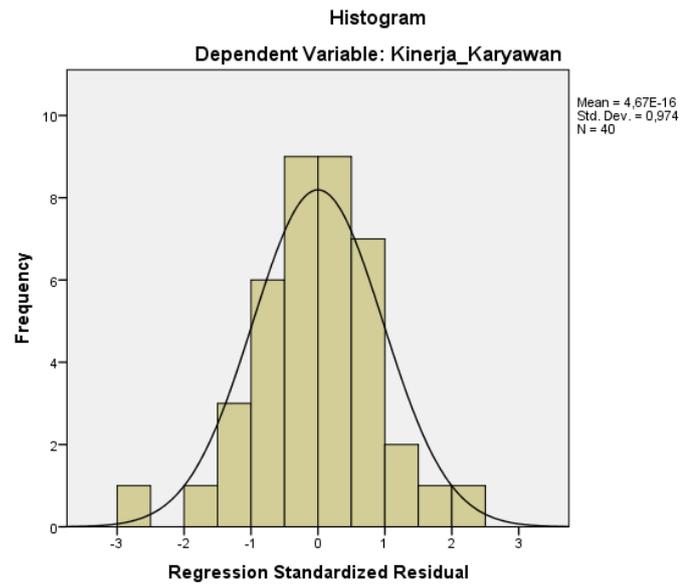
- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 15,155.
- b. Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka kepuasan kerja (Z) akan meningkat sebesar 0,801.

## **7. Pengujian Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

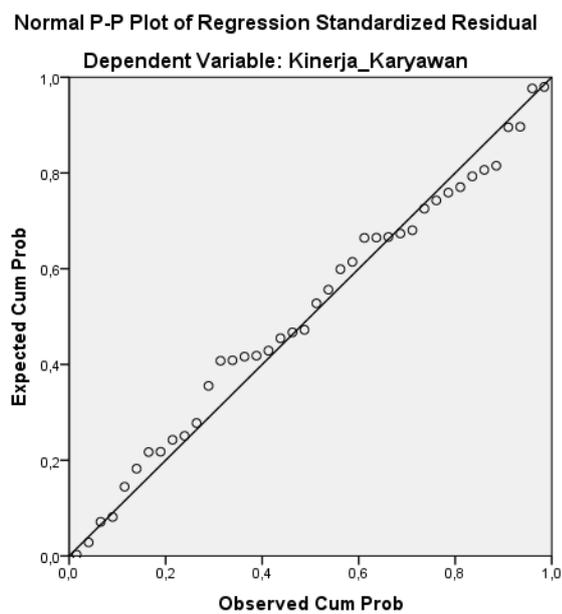
### **a. Uji Normalitas data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0*  
**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0*  
**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

**Tabel 4.26**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,50961976
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,079
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Dari tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test Statistic* diperoleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)*  $0,105 > 0,05$ , maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai

*tolerance value* > 0,10 atau *VIF* < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.27**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

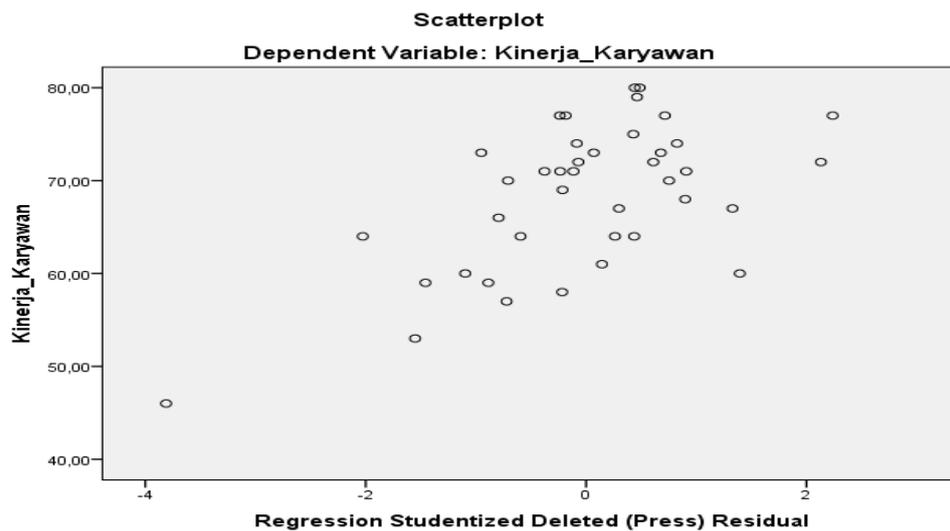
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,332	6,590		3,389	,002		
Kompensasi	-,199	,118	-,257	-1,680	,101	,390	2,561
Kepuasan_Kerja	,754	,115	,999	6,542	,000	,390	2,561

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 5 antara lain adalah kompensasi 2,561 < 5, kepuasan kerja 2,561 < 5 dan nilai *Tolerance* kompensasi 0,390 > 0,10, kepuasan kerja 0,390 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0*

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 8. Analisis Regresi Berganda

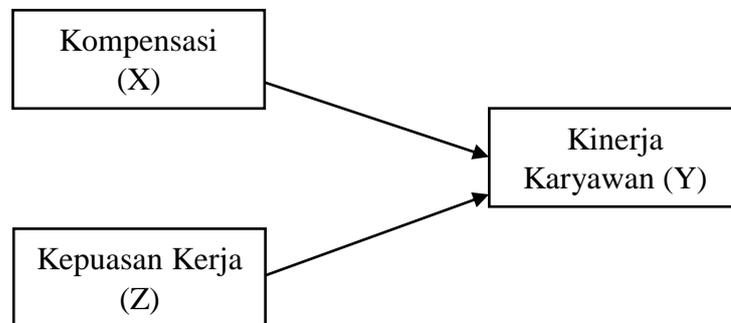
Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Hasil pengujian analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS Versi 23.0 berupa tabel *Coefficients* berikut ini:

**Tabel 4.28**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda Kompensasi (X) dan Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,332	6,590		3,389	,002
Kompensasi	-,199	,118	-,257	-1,680	,101
Kepuasan_Kerja	,754	,115	,999	6,542	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Perlu diketahui bahwa model awal pengaruh X terhadap Z dan pengaruh Z terhadap Y sebelum masuk ke dalam model analisis jalur (*path analysis*) dapat ditunjukkan melalui gambar 4.2 berikut ini :



**Gambar 4.5**  
**Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 4.28 dan gambar 4.5 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 22,332 - 0,199 X + 0,754 Z + \varepsilon_2$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 22,332.
- 2) Jika terjadi penurunan kompensasi sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,199 atau 19,9%.

- 3) Jika terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,754 atau 75,4%.

## 9. Uji Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data primer dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 23.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini:

**Tabel 4.29**  
**Uji Determinasi Pengaruh X Terhadap Z**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 <sup>a</sup>	,610	,599	6,52032

a. Predictors: (Constant), Kompensasi  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dalam regresi uji determinasi lebih tepat dengan menggunakan nilai pada kolom *R Square* sebesar 0,610. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi  $=R^2 \times 100\%$  sehingga koefisien determinasinya sebesar 61,0%. Artinya variasi dari kepuasan kerja mampu dijelaskan sebesar 61,0% oleh kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 39,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.30**  
**Uji Determinasi Pengaruh X Terhadap Z dan Pengaruh Z Terhadap Y**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 <sup>a</sup>	,663	,645	4,62990

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kompensasi  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dalam regresi uji determinasi lebih tepat dengan menggunakan nilai pada kolom *R Square* sebesar 0,663. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi =  $R^2 \times 100\%$  sehingga koefisien determinasinya sebesar 66,3%. Artinya variasi dari kinerja karyawan mampu dijelaskan sebesar 66,3% oleh kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **10. Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

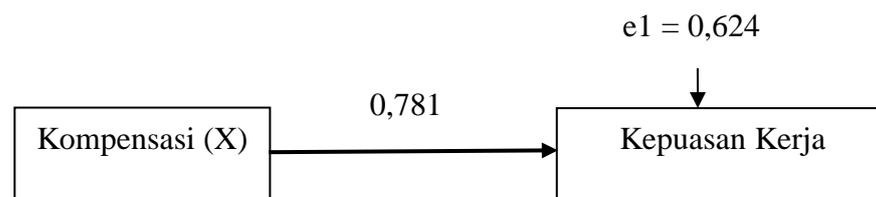
Analisis jalur adalah analisis statistik untuk menguji eksistensi variabel antara (Z) terhadap hubungan variabel X dan Y. Dalam analisis jalur, ada beberapa langkah yang harus dilakukan pertama; mencari pengaruh X terhadap Z, kedua, mencari pengaruh X terhadap Y dan Z terhadap Y ketiga; membandingkan koefisien jalur dari variabel X terhadap Z dan Z terhadap Y, dalam hal ini akan diperhitungkan apakah Z sebagai variabel (pe) mediasi (*intervening*) dari hubungan X dan Y.

Pada dasarnya koefisien jalur (*path coefficient*) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah dirangkai dalam angka baku (data yang dirangkai dari nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized coefficient beta*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen).

Berdasarkan pernyataan di atas, maka langkah pertama yang harus dilakukan ialah melakukan perhitungan *standardized coefficients* beta

dengan cara menstandarisasi *unstandardized coefficient beta* dari pengaruh langsung. Adapun perhitungan *standardized coefficients beta* dari masing-masing pengaruh langsung dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi. 23.0

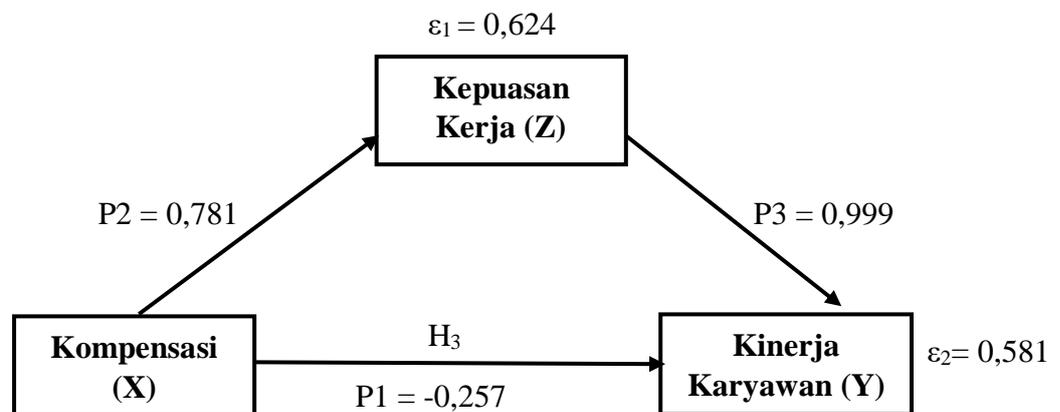
Pada out put regresi sederhana pada bagian tabel 4.25 Coefficients<sup>a</sup> dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel X = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini meberikan kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai jalur X terhadap Z sebesar 0,781 yang dapat di ambil dari kolom *Standardized Coefficients Beta*. Besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada tabel 4.27 model *Summary* adalah 0,610. Untuk mencari nilai  $\varepsilon_1$  dapat di cari dengan rumus  $\varepsilon_1 = \sqrt{1 - 0,610} = 0,624$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:



**Gambar 4.6**  
**Diagram Jalur Persamaan I**

Pada out put regresi berganda pada bagian tabel 4.26 Coefficients<sup>a</sup> dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari dari kedua variabel yaitu X = 0,101 dan Z = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini meberikan kesimpulan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai jalur X terhadap Y sebesar -0,257 dan nilai jalur Z terhadap

Y sebesar 0,999 yang dapat di ambil dari kolom *Standardized Coefficients Beta*. Besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada tabel 4.28 model *Summary* adalah 0,663. Untuk mencari nilai  $\varepsilon_2$  dapat di cari dengan rumus  $\varepsilon_2 = \sqrt{1 - 0,663} = 0,581$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:



**Gambar 4.7**  
**Diagram Jalur Persamaan II**

Berdasarkan gambar di atas, terdapat tiga jenis pengaruh yang dihasilkan dalam penelitian ini:

a. Pengaruh Langsung (P)

- 1) Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja = 0,781
- 2) Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan = 0,999
- 3) Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan = -0,257

b. Pengaruh Tidak Langsung (PTL)

$$\begin{aligned}
 &\text{Kompensasi} \rightarrow \text{kepuasan kerja} \rightarrow \text{kinerja karyawan} \\
 &= P_2 \times P_3 \\
 &= 0,781 \times 0,999 \\
 &= 0,780
 \end{aligned}$$

## c. Pengaruh Total

$$\begin{aligned}
 PT &= PTL + P1 \\
 &= 0,780 + -0,257 \\
 &= 0,523
 \end{aligned}$$

Uji hipotesis variabel mediasi dapat dilakukan dengan perkalian koefisien (p2xp3). Untuk mengetahui signifikan atau tidak diuji dengan *sobel test* sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Keterangan :

a = koefisien *direct effect* X terhadap Z

b = koefisien *direct effect* Z terhadap Y

sa = standard *error* dari koefisien a

sb = standard *error* dari koefisien b

$$Sab = \sqrt{(0,999)^2 (0,104)^2 + (0,781)^2 (0,115)^2 + (0,104)^2 (0,115)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,998001) (0,010816) + (0,609961) (0,013225) + (0,01082) (0,01323)}$$

$$Sab = 0,010794 + 0,0080667 + 0,0000143042$$

$$Sab = 0,0190042$$

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{Axb}{Sab}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,781 \times 0,999}{0,0190042}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,7802109}{0,01900415}$$

$$t_{hitung} = 41,05$$

$$t_{tabel} = 2,021$$

Oleh karena  $t_{hitung} = 41,05$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,021, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,7802109 signifikan dan berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga dengan demikian kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi (*intervening*) dari pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Jenis pemediannya adalah mediasi penuh (*full mediation*). Hal tersebut memiliki makna bahwa variabel kompensasi sepenuhnya dimediasi oleh variabel kepuasan kerja karena tidak ada lagi pengaruh langsung dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

## 11. Pengujian Hipotesis

### a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$ . Berdasarkan tabel 4.25  $t_{hitung}$  sebesar 7,702 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 7,702 > t_{tabel} 2,021$  dan

signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. BCA Finance Cabang Binjai.

**b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$ . Berdasarkan tabel 4.28  $t_{hitung}$  sebesar 6,542  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 6,542 > t_{tabel} 2,021$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Binjai.

**c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$ . Berdasarkan tabel 4.28  $t_{hitung}$  sebesar -1,680 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,101, sehingga  $t_{hitung} -1,680 < t_{tabel} 2,021$  dan signifikan  $0,101 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Binjai.

**d. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Dari pengujian analisis jalur yang telah dilakukan peneliti sebelumnya dengan melakukan uji sobel didapatkan nilai  $S_{ab}$  sebesar

0,7802109 dan nilai  $t_{hitung}$  41,05. Oleh karena  $t_{hitung} = 41,05$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,021, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,7802109 signifikan dan berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga dengan demikian kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi (*intervening*) dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z) PT. BCA Finance Cabang Binjai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan SPSS 23 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi adalah sebesar 7,702 dan dengan menggunakan level *significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 yang berarti bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $7,702 > 2,021$ . Nilai signifikansi dari 5 % (0,000), menandakan bahwa kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

Hal ini berarti bahwa artinya semakin baik kompensasi maka akan semakin baik dan positif pula kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya semakin lemah kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin melemah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Bawoleh, et.al (2015) dan

Komara, Nelliwati (2014), Mundakir dan Zainuri (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Hasibuan (2013:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan.

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*. Selain itu, pegawai juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan diharapkan akan membuat karyawan lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat bersikap profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja (*Z*) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. BCA Finance Cabang Binjai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan SPSS 23 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 6,542 dan dengan menggunakan level *significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 yang berarti bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $6,542 > 2,021$ . Nilai signifikansi dari 5 % (0,000), menandakan bahwa kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Naiknya kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja. Hasil ini mendukung penelitian Supatmi, dkk (2013), Mundakir dan Zainuri (2018) yang mempunyai hasil sama yaitu adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Jika karyawan merasa puas, maka karyawan tersebut memiliki sikap positif dan bangga terhadap pekerjaannya. Selain itu, karyawan juga menilai tinggi pekerjaannya karena merasa situasi dan kondisi kerjanya dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan. Karyawan yang memiliki rasa puas di dalam bekerja akan lebih produktif dalam bekerja. Sebaliknya apabila ia merasa kurang puas dalam bekerja, maka produktivitasnya juga akan menurun.

Seorang karyawan yang merasa puas dalam bekerja, maka akan menyelesaikan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka kinerja akan mengalami peningkatan. Kinerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan persepsi bahwa apa yang dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang

diterima. Dimana gaji atau upah yang diberikan adil dan wajar sesuai dengan hasil.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Wirawan (2013:698), kepuasan kerja merupakan persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi merupakan perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika orang merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaannya, ia puas terhadap pekerjaannya. Jika merasa dan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi (X) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. BCA Finance Cabang Binjai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan SPSS 23 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi adalah sebesar -1,680 dan dengan menggunakan level *significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 yang berarti bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu  $-1,680 < 2,021$ . Nilai signifikansi dari 5 % (0,101), menandakan bahwa kompensasi (X) tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa indikator besarnya gaji, insentif, fasilitas dan tunjangan-tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan bahwa bagi karyawan, sistem imbalan yang diberikan sudah standar menurut ketentuan yang ada karena sudah sesuai UMK Kota

Binjai sehingga bagi karyawan yang kinerjanya baik atau kurang baik, tidak begitu berpengaruh terhadap kepuasan kompensasi yang diberikan.

Temuan ini menolak pendapat Sofyandi (2015:159), bahwa pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang dan menolak penelitian terdahulu dari Dilian (2014), Arif dan Dwi (2012) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung untuk bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan

Hasil penelitian mendukung penelitian Riyadi (2011) dan Mutmainah (2013) yang menunjukkan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Binjai. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi karyawan adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Kompensasi untuk karyawan biasanya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan di luar gaji meliputi tunjangan hari raya, bingkisan hari raya, klaim biaya sakit dan rekreasi (cuti). Meskipun kompensasi yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, tetapi kinerja karyawan pada PT. BCA

Finance Cabang Binjai tidak terpengaruh karena pegawai sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

#### **4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Dari pengujian analisis jalur yang telah dilakukan peneliti sebelumnya dengan melakukan uji sobel didapatkan nilai  $S_{ab}$  sebesar 0,0190042 dan nilai  $t_{hitung}$  41,05. Oleh karena  $t_{hitung} = 41,05$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,021, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,780219 signifikan dan berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga dengan demikian kepuasan kerja merupakan variabel perantara (*intervening*) dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menguatkan penelitian Komara (2014) dan Lusiana, dkk (2015), Mundakir dan Zanuri (2018) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kepuasan kerja.

Sistem kompensasi dapat dilihat dari kinerja karyawan, sehingga dapat menjaga stabilitas motivasi karyawan agar kinerja lebih optimal. Karyawan yang puas dengan pemberian kompensasi karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Dengan kompensasi yang baik, karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik. Adanya penelitian ini dilakukan yang menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama dari kepuasan kerja. Pemberian kompensasi

merupakan bagian internal dalam hubungan industrial dan mempengaruhi efektivitas hubungan antara organisasi dan pekerja, sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin besar kepuasan karyawan, karena kompensasi merupakan salah satu faktor untuk pengendalian dan motivasi kerja yang kemudian akan meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan dalam menjalankan roda usahanya. Kepuasan kerja yang rendah ataupun tinggi mempunyai dampak yang besar bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada perusahaan seperti produktivitas karyawan menjadi rendah, tingkat *turn over* menjadi tinggi, tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan meningkat, keterlambatan dan kelambanan dalam bekerja, serta menimbulkan perilaku yang menyimpang.

Dengan hasil yang diperoleh, bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dan tanggung jawab karyawan sangat berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi itu dapat dilihat dari kinerja lebih optimal. Karyawan yang puas dengan pemberian kompensasi tersebut menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Dengan kompensasi yang baik, karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BCA Finance Cabang Binjai. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,702 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,000,
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Binjai. Hal ini dapat dilihat dari  $t_{hitung}$  sebesar 6,542 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,000.
3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Binjai. Hal ini dapat dilihat dari  $t_{hitung}$  sebesar -1,680 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,101.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Binjai. Hal ini dibuktikan dari uji sobel didapatkan nilai  $t_{hitung}$  41,05 >  $t_{tabel}$  2,021.

#### **B. Saran**

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Disarankan Manajemen pada PT. BCA Finance mempertahankan kompensasinya yang selama ini telah sesuai dengan harapan dan hasil pekerjaan dari karyawan, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah

satunya dengan pemberian bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat.

2. Disarankan Manajemen pada PT. BCA Finance Cabang Binjai untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam hal promosi yang pelaksanaannya lebih terbuka, yaitu promosi didasarkan masa kerja dan prestasi sehingga memberi kesempatan setiap karyawan mendapatkan promosi apabila masa kerja mencukupi dan berprestasi dalam bekerja.
3. Disarankan Manajemen pada PT. BCA Finance Cabang Binjai untuk tetap mempertahankan konsistensinya dalam menjamin kesejahteraan karyawannya. Pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan pemberian kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
4. Disarankan Manajemen pada PT. BCA Finance Cabang Binjai untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan. Selain itu, perlu adanya kompensasi *non-finansial* seperti promosi jabatan, *training*, liburan, rekan dan atasan yang kooperatif dan lingkungan kerja yang baik sebagai media untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison et. al.,(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ferdinan, Agusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disrtai Ilmu Manajemen*. Semarang ; Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang M, Pakpahan M. (2014). *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis*. Bandung: Penerbit Cita Pustaka Media.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Roziqin, (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averoes Press, Pondok ABM Permai

- Rusiadi, et. al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos, Dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan: Usu Press.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Managemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian:Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Veithzal Rivai. (2015). *Managemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

### **Jurnal dan Skripsi :**

- Aisyah, Esy Nur. (2010). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan (Studi Pada Lembaga BMT Masalah Mursalah Lil Ummmah Di Pasuruan)*. Tesis (Tidak Dipublikasikan). Pascasarjana Fakultas Ekonomi. Univerisitas Brawijaya Malang
- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.

- Albanjari, Fatkhur R. (2016). *Pengaruh Biografis Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung*. Jurnal Ekonomi Syariah An-Nisbah Vo. 2 No. 2. Hal 39-74, ISSN 2549-5712.
- Auliani, Rizka dan Wulanyani, Ni Made Swasti, (2017). *Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan perjalanan Wisata Di Denpasar* Jurnal Psikologi Udayana Vol.4, No.2, 426-434. ISSN: 2354 5607.
- Damayanti, Agiel Puji (2013) *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. Skripsi. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan. Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Dhermawan, et. al. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan, Volume 6, No. 2.
- Fanani, Moh. Naufal, et. al (2020), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI)* . Jurnal Manajerial, Vol. 07 No1. E-ISSN : 2621-5055.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Hidayah, Nurul. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Kholik, K. (2017). THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ALFO CITRA ABADI MEDAN.
- Murty, Hudiwinarsih. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Nurchayani, Ni Made Dan I.G.A Dewi Adnyani, (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Sinar Sosro Pabrik Bali*, Jurnal Manajemen Unud” Vol. 5, No.1. Hal 500-532. ISSN: 2302-8912.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.

- Rojikin. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. (Studi Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta) Skripsi. Fakultas Ekonomi. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Sari, A. K., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. (2017). Effect of Fiscal Independence and Local Revenue Against Human Development Index. *Int. J. Bus. Manag. Invent*, 6(7), 62-65.
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Sembiring, R. (2018). Pengaruh Nilai Tukar Nelayan (Pendapatan Nelayan, Pendapatan Non Nelayan, Pengeluaran Nelayan, Pengeluaran Non Nelayan) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Pendidikan, Kesehatan, Kondisi Fisik Rumah) di Desa Pahlawan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1836-1843.
- Septiani. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Rama Manggala Gas)* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung
- Setiawan, Agung, (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 1, No 4, Juli 2013*.
- Setiawan, A. (2018). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203
- Setiawan, N. (2018). PERANAN PERSAINGAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *JUMANT*, 6(1), 57-63.
- Siregar, N. (2018). ANALISIS PRODUK DAN CITRA KOPERASI TERHADAP WIRUSAHA KOPERASI DALAM MENINGKATKAN INDUSTRI RUMAH TANGGA PADA MASYARAKAT DESA LUBUK SABAN PANTAI CERMIN KABUPATEN DELI SERDANG. *JUMANT*, 9(1), 79-93.
- Syauqi, T. R. (2018). THE ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING AUDITOR PERFORMANCE WITH AUDITOR WORK EXPERIENCES AS MODERATING VARIABLES IN PUBLIC ACCOUNTANT OFFICE AUDITORS IN MEDAN. *International Journal of Public Budgeting, Accounting and Finance*, 1(4), 1-9.
- Wakhyuni, E. (2018). KEMAMPUAN MASYARAKAT DAN BUDAYA ASING DALAM MEMPERTAHANKAN BUDAYA LOKAL DI KECAMATAN DATUK BANDAR. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.

- Yunus, R. N. (2019). KEMAMPUAN MENULIS ARGUMENTASI DALAM LATAR BELAKANG SKRIPSI MAHASISWA MANAJEMEN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. *JUMANT*, 11(1), 207-216.
- Yusuf, M., & Ichsan, R. N. (2019). Analisis Efektifitas Penggunaan Cadangan Devisa, Utang Luar Negeri dan Ekspor Terhadap Stabilitas Nilai Tukar. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 4(2), 544-561.

## **DAFTAR PERTANYAAN (ANGKET)**

Angket ini digunakan untuk melengkapi data penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BCA Finance Cabang Binjai**

Responden yang terhormat,

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerja samanya.

Peneliti,

**Maria Meriani Simanjuntak**

### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawaban dengan cek tanda✓

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama : ..... ( boleh tidak diisi)
2. Nomor Responden :.....
3. Jenis Kelamin : a. Laki-laki  
b. Perempuan
4. Usia Responden : ..... Tahun
5. Pendidikan terakhir : a. Tamat D3, Sarjana (S1, S2 dan S3)  
b. Tamat SMA, SMP, SD

Keterangan:

- SS** : Sangat Setuju : Nilai 5
- S** : Setuju : Nilai 4
- R** : Ragu-Ragu : Nilai 3
- TS** : Tidak Setuju : Nilai 2
- STS** : Sangat Tidak Setuju : Nilai 1

**PERNYATAAN VARIABEL X (KOMPENSASI)**

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
	<b>Indikator Gaji:</b>					
1.	Karyawan menerima gaji sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan					
2.	Karyawan menerima kenaikan gaji sesuai dengan kondisi ekonomi saat ini					
3.	Karyawan mendapatkan gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu					
4.	Karyawan menerima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang karyawan berikan pada perusahaan					
	<b>Indikator Upah :</b>					
5.	Karyawan menerima kenaikan upah yang diberikan perusahaan sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini					
6.	Karyawan menerima upah sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban					
7.	Karyawan menerima upah dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan					

8.	Karyawan menerima upah dari perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
	<b>Indikator Insentif:</b>					
9.	Karyawan menerima insentif sudah memenuhi kebutuhan hidup					
10	Karyawan menerima insentif jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan.					
11.	Karyawan menerima insentif dari perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
12.	Karyawan menerima insentif jika karyawan mencapai atau melebihi target yang telah di tetapkan					
	<b>Indikator Tunjangan:</b>					
13	Karyawan menerima tunjangan hari raya yang memadai					
14	Karyawan mendapatkan tunjangan rekreasi yang di berikan perusahaan					
15	Karyawan menerima tunjangan sesuai dengan harapan					
16	Karyawan merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi karyawan di perusahaan					
	<b>Indikator Fasilitas :</b>					
17	Karyawan mendapatkan fasilitas-fasilitas (parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman) yang memadai.					
18	Karyawan menerima sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus di instansi ini cukup adil.					
19.	Karyawan merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
20.	Karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan perusahaan					

Keterangan:

<b>SS</b>	: Sangat Setuju	: Nilai 5
<b>S</b>	: Setuju	: Nilai 4
<b>R</b>	: Ragu-Ragu	: Nilai 3
<b>TS</b>	: Tidak Setuju	: Nilai 2
<b>STS</b>	: Sangat Tidak Setuju	: Nilal 1

**PERNYATAAN VARIABEL Z  
(KEPUASAN KERJA)**

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
	<b>Indikator Pekerjaan Yang Menantang:</b>					
1.	Karyawan menikmati pekerjaan yang dikerjakan.					
2.	Karyawan senang karena diberikan kesempatan untuk belajar terkait pekerjaan					
3.	Karyawan diberi tanggungjawab pekerjaan					
4.	Karyawan senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan karyawan					
	<b>Indikator Kondisi Kerja Yang Mendukung :</b>					
5.	Karyawan merasa puas adanya lingkungan kerja yang baik					
6.	Karyawan merasa puas birokrasi yang ada tidak mempersulit pekerjaan					
7.	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan dapat mencapai tujuan yang diinginkan					
8.	Karyawan merasa puas dengan tingkat kemajuan karirnya					
	<b>Indikator Gaji/Upah yang Pantas :</b>					
9.	Karyawan puas karena gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan					
10.	Karyawan merasa puas atas pemberian gaji yang adil					
11.	Karyawan merasa puas menerima kenaikan gaji secara berkala					
12.	Karyawan merasa puas atas pemberian gaji yang layak					
	<b>Indikator Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan :</b>					

13.	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang karyawan lakukan					
14	Karyawan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan dan menyenangkan					
15	Karyawan merasa puas telah bekerja keras dalam bekerja					
16	Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena pekerjaan itu memiliki keterampilan khusus					
	<b>Indikator Rekan Kerja Yang Mendukung :</b>					
17	Karyawan merasa puas dengan rekan-rekan kerja yang membuat karyawan yang lain senang					
18	Karyawan merasa puas atas kekeluargaan yang terjalin dengan rekan kerja					
19	Karyawan merasa puas karena rekan kerja terbuka dalam memberi bantuan jika karyawan yang lain mengalami kesulitan					
20	Karyawan puas karena memiliki rekan kerja yang kompeten					

Keterangan:

<b>SS</b>	: Sangat Setuju	: Nilai 5
<b>S</b>	: Setuju	: Nilai 4
<b>R</b>	: Ragu-Ragu	: Nilai 3
<b>TS</b>	: Tidak Setuju	: Nilai 2
<b>STS</b>	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y (KINERJA KARYAWAN)**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Indikator Kualitas Kerja :</b>					
1	Karyawan bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan					
2	Karyawan bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu					
3	Karyawan menganggap ketercapaian hasil pekerjaan sangat penting dalam bekerja					
4	Karyawan mengerti mengenai pekerjaan yang akan dilakukan					
	<b>Indikator Kuantitas Kerja :</b>					
5	Karyawan dapat menghasilkan tingkat pencapaian volume kerja yang harapan perusahaan					

6	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari target yang ditentukan					
7	Karyawan menghasilkan pekerja sesuai dengan keinginan perusahaan					
8	Karyawan merasa bahwa karyawan mampu melaksanakan setiap pekerja yang diberikan perusahaan					
	<b>Indikator Pelaksanaan Tugas:</b>					
9	Karyawan konsisten menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang digariskan					
10	Karyawan bekerja sesuai dengan fungsi saya dalam perusahaan.					
11	Karyawan merasa melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan.					
12	Karyawan selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.					
	<b>Indikator tanggungjawab:</b>					
13	Karyawan menyelesaikan pekerjaan segera pada hari itu juga.					
14	Karyawan menggunakan jabatannya dengan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan instansi.					
15	Karyawan merasa dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan.					
16	Karyawan merasa bahwa saya bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai.					





VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z)																				
Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	Z1.13	Z1.14	Z1.15	Z1.16	Z1.17	Z1.18	Z1.19	Z1.20	TOTAL
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	89
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	92
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	90
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	91
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	91
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	76
4	5	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	5	3	3	5	5	4	5	4	74
4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	74
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	67
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	93
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	89
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	87
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	91
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	74
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	71
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	62
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	83
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	70





4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	3	67
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	66
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	71
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	69
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	72
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	58
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	59
3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	72
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	73
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	77