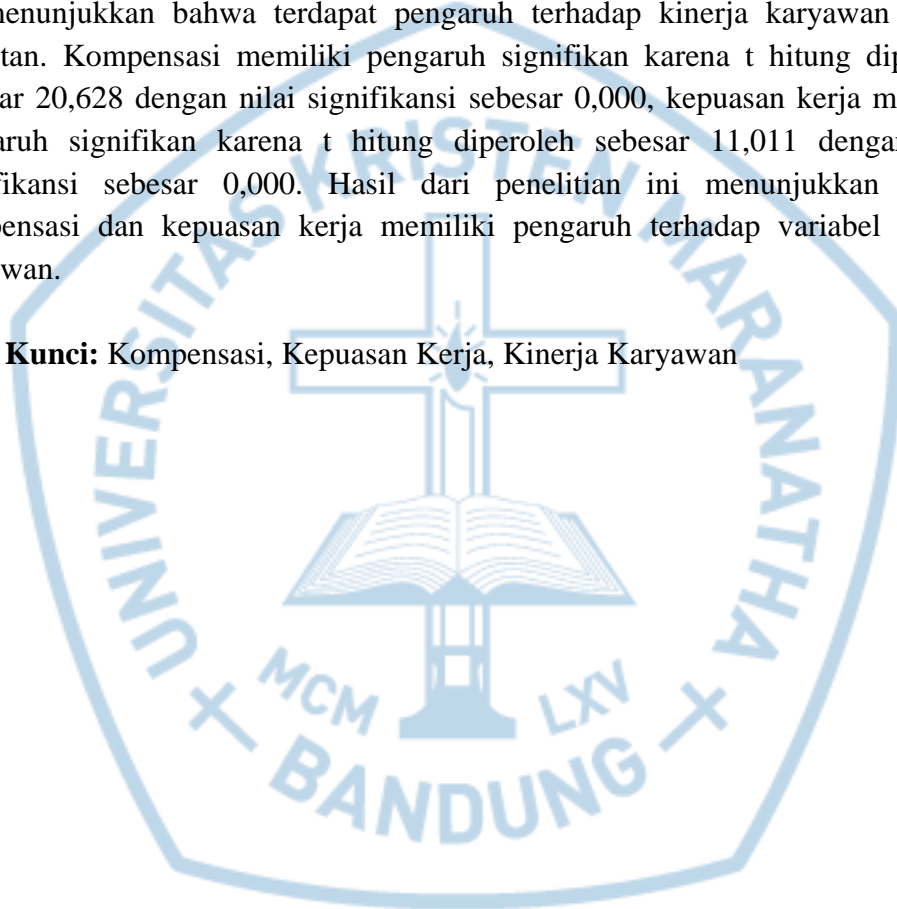


ABSTRAK

Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan mengkaji "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di kantor pusat PT. Bank "X"". Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dari 32 item dinyatakan valid dengan koefisien korelasi product moment melebihi 0.3, ketiga variabel yang diteliti (kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan) dianggap sudah reliabel karena memiliki nilai reliabilitas cronbach alpha melebihi 0.7. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan uji f sebesar 229,165 dan signifikansi 0,000 hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan karena t hitung diperoleh sebesar 20,628 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan karena t hitung diperoleh sebesar 11,011 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

In this study, the researcher aims to examine "the effect of compensation and job satisfaction on employee performance at the headquarters of PT Bank "X"". Based on the results of research and data processing of 32 items stated valid with the coefficient of product moment correlation exceeds 0.3, the third variables studied (compensation, job satisfaction and employee performance) are considered to be reliable because it has cronbach alpha reliability value exceeding 0.7. The research indicated that compensation and job satisfaction have had a positive impact on the performance of employees by F test amounted of 229,165 and significance of 0,000 this indicates that there is the effect on of employee performance simultaneously. Compensation is significantly related to the employee performance, t score obtained for 20,628 with the significance 0,000, Job satisfaction is significantly related to the employee performance, t score obtained for 11,011 with the significance 0,000. The results of this study indicate that only servant leadership has an influence on organizational citizenship behavior variable. The results of this study indicate that compensation and job satisfaction has an influence on employee performance variable.

Key Word: *Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL TESIS	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	8
2.1. Kajian Kepustakaan	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1. Definisi Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2. Konsep Kompensasi.....	16
2.1.2.1. Definisi Kompensasi.....	16
2.1.2.2. Jenis-jenis Kompensasi.....	17

2.1.2.3. Tujuan dan Pentingnya Kompensasi	18
2.1.2.4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompensasi.....	22
2.1.2.5. Sistem Pembayaran Kompensasi	24
2.1.2.6. Tantangan-tantangan Dalam Kebijakan Kompensasi	25
2.1.2.7. Keadilan dalam Kompensasi	28
2.1.2.8. Dimensi Pengukuran Kompensasi	30
2.1.3. Konsep Kepuasan Kerja	30
2.1.3.1. Definisi Kepuasan Kerja	30
2.1.3.2. Teori Kepuasan Kerja.....	31
2.1.3.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	33
2.1.3.4. Dimensi Pengukuran Kepuasan Kerja	34
2.1.4. Konsep Kinerja Karyawan.....	35
2.1.4.1. Definisi Kinerja.....	35
2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja.....	37
2.1.4.3. Dimensi Kinerja	38
2.1.4.4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	39
2.1.5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	41
2.1.6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	43
2.1.7. Penelitian Terdahulu	43

BAB III KERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS

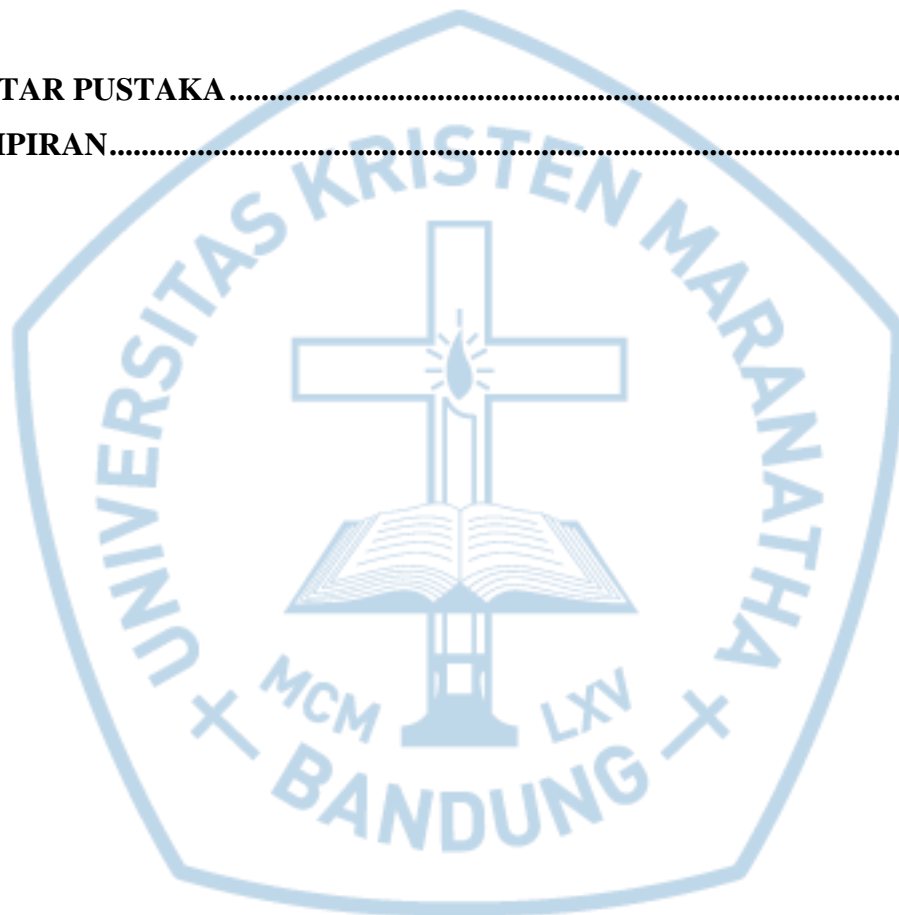
PENELITIAN.....	48
3.1. Rerangka Pemikiran	48
3.2. Model Penelitian	49
3.3. Hipotesis Penelitian.....	50

BAB IV METODE PENELITIAN.....51

4.1. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	51
4.1.1. Populasi.....	51
4.1.2. Teknik Pengambilan Sampel	51

4.1.3. Obyek Penelitian.....	52
4.2. Metode Penelitian.....	52
4.2.1. Metode Penelitian yang Digunakan.....	52
4.2.2. Teknik Pengumpulan Data	52
4.2.3. Teknik Analisis	53
4.2.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	54
4.2.3.2. Uji Asumsi Klasik.....	55
4.2.3.3. Pengujian Hipotesis	56
4.3. Operasional Variabel.....	59
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	61
5.1. Hasil Pengumpulan Data.....	61
5.1.1. Karakteristik Responden	62
5.1.1.1. Data Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
5.1.1.2. Data Profil Responden Berdasarkan Usia.....	62
5.1.1.3. Data Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
5.1.1.4. Data Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	64
5.1.2. Pengujian Alat Ukur	64
1. Uji Validitas Item	65
2. Uji Reliabilitas Instrumen	68
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian	69
5.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	69
5.2.1.1. Analisis Kompensasi Karyawan PT. Bank “X”	70
5.2.1.2. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank “X”	72
5.2.1.3. Analisis Kinerja Karyawan PT. Bank “X”	74
5.2.2. Pengujian Asumsi Regresi	75
a. Uji Normalitas	76
b. Uji Multikolinearitas	77
c. Uji Asumsi Heterokedastisitas	78
5.2.3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	81

5.2.4. Pengujian Hipotesis	82
1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan.....	82
2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial	83
5.2.5. Koefisien Determinasi.....	84
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	87
6.1 Simpulan	87
6.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	94



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT. Bank “X”	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 4.1 Tingkatan Reliabilitas Alat Ukur	55
Tabel 4.2 Operasionalisasi Variabel	60
Tabel 5.1 Hasil Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5.2 Hasil Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 5.3 Hasil Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Tabel 5.4 Hasil Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 5.5 Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Kompensasi (X1)	65
Tabel 5.6 Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)	66
Tabel 5.7 Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 5.8 Tingkatan Reliabilitas Alat Ukur	68
Tabel 5.9 Hasil Hasil Koefisien Reliabilitas	69
Tabel 5.10 Nilai Interval Skor Terhadap Indikator Kompensasi	70
Tabel 5.11 Gambaran Mengenai Kompensasi	70
Tabel 5.12 Gambaran Mengenai Kepuasan Kerja	72
Tabel 5.13 Gambaran Mengenai Kinerja Karyawan.....	74
Tabel 5.14 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 5.15 Hasil Uji Multikolonieritas	78
Tabel 5.16 <i>Coefficients</i> Regresi Linier Berganda	81
Tabel 5.17 ANOVA Regresi Linier Berganda	83
Tabel 5.18 <i>Coefficients</i> Uji t Regresi Linier Berganda	84
Tabel 5.19 Model Summary.....	85
Tabel 5.20 <i>Correlations</i> Regresi Linier Berganda.....	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Ilustrasi Fungsi Administratif dan Operasional Manajemen Tenaga Kerja dalam Mencapai Tujuan	15
Gambar 3.1 Rerangka Pemikiran Penelitian	49
Gambar 5.1 Interval Skor Penilaian Mengenai Kompensasi	71
Gambar 5.2 Interval Skor Penilaian Mengenai Kepuasan Kerja	73
Gambar 5.3 Interval Skor Penilaian Mengenai Kinerja Karyawan.....	75
Gambar 5.5 Grafik Uji Heterokedastisitas	79



DAFTAR LAMPIRAN

	Halarnan
Lampiran Kuesioner.....	94
Lampiran Rekapian Kuesioner.....	101
Lampiran Uji Deskriptif.....	103
Lampiran Uji Validitas – Reliabilitas	117

