

ABSTRACT

The research about job performance has been done. Then this research reveals effect compensation satisfaction and organizational commitment to job performance. The purpose of this research revert to research about factors that effect job performance. Statistical variable used in this research are compensation satisfaction and organizational commitment are hypothesized to effect job performance.

This research is carried out by applying case study method in PT. X. Qualitatif data used in this research have been collected by questionnaire, and the data's have been analyzed by multiple linear regression.

The result of this research reveals that are compensation satisfaction and organizational commitment have an effect with job performance, organizational commitment haven't effect with job performance, while compensation satisfaction and organizational commitment together have an effect with job performance. Employees will have a high job performance if they are given rewards that attract, so they will have a high level of commitment to the organization.

Keywords : Compensation Satisfaction, Organizational Commitment, Job Performance

ABSTRAK

Penelitian mengenai prestasi kerja cukup banyak dilakukan, maka penelitian ini membahas mengenai pengaruh kepuasan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti kembali mengenai factor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Variable-variabel yang digunakan adalah kepuasan kompensasi dan komitmen organisasi yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan studi kasus pada perusahaan PT. Trisakti Mustika Graphika. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini telah dikumpulkan melalui kuesioner, dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa kepuasan kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja , komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan kepuasan kompensasi, komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Karyawan akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi jika mereka diberi imbalan yang menarik, sehingga mereka akan mempunyai tingkat komitmen yang tinggi pada organisasi.

Kata kunci : Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Prestasi kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
PENGEMBANGAN HIPOTESIS	6
2.1 Kepuasan.....	6
2.1.1 Teori Kepuasan	6
2.1.2 Teori Hierarki Kebutuham Maslow	8

2.1.3 Teori Dua Factor Herzberg	11
2.2 Kompensasi	12
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	12
2.2.2 Klasifikasi Kompensasi.....	14
2.2.2.1 Kompensasi Finansial (Materi).....	16
2.2.2.2 Kompensasi Non Finansial (non materi)	20
2.2.3 Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi	21
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perumusan Penetapan Kompensasi	26
2.3 Kepuasan Terhadap Kompensasi	27
2.4 Komitmen Organisasi	32
2.5 Prestasi Kerja	35
2.5.1 Penilaian Prestasi Kerja	35
2.5.2 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	37
2.5.3 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	39
2.6 Rerangka Pemikiran	40
2.7 Pengembangan Hipotesis	44
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 45
3.1 Objek Penelitian	45
3.2 Model Penelitian	45
3.2.1 Metode yang Digunakan	46
3.2.2 Operasional Variable	46
3.2.3 Jenis dan Metode Pengumpulan Data	51

3.2.3.1 Teknik Pengumpulan Data	51
3.2.3.2 Alat Pengumpul Data	52
3.2.3.3 Sampel dan Teknik Sampling	53
3.2.4 Pengujian Data	54
3.2.4.1 Uji Validitas	55
3.2.4.2 Uji Reliabilitas	56
3.2.5 Uji Asumsi Klasik	56
3.2.5.1 Uji Normalitas	56
3.2.5.2 Uji Multikolinearitas.....	57
3.2.5.3 Uji Heterokedasitas.....	57
3.2.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda	58
3.3 Rancangan Pengujian Hipotesis.....	61
3.3.1 Penetapan Hipotesis	61
3.3.1 Penetapan tingkat Signifikan	62
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 64
4.1 Hasil Penelitian	64
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	64
4.2 Hasil Pengujian Data	64
4.2.1 Hasil Uji Validitas	64
4.2.2 Hasil Uji Reabilitas	65
4.2.3 Uji Normalitas	66
4.2.4 Uji Multikolinearitas	66
4.2.5 Uji Heterokedastisitas	67

4.2.6 Analisis Regresi Linear Berganda	68
4.2.7 Deskripsi Jawaban Responden	70
4.2.7.1 Kepuasan Kompensasi	70
4.2.7.2 Komitmen Organisasi	72
4.2.7.3 Prestasi Kerja	74
4.3 Pengujian Hipotesis	76
4.3.1 Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja	76
4.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja	77
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja	78
4.4 Pembahasan	80
4.3.1 Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja	80
4.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja	80
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Simpulan	82
5.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA	84
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS(<i>CURRICULUM VITAE</i>).....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 2 Uji Heterokedastisitas	68

DAFTAR TABEL

Tabel I	Operasional Variable Penelitian	48
Tabel II	Uji Normalitas	66
Tabel III	Uji Multikolinearitas	67
Tabel IV	Koefisien Regresi, Uji t, Uji F	69
Tabel V	Deskripsi Jawaban Responden(Kepuasan Kompensasi)	71
Tabel VI	Deskripsi Jawaban Responden(Komitmen organisasi)	73
Tabel VII	Deskripsi Jawaban Responden(Prestasi Kerja)	75

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Uji Validitas	88
LAMPIRAN B	Uji Reabilitas	91
LAMPIRAN C	Uji Asumsi Klasik	93
LAMPIRAN D	Hasil Kuesioner	96