

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat

Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)

Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

RISKI SUPRANA

NIM. C2A008235

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2012

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Riski Suprana
Nomor Induk Mahasiswa : C2A 008 235
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN
KOMPENSASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi pada kantor pusat Bank
Jateng Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si

Semarang, 24 September 2012

Dosen Pembimbing,

(Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si)
NIP. 196209251986032000

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Riski Suprana

Nomor Induk Mahasiswa : C2A 008 235

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN
KOMPENSASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi pada kantor pusat Bank
Jateng Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 1 Oktober 2012

Tim Penguji :

1. Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si (.....)

2. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)

3. Drs. Sutopo, MS (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Riski Suprana, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada kantor pusat Bank Jateng Semarang)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan / tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 24 September 2012

Pembuat pernyataan,

(Riski Suprana)

NIM : C2A 008 235

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“...sesungguhnya pertolongan Allah itu amat dekat..”
(QS. Al-Baqarah : 214)

“ Keberhasilan tidak butuh Kecerdasan Luar Biasa, Keberhasilan bukan disebabkan oleh Keberuntungan, Namun Keberhasilan ditentukan oleh Ukuran dari keyakinan atau Motivasi Kita untuk meraih apa yang kita cita-citakan ”

“Don't be follower if you can be trendsetter”

Skripsi ini ku persembahkan untuk :

- *Bapak dan (alm) Ibu*
- *Kakaku Adhitya Saputra*
- *Almamaterku*

ABSTRAK

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam pencapaian tujuan perusahaan biasanya perusahaan mengalami tingkat *turnover* yang cukup tinggi, dimana tingkat turnover yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan mengakibatkan organisasi tidak efektif. Salah satu langkah mencegah keluarnya karyawan adalah dengan adanya kompensasi yang dimaksudkan untuk memberikan rasa puas akan kompensasi yang diberikan oleh organisasi guna mewujudkan tujuan, visi dan misi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan di kantor pusat Bank Jateng ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada kantor pusat Bank Jateng Semarang. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 96 responden dengan menggunakan metode judgement sample dan metode analisis data yang digunakan adalah analisa path (jalur) dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah komitmen organisasional. Implikasi pada penelitian ini adalah kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional memiliki peran yang sama penting baik secara individu maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan, Bank Jateng

ABSTRACT

Performance is an overview of the level of achievement of the implementation of an action or policy in achieving the goals, objectives, vision and mission of the organization. In the achievement of corporate goals is usually the company experienced a high turnover rate, with a high turnover rate can affect the performance of the organization and lead to ineffective organizations. One step is to prevent the release of employee compensation that is intended to provide a sense of satisfaction will be compensation given by the organization to realize the goals, vision and mission.

Research conducted at the headquarters of the Bank of Central Java is intended to analyze the effect of variable compensation satisfaction and organizational commitment on employee performance. The research was conducted at the Bank's headquarters in Semarang in Central Java. The number of samples is set as 96 respondents using judgment samples and methods of data analysis is the analysis of path (jalur) with the help of SPSS program.

The results of the testing of the hypothesis, suggesting that the variable compensation satisfaction and organizational commitment have a positive impact on employee performance. The variable that has the most impact is organizational commitment. The implications of this study are compensated satisfaction and organizational commitment have an equally important role, both individually and together in improving employee performance.

Keywords: Compensation Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance, Bank Central Java

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada kantor pusat Bank Jateng Semarang)** Skripsi ini disusun sebagai syarat akademisi dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Ph.D., Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Ibu Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing dan memotivasi penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Ismi Darmastuti, S.E., M.Si selaku dosen wali yang banyak memberikan ilmu dan nasihat yang berarti selama penulis berkuliah di Jurusan Manajemen terkhusus konsentrasi Sumber Daya Manusia.

4. Segenap dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro untuk pengetahuan, pengalaman, dan pembelajaran hidup yang penulis dapatkan selama menempuh perkuliahan.
5. Bapak Hartanto selaku Kepala Divisi Perencanaan dan Pengembangan Bank Jateng Semarang yang telah memberikan ijin penelitian sehingga penulis dapat melakukan penelitian di Bank Jateng Semarang.
6. Bapak Sugeng Purwanto selaku Kepala Divisi Umum Bank Jateng Semarang yang telah membantu perijinan penelitian di Bank Jateng Semarang.
7. Ibu Irma, Mbak Maya, Mbak Tyta, Mbak Ayu, Mas Donny Karyawan kantor pusat Bank Jateng Semarang yang dengan sabar melayani wawancara penulis serta dengan ramah memberikan informasi kepada penulis.
8. Orangtua penulis Suparlan dan (alm) Yuniati Tri Istiana serta kakakku Adhitya Saputra yang selalu mencurahkan kasih sayang, senantiasa mendoakan, dan menyemangati penulis setiap waktu dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh teman-teman HMJ, BEM, MPM dan GMNI Fakultas Ekonomika dan Bisnis Ketut, Muji, Bagus, Tika, Anggar, Finta, Tito, Andi, Theo, Wulan, Niken, Riko, Fredy, Fitria, Ryan dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan arti dari pentingnya berorganisasi dalam kehidupan mahasiswa.

10. Sahabat-sahabat Manajemen 2008 yang memberikan kebersamaan dan keceriaan selama masa perkuliahan Danni, Randi, Aji, Adityo, Prisca, Singgih, Yanto, Rangga P, Nova Dhita, Fikri, Trio, Danti, Anang, Agung dan teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
11. Teman-teman SDM yang juga kumpulan orang cerdas, tempat penulis berdiskusi dan bertukar pikiran : Iis, Rangga W, Iqbal Nazili, Awal, Rizka, Nunung, Andro, Nadya, Shofa, Mbak Ani, Mbak Kiki, Mas Dion, Terimakasih untuk ilmu dan pengalaman baik yang kalian tularkan.
12. Kawan-kawan Tim I KKN Kac. Mejubo kab. Kudus Fani, Qodri, Didik, Agung, Nelly, Erna, Yanuar, Aan, Uki, Erna, Ayunda. Nadya, Bayu, Taufik, Erri, Mala, Ifon, Dina, Sondag, Adit, Fandi, Teguh, Syarif, Teguh,
13. Kawan-kawan Putri Aziza, Raetina Tyas, Putra Rendy, Didik Mustakim yang telah memberikan banyak masukan dan pengalaman bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran membangun dari semua pihak.

Semarang, 24 September 2012

Penulis

Riski Suprana

NIM. C2A 008 235

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Kepuasan Kompensasi	15
2.1.3 Komitmen Organisasional	20
2.2 Hubungan Antar Variabel	22
2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional	22

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	23
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	24
2.3 Penelitian Pendahuluan	25
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	26
2.5 Perumusan Hipotesis	27
2.5.1 Hipotesis Kerja	27
2.5.2 Hipotesis Uji	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Variabel penelitian dan Definisi Operasional	29
3.1.1 Variabel Penelitian	29
3.1.2.1 Kepuasan Kompensasi	30
3.1.2.2 Komitmen Organisasional	31
3.1.2.3 Kinerja Karyawan	32
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.3 Jenis dan Sumber Data	34
3.4 Metode Pengumpulan Data	35
3.5 Metode Analisis Data	36
3.5.1 Analisis Deskriptif	36
3.5.2 Analisis Kuantitatif	37
3.5.3 Analisis Multivariat	38
3.5.3.1 Uji Reliabilitas	38
3.5.3.2 Uji Validitas	38
3.5.4 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik	39
3.5.4.1 Uji Normalitas	39
3.5.4.2 Uji Linearitas	39
3.5.4.3 Uji Heterokesdisitas	41

3.5.5 Pengujian Hipotesis	41
3.5.5.1 Uji Ketepatan Model	41
3.5.5.2 Uji Ketepatan Parameter Penduga	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	44
4.1.1 Profil Perusahaan	44
4.1.2 Gambaran Umum Responden	47
4.2 Analisis data	53
4.2.1 Analisis Data Dekriptif	53
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	57
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	61
4.2.3.1 Uji Normalitas	61
4.2.3.2 Uji Linearitas	67
4.2.3.3 Uji Heterokesdisitas	69
4.2.4 Pengujian Hipotesis	72
4.2.5 Perhitungan Koefisien Jalur	78
4.2.6 Pemeriksaan Validitas Model	82
4.3 Pembahasan	83
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	89
5.3 Keterbatasa Penelitian	91
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data masuk-keluar (<i>turnover</i>).....	7
Tabel 4.1 Responden Menurut Usia	48
Tabel 4.2 Responden Menurut Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Responden Menurut Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.4 Responden menurut Masa Kerja	52
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kepuasan Kompensasi	54
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional	55
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kompensasi	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.12 Hasil Uji F Tahap Pertama	73
Tabel 4.13 Hasil Uji t Tahap Pertama	74
Tabel 4.14 Hasil Uji F Tahap Kedua	75
Tabel 4.15 Hasil Uji t Tahap Kedua	76
Tabel 4.16 Hasil Uji F Tahap Ketiga	77
Tabel 4.17 Hasil Uji t Tahap Ketiga	78
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi (R^2) Regresi Pertama	79

Tabel 4.19 Koefisien Determinasi (R^2) Regresi Kedua	79
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi (R^2) Regresi Ketiga	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	26
Gambar 2.2 Diagram Jalur	27
Gambar 3.1 Indikator Kepuasan Kompensasi	30
Gambar 3.2 Indikator Komitmen Organisasional	31
Gambar 3.3 Indikator Kinerja Karyawan	32
Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas Regresi Pertama	62
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas Regresi Kedua	63
Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas Regresi Ketiga	64
Gambar 4.4 Histogram Lonceng Regresi Pertama	65
Gambar 4.5 Histogram Lonceng Regresi Kedua	66
Gambar 4.6 Histogram Lonceng Regresi Ketiga	66
Gambar 4.7 Uji Linieritas Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional	67
Gambar 4.8 Uji linieritas Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan .	68
Gambar 4.9 Uji Linieritas Kepuasan Kompensasi dan Kinerja Karyawan.....	69
Gambar 4.10 Uji Heteroskedastisitas Variabel Komitmen Organisasional	70
Gambar 4.11 Uji Heteroskedastisitas Variabel Kinerja Karyawan	71
Gambar 4.12 Uji Heteroskedastisitas Variabel Kinerja karyawan	72

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A Daftar Pertanyaan (Kuisisioner)	96
LAMPIRAN B Rekapitulasi Data Kuisisioner	103
LAMPIRAN C Uji Validitas dan Reliabilitas	113
LAMPIRAN D Uji Asumsi Klasik	119
LAMPIRAN E Analisis Regresi Linier	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Ketiganya mempunyai arti yang sangat penting, khususnya sumber daya manusia.

Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang kompetitif. Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang tinggi, hal ini menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat memenangkan persaingan. Di era sekarang, persaingan dalam pasar akan semakin ketat, agar dapat lebih cepat unggul dalam persaingan, perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik, yang bergantung seberapa keunggulan perusahaan dikelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan puncak. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resource* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Secara umum pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, maka pembentukan sumber daya manusia yang handal merupakan suatu keharusan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia yang diperlukan saat ini adalah Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi Mahsun, (2006; dalam Sitanggang 2010). Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain komitmen, menurut Hani (2000) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja menurut Prawirosentono (2000; dalam Purnomo 2008) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai

dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut Handoko (2000), mengatakan departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi yang diberikan secara benar, para karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun secara dramatis Handoko (1996; dalam Yoyok 2005).

Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan. Dalam pemberian kompensasi, ada dua filosofi yang mendasar, yang dapat dilihat sebagai titik berlawanan dari suatu garis lurus yaitu filosofi

kelayakan dan pada titik lainnya adalah berorientasi kinerja (Mathis and Jackson, 2000). Filosofi kelayakan ini dapat dilihat di banyak organisasi yang secara tradisional telah memberikan kenaikan otomatis kepada karyawannya setiap tahun dan masih memperhatikan senioritas dalam kenaikan gaji. Rivai (2005) mengemukakan bahwa kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Setiap karyawan harus memberikan kontribusi terbaiknya dan mengetahui tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai dengan mengukur keadaan dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Pihak manajemen perusahaan harus banyak memberikan perhatian dan usahanya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan.

Menurut teori Maslow tentang lima tingkat kebutuhan, kompensasi mendasari kelima tingkat kebutuhan manusia, dari mulai kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yang paling tinggi yaitu self-actualization (perwujudan diri). Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu.

Tujuan utama organisasi adalah mencari laba. Untuk itu, pihak perusahaan dituntut agar dapat mengelola dengan baik sumber daya yang dimiliki agar tujuan

tercapai. Tujuan akan tercapai apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Beberapa penelitian mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan karyawan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dengan komitmen dan kontribusi yang diberikan karyawan terhadap organisasi, karyawan akan mendapatkan reward atau imbalan yang sesuai, sebagaimana Riley (2006; dalam Renny *et al*, 2011) karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi, misi, serta tujuan organisasi sehingga layaklah bahwa setiap organisasi berharap untuk dapat mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Komitmen organisasional mengacu pada kepercayaan tujuan karyawan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan loyalitas terhadap organisasi (Mowday *et al*, 1982; Hacket *et al*, 2011). Menurut Veithzal Rivai (2008) dalam organisasi sektor publik maupun sektor swasta, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan visi, misi tujuan organisasi, dan ikatan kerja. Sehingga bila setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi yang baik bagi perusahaan, tentunya kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Porter (1974; dalam Panggabean 2002), komitmen karyawan adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam dalam suatu organisasi tertentu. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab semua pekerjaan atau tugas yang diberikan padanya. Karyawan juga merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki

terhadap organisasi. Komitmen mempengaruhi kinerja melalui bagaimana perusahaan meningkatkan taraf kesejahteraan karyawannya, perasaan bahwa perusahaan merupakan pilihan terbaik dan bahwa keputusan untuk bekerja diperusahaan merupakan keputusan terbaik karyawan.

Sumber daya manusia adalah modal awal berharga yang dimiliki oleh Bank Jateng yang memegang peranan dalam keberhasilan Bank Jateng untuk menjadikan Bank Jateng sebagai penyokong ekonomi daerah Jawa Tengah karena dengan adanya karyawan tersebut diharapkan kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik oleh karena itu kinerja karyawan dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih prestasi dalam bekerjanya dan mencapai tujuan perusahaan.

Kantor pusat Bank Jateng dalam aktivitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik dan meminimalisir tingkat keluarnya karyawan dari organisasi, dimana terlalu tinggi tingkat turnover dapat mengganggu kinerja perusahaan dan manfaat lain dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu sendiri tetapi juga dirasakan pada organisasinya. Bank Jateng adalah Badan Usaha Milik Daerah yang bertugas untuk mengelola aset daerah Jawa Tengah khususnya mengenai perbankan dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat Jawa Tengah.

Turnover karyawan adalah tingkat pergerakan tenaga kerja yang keluar dari organisasi dimana karyawan keluar dari organisasinya mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi. Turnover

karyawan dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian dari anggota organisasi tersebut.

Fenomena *turnover* yang terjadi pada pada karyawan Bank Jateng dari tahun 2009 hingga 2011 adalah tingginya karyawan yang keluar dari perusahaan. Keluarnya karyawan selama ini pasti dapat merugikan perusahaan karena dengan keluarnya karyawan dapat menghambat produktivitas perusahaan itu sendiri. Berikut ini adalah data *turnover* karyawan kantor pusat Bank Jateng Semarang.

Tabel 1.1
Tabel *turnover* Kantor Pusat Bank Jateng
Periode tahun 2009 – 2012

Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan	Prosentase keluar
2009	6	63	2308	2,72
2010	106	72	2342	3,07
2011	14	81	2275	3,56
2012 (Mei)	200	23	2452	0,93

Sumber : Kantor Pusat Bank Jateng Semarang.

Berdasarkan data di atas ini dapat diketahui bahwa persentase karyawan yang keluar dari tahun 2009 hingga 2011 terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2009 sendiri persentase jumlah keluar karyawan 2,72% pada tahun 2008 meningkat menjadi 3,07% lalu pada tahun berikutnya meningkat kembali menjadi 3,56 dan pada tahun 2012 ini mengalami penurunan menjadi 0,93.

Setiap karyawan memiliki hak untuk keluar dari organisasinya tetapi bila terjadi peningkatan tingkat turnover yang tinggi dapat berdampak negatif bagi

organisasi karena dapat menghambat produktivitas perusahaan selain itu juga dapat terjadi peningkatan biaya sumber daya manusia karena perusahaan harus melakukan proses rekrutmen karyawan guna mengganti karyawan yang keluar, hal ini akan mengeluarkan biaya yang sangat besar bagi organisasi.

Berdasarkan tabel 1.1 yang terus mengalami fluktuasi tingkat *turnover* karyawan salah satunya dapat diindikasikan bahwa karyawan kurang merasa puas akan kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen sehingga hal ini mengakibatkan karyawan memilih untuk keluar dari kantor pusat Bank Jateng.

Atas dasar permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **"Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Studi pada kantor pusat Bank Jateng Semarang)"**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang diatas, diketahui bahwa jumlah karyawan Bank Jateng Semarang yang keluar memiliki presentase yang terus meningkat yaitu tahun 2009 sebesar 2,72% meningkat menjadi 3,07% pada tahun 2010 , meningkat menjadi 3,56% pada tahun 2011, sempat mengalami penurunan menjadi 0,93% pada tahun 2012. Fenomena ini tidak dapat dipungkiri oleh sebuah organisasi bahwa tingkat turnover yang terjadi di perusahaan kadang juga bisa dipengaruhi oleh adanya rasa puas karyawan terhadap kompensasi yang di dapat dari perusahaan sehingga tingkat turnover karyawan dapat di indikasikan karena

adanya rasa kurang puas karyawan terhadap kompensasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan dalam prosesnya. Karyawan di duga kurang merasa puas akan kompensasi yang ada dikarenakan kurang adanya bonus yang di dapat karyawan bila telah menyelesaikan tugasnya, kesempatan promosi yang kurang jelas, serta penghargaan yang didapat karyawan dari pihak manajemen,

Berdasarkan hal tersebut permasalahan yang dikaji adalah bagaimana variabel kepuasan kompensasi secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan melalui variabel komitmen organisasional di kantor pusat Bank Jateng Semarang

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasional pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasional.

2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasioal terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi berikut :

1. Bagi perusahaan : hasil penelitian ini dapat membantu memberikan masukan dan pertimbangan perusahaan, selain itu dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan yang akan datang secara efektif dan efisien.
2. Bagi fakultas : menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti : merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari lima bab, masing-masing bab berisi :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan dan serta metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian serta analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran-saran / masukan-masukan yang berguna dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik (Hadari Nawawi, 2005). Prawirosentono (2008) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Hal ini juga didukung oleh pendapat Cokroaminoto (2007) pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas –tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator – indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam-macam istilah. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “untuk kerja” dari seorang karyawan.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Fuad Mas’ud

(2004) menyatakan ada lima dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

4. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.

5. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

Mathis and Jackson (2002) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan

berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan, dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2003).

Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan yang ke lainnya adalah mengembangkan potensi individu (Mathis and Jackson, 2002). Hal yang sama juga diungkapkan oleh Dessler (1997) bahwa tiga tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan informasi tentang dapat dilakukan promosi atau penetapan gaji, meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan dan untuk perencanaan dan pengembangan karir karyawan karena penilaian memberikan suatu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir seseorang yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkan.

2.1.2 Kepuasan Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi

merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2005). Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-keburuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk mendapatkan upah yang layak (Ranupandjoyo dan Rusman, 1983).

Henry Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan. Memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan dengan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Gomes (2003) mengemukakan bahwa nilai hak-hak perorangan mempengaruhi imbalan karena setiap orang ingin digaji berdasarkan "*a fair day's pay for a fair day's work*". Jadi karena standar keadilan per orang berbeda maka diperlukan beberapa metode untuk menyamakan kontribusi dari para karyawan menurut karakteristiknya.

Menurut Rabindra. N. dan Medonca (1998 dalam Harnanik, 2005) kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Menurut Michael dan Harold (1993 dalam Pantja Djati, 2003) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sedangkan menurut Mobley (1982 dalam Sahid, 2008) mendefinisikan kepuasan kompensasi sebagai keadaan dimana harapan akan kompensasi sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa perusahaan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial (Anthony & Govendarajan, 2003). Kompensasi finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar. Sedangkan dalam bentuk non finansial adalah tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govendarajan, 2003).

Harnanik (2005) menegaskan bahwa kepuasan kompensasi terdiri dari beberapa unsur, unsur yang paling jelas adalah jumlah gaji yang diterima seseorang. Pada umumnya motivasi orang bekerja adalah untuk memperoleh kepuasan kompensasi dalam bentuk uang.

Adapun komponen dari sistem pengendalian manajemen adalah sistem penghargaan (reward sistem), struktur organisasi dan jaringan informasi (Anthony & Govendarajan, 2003). Sebagai komponen struktur, sistem penghargaan, dapat berupa kompensasi insentif yaitu suatu mekanisme yang dapat mendorong dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2005) setiap individu dipengaruhi oleh insentif positif dan insentif negatif. Insentif positif merupakan akibat dari ditingkatkannya kepuasan akan kebutuhan pribadi. Akibat dari insentif positif adalah timbul adanya kepuasan karyawan. Adanya produktivitas karyawan, adanya rasa nyaman bekerja pada diri karyawan. Sedangkan insentif negatif merupakan akibat dari diturunkannya kepuasan pribadi. Adapun akibatnya adalah tidak adanya rasa puas pada diri karyawan, produktivitas karyawan yang tidak maksimum serta adanya rasa tidak nyaman dalam bekerja.

Beberapa hal mengenai kepuasan kompensasi cenderung mendukung hal – hal sebagai berikut :

- a. Insentif yang dilengkapi dengan anggaran atau laporan lainnya paling baik manager berpartisipasi aktif bersama atasannya dalam proses pencapaian target yang di tetapkan.
- b. Individu lebih cenderung termotivasi dengan hadiah penghasilan.

- c. Individu akan termotivasi jika mereka menerima laporan umpan balik.
- d. Efektifitas insentif menurun secara cepat begitu berlalunya waktu.
- e. Motivasi akan negatif bila seorang karyawan di targetkan untuk mendapatkan target yang tidak mudah dicapai.

Banyak karyawan mengatakan motivasi kerja adalah motivasi untuk mendapatkan uang. Uang yaitu salah satu alat untuk memotivasi karyawan paling kuat. Menurut teori pengharapan dari motivasi dinyatakan bahwa seseorang untuk bermotivasi tinggi, bila seseorang tersebut memiliki semangat berusaha dan kinerja tinggi selain itu juga perlu disertai dengan keinginan besar untuk mendapatkan penghargaan akhir dan keinginan itu lebih harus lebih kuat daripada faktor – faktor yang bersifat negatif.

Gaji sebagai salah satu bentuk kepuasan kompensasi memiliki beberapa pengertian seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2005) adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat gaji adalah :

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Hukum ekonomi tentang penawaran dan permintaan berlaku juga dalam hal tenaga kerja. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka maka tingkat gaji cenderung tinggi,

sedangkan untuk pekerjaan yang mempunyai penawaran melimpah, gaji akan cenderung turun.

b. Kemampuan Pembayaran

Bagi perusahaan, gaji merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya gaji berarti akan meningkatkan biaya produksi dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, maka jelas perusahaan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawannya.

c. Produktivitas

Gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan dan biasanya prestasi ini diwujudkan sebagai produktivitas. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya akan semakin besar pula gaji yang diterima karyawan.

d. Biaya Hidup

Pemerintah Indonesia menggunakan standar biaya hidup minimum untuk menentukan besarnya upah minimum (UMR) bagi karyawan.

e. Pemerintah

Pemerintah melalui peraturan – peraturan yang dikeluarkan juga mempengaruhi tinggi rendahnya gaji.

2.1.3 Komitmen Organisasional

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi

tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting. Mathis and Jackson (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relative puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Sedangkan Luthans (2006) komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Terdapat tiga model komponen yang diajukan oleh Allen dan meyer (2006), ketiga dimensi itu adalah :

1. Komitmen afektif adalah keterkaitan secara emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu,

Ganesan dan Weitz (1996;dalam Fuad Mas'ud, 2004) mengidentifikasi komitmen organisasional sebagai :

1. Perasaan menjadi salah satu bagian organisasi

2. Kebanggaan akan organisasi
3. Kepedulian terhadap organisasi
4. Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi
5. Kepercayaan yang kuat mengenai nilai – nilai organisasi
6. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi

O'reilly dan Chatman (1986; dalam Fuad Mas'ud, 2004) juga mengatakan bahwa komitmen terdiri dari tiga faktor yaitu:

1. Internalisasi nilai – nilai organisasi
2. Identifikasi diri sebagai bagian dari organisasi
3. Perilaku sesuai dengan nilai – nilai dan keinginan organisasi

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional

Dewasa ini konsep komitmen terhadap organisasi telah menduduki tempat yang sangat penting dalam penelitian tentang perilaku organisasi, hal ini dilakukan karena banyak perilaku kerja yang dipengaruhi oleh tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan tempat bekerjanya.

Bragg (dalam Coetzee, 2005) mengatakan bahwa karyawan yang berkomitmen melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak berkomitmen dan organisasi dengan pekerja yang berkomitmen lebih baik secara finansial daripada organisasi yang tidak berkomitmen.

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat banyak jenis penghargaan yang dapat menyebabkan kinerja dan loyalitas yang tinggi. Salah satu yang mendapat perhatian makin besar adalah penghargaan terhadap kenyataan bahwa banyak karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, dan ketika organisasi membantu mereka menangani kewajiban tersebut, loyalitas mereka pun meningkat (dalam Luthans, 2006).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu ukuran tertentu untuk mengindikasikan hasil capaian suatu pihak terhadap tugas organisasional. Menurut Morrison (1994; dalam Sitty Yuwalliantin, 2006) komitmen dianggap penting bagi organisasi karena: (1) pengaruhnya pada turn over. (2) Hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan, Sitty Yuwalliantin (2006).

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mitchel dan Harold (1993; dalam Pantja Djati, 2003) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andhi (2005) menemukan kepuasan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan maka akan semakin membuat kinerja karyawan lebih baik dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Dalam penelitian yang dilakukan S. Pantja Djati, et al (2003) dimana penelitian ini membahas tentang kepuasan kompensasi, komitmen organisasional dan prestasi kerja dengan analisis regresi berganda menemukan kepuasan kompensasi berpengaruh positif dengan komitmen organisasional.

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Andhi Supriyadi (2005) dengan judul analisis pengaruh kepuasan kompensasi, pemberdayaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan lokasi penelitian di PT. Bina Guna Kimia yang menggunakan analisis regresi berganda sebagai alat analisisnya menemukan kepuasan kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adhian Nugraha (2006) penelitian ini menguji tentang ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan lokasi penelitian PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang yang menggunakan analisis regresi sebagai alat analisisnya menemukan kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

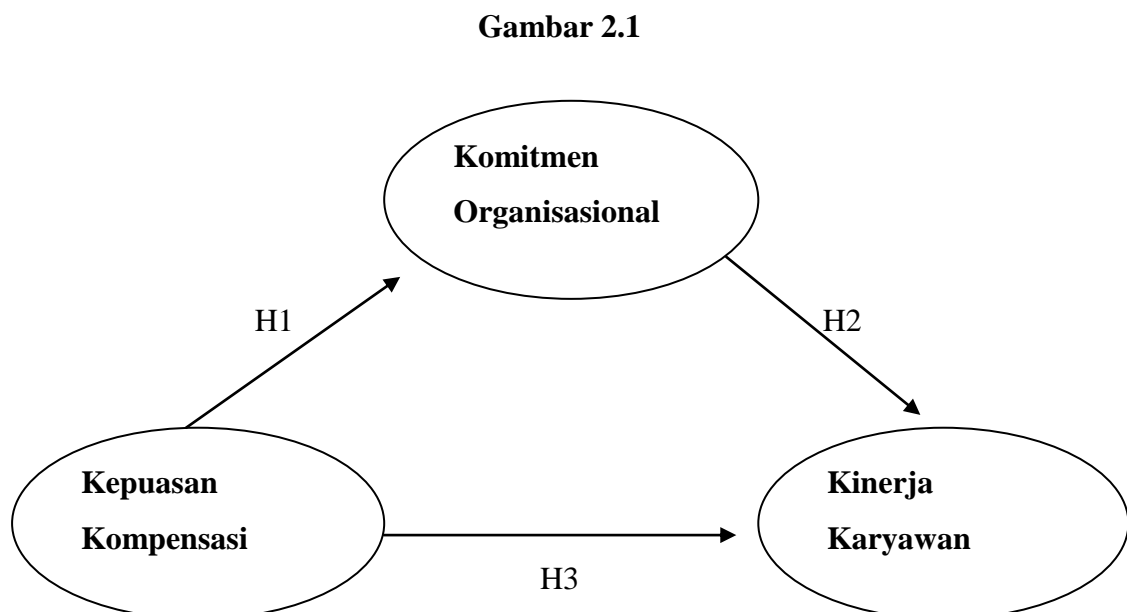
Penelitian yang dilakukan oleh Nelly Apriana (2008) penelitian ini menguji tentang gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan lokasi penelitian PT. Suara Merdeka yang

menggunakan analisis regresi berganda menemukan kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Safitra kurnia Hardianti (2011) penelitian ini menguji tentang budaya organisasi, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan lokasi penelitian PT. Bitratex Industries Semarang yang menggunakan analisis *path* menemukan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Analisis pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :



2.5 Perumusan Hipotesis

2.5.1 Hipotesis Kerja

Berlandaskan teori kerja dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

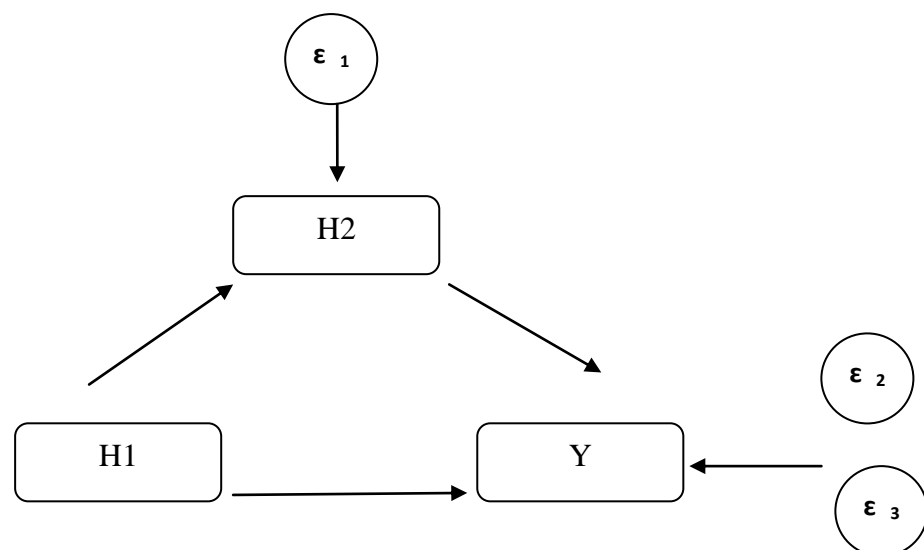
H1 : Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

H2 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.5.2 Hipotesis Uji

Berdasarkan hipotesis kerja yang telah dinyatakan, maka parameter yang digunakan adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2

Diagram Jalur

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). X1 mewakili Kepuasan Kompensasi, mempengaruhi X2 yang mewakili komitmen organisasional. X1 (Kepuasan kompensasi) sebagai variabel eksogen, mempengaruhi Y (Kinerja Karyawan) sebagai variabel endogen, serta X2 (Komitmen Organisasional) sebagai variabel eksogen, mempengaruhi Y (Kinerja Karyawan) sebagai variabel endogen. Maka dapat dirumuskan hipotesis uji sebagai berikut :

1. Untuk H1

- a) H_0 = tidak ada pengaruh positif antara Kepuasan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional, dimana $\beta=0$
- b) H_a = ada pengaruh positif antara Kepuasan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional, dimana $\beta>0$

2. Untuk H2

- a) H_0 = tidak ada pengaruh positif antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan, dimana $\beta=0$
- b) H_a = ada pengaruh positif antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan, dimana $\beta>0$

3. Untuk H3

- a) H_0 = tidak ada pengaruh positif antara Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dimana $\beta=0$

- b) H_a = ada pengaruh positif antara Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan, dimana $\beta=0$

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri atas tiga macam, yaitu satu variabel dependen dan dua variabel independen. Ketiga variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Independen, yaitu Kepuasan Kompensasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2).

1. Variabel Bebas (variabel independen)

Variabel independen ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent* atau variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2004). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional. Sedangkan menurut Ferdinand (2006) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun pengaruhnya negatif.

2. Variabel Terikat (variabel independen)

Variabel ini adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Menurut Ferdinand (2006) Variabilitas dari faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti. Sedangkan menurut Sugiyono

(2004), variabel dependen sering juga disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen atau variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

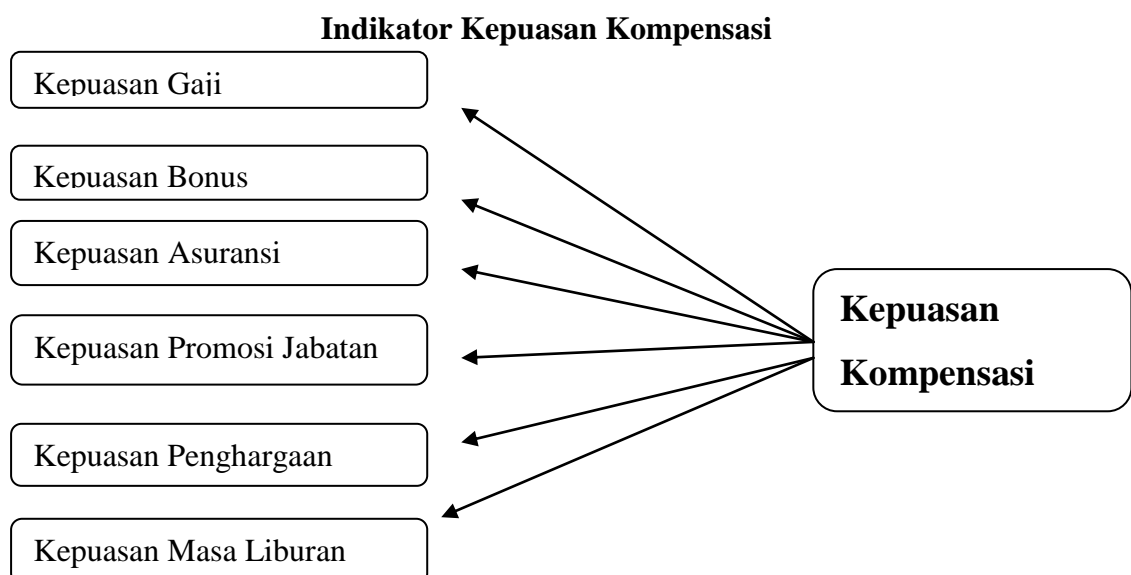
3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sesuatu yang melekat arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel ini diuraikan menjadi indikator empiris meliputi:

3.1.2.1 Kepuasan Kompensasi

Menurut Rabindra. N. dan Medonca (1998 dalam Harnanik, 2005) kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Menurut Anthony and Govendaraja (2003) kepuasan kompensasi memiliki indikator sebagai berikut

Gambar 3.1



Keterangan :

X1 = Kepuasan Gaji

X2 = Kepuasan Bonus

X3 = Kepuasan Asuransi

X4 = Kepuasan Promosi Jabatan

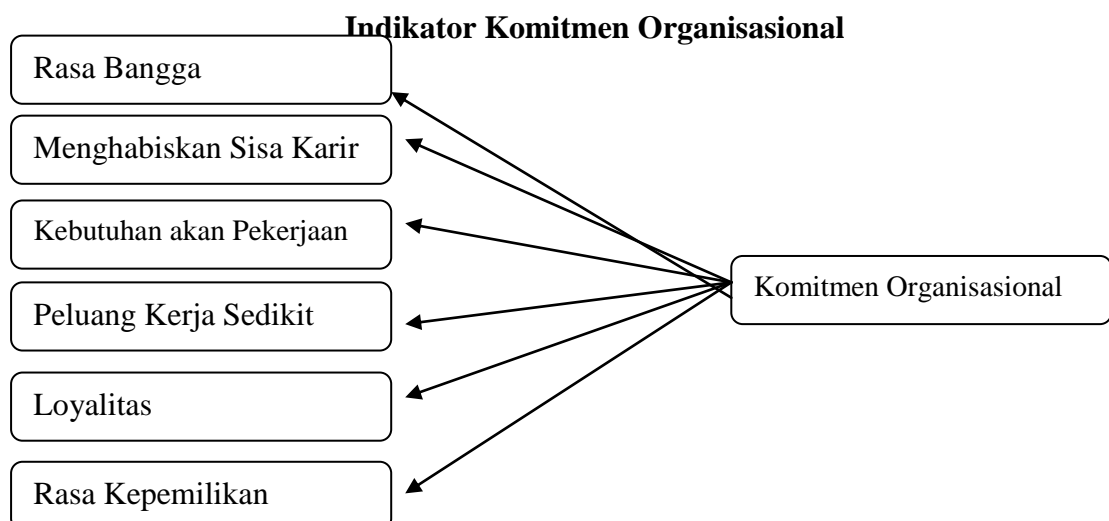
X5 = Kepuasan Penghargaan

X6 = Kepuasan Masa Liburan

3.1.2.2 Komitmen Organisasional

Komitmen adalah suatu sikap loyalitas yang dilakukan oleh karyawan kepada organisasi secara berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya kepada organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Allan and Meyer (2006) terdapat beberapa indikator untuk mengukur komitmen organisasional adalah sebagai berikut :

Gambar 3.2



Keterangan :

X7 = Rasa Bangga

X8 = Menghabiskan Sisa karir

X9 = Kebutuhan akan Pekerjaan

X10 = Peluang Kerja Sedikit

X11 = Loyalitas

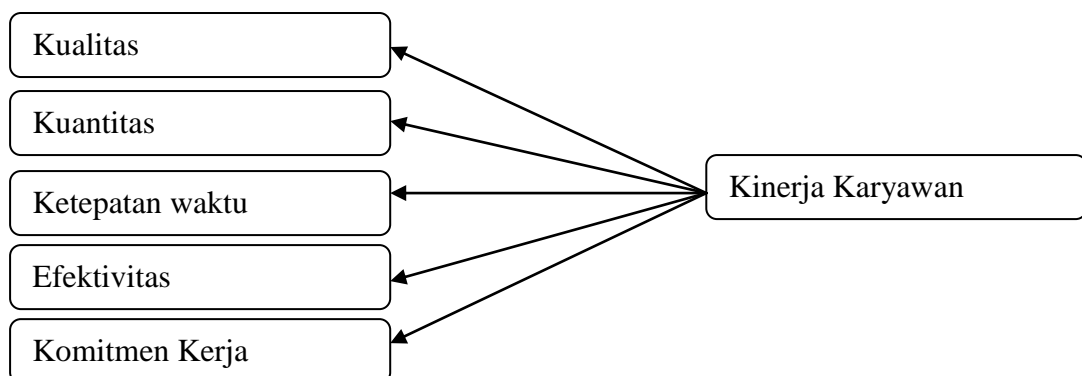
X12 = Rasa Kepemilikan

3.1.2.3 Kinerja karyawan

Menurut Mas'ud (2004) kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator – indikator tertentu. Variabel karyawan diukur melalui lima indikator. Fuad Mas'ud (2004) kinerja pegawai memiliki beberapa indikator sebagai berikut :

Gambar 3.3

Indikator Kinerja Karyawan



Keterangan :

X13 = Kualitas

X14 = Kuantitas

X15 = Ketepatan Waktu

X16 = Efektivitas

X17 = Komitmen Kerja

3.2 Populasi dan Sampel

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2004) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah populasi yang diambil adalah seluruh karyawan Kantor Pusat Bank Jateng, Semarang yang berjumlah 2452 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2004). Pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik Judgement Sampling, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan sesuai pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian atau masalah peneliti yang ingin dikembangkan (Ferdinand, 2006).

Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin (sekarang, 2003) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir, maksimum 10%. Berdasarkan rumus diatas, maka ukuran sampel minimum adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{2452}{1+2452(0,1)^2}$$

$$n = \frac{2452}{25,52}$$

$$n = 96,081 = 96 \text{ orang}$$

Sehingga total jumlah sampel adalah 96 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah berupa *cross-sectional* data, karena mengumpulkan data hanya saat riset lapangan,ng (Imam Ghozali, 2006). Sedangkan sumber data yang digunakan berjenis primer dan sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang dilihat dari kepuasan kompensasi dan

komitmen organisasional. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

3.3.2 Data Sekunder

Data Sekunder menurut Algifari (2003), data sekunder adalah data yang diperoleh dari terbitan atau laporan suatu lembaga. Data ini diperoleh dari media internet dan lainnya yang berkaitan dengan pokok utama penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja diperusahaan.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah:

3.4.1 Wawancara

Pengumpulan data dengan memeberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam penelitian ini tujuannya dilakukannya wawancara adalah untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai produktivitas karyawan.

3.4.2 Observasi

Observasi merupakan sebuah proses mengamati, memahami pola, norma dan makna perilaku dari suatu obyek tertentu (Chabib Mustofa, 2008).

3.4.3 Kepustakaan

Mempelajari teori-teori dari buku, jurnal, skripsi, dan studi terhadap literatur-literatur pendukung lainnya, serta dari instansi terkait.

3.4.4 Kuisisioner

Metode pengumpulan data yang diperoleh dengan menjawab serta mengisi daftar pertanyaan yang diajukan oleh penulis kepada responden.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-

masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method berikut ini (Ferdinand,2006) :

Proses ini melalui beberapa tahapan, yaitu :

1. *Scoring*

Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju	= Skor 5
Setuju	= Skor 4
Ragu-Ragu	= Skor 3
Tidak Setuju	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju	= Skor 1

2. *Tabulating*

Pengelompokan atas data jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut hasil disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

3.5.2 Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel – tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS for windows dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur.

3.5.3 Analisis Multivariat

3.5.3.1 Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Jika angka reliabilitas **Alpha Cronbach** > 0,6 maka item variabel tersebut dinyatakan **reliabel**, dan jika angka reliabilitas **Alpha** < **0,6** maka item variabel tersebut dinyatakan **tidak melalui** Nunally (1960; dalam ghozali 2006). Rumus yang digunakan Sugiyanto, (2004; dalam ghozali 2006) adalah sebagai

$$\text{berikut : } r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \partial^2 b}{\partial^2 t} \right)$$

Keterangan :

r = Reliabilitas Instrument

k = Banyaknya Butir Pernyataan

$\sum \partial^2 b$ = Jumlah Varian Butir

$\partial^2 t$ = Varian Total

3.5.3.2 Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam penelitian ini, penelitian validitas instrument penelitian dilakukan dengan melihat angka signifikansi yaitu membandingkan nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) dengan tabel untuk degree of freedom ($df = n-2$).

3.5.4 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Beberapa uji penyimpangan asumsi klasik yang perlu dilakukan dalam analisis jalur, antara lain (Imam Ghozali, 2009) :

3.5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji tingkat kenormalan distribusi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi. Adapun analisis yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan metode grafik, yaitu dengan menggunakan grafik normal *probability plot*. Grafik normal *probability plot* berfungsi membandingkan distribusi kumulatif dari data. Sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Imam Ghozali, 2009). Deteksi normalitas dilihat melalui penyebaran data pada sumbu diagonal, dengan kriteria :

- 1) Jika data menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.5.4.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Model dibentuk berdasarkan tinjauan teoritis bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya adalah linear. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diwujudkan secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada. Mengingat penelitian ini menggunakan *analysis path* (analisis jalur), maka terdapat beberapa asumsi dasar untuk memenuhi kaidah *Trimming Theory* (Teori Trimming), diantaranya :

1. Hubungan antar variabel harus bersifat linear.
2. Model penelitian memiliki hubungan kausalitas dengan panah satu arah
3. Model penelitian sesuai dengan teori dan konsep.
4. Instrumen penelitian harus reliabel dan valid.

Dalam teori trimming, pengujian validitas model riset diamati melalui perhitungan koefisien determinasi total, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Koefisien Determinasi Total} = R_m^2 = 1 - p_{e1}^2 - p_{e2}^2 - \dots - p_{ep}^2$$

Uji validitas koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai P dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel yang dilakukan secara parsial. Variabel dengan koefisien path terbesar merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan.

Selanjutnya ciri linieritas antara variabel independen dan variabel dependen dapat diamati melalui *Scatter Plot Diagram* dengan tambahan garis regresi. Karena diagram pencar hanya menampilkan hubungan antara dua variabel, maka pengujian dilakukan secara berpasangan setiap dua variabel (Santoso, 2004).

3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan untuk mendeteksi adanya penyebaran atau pancaran dari variable – variabel, selain itu juga untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang variasinya bersifat Heterokedastisitas atau *equal variance*. Metode yang digunakan dalam mendeteksi ada atau tidaknya Heterokedastisitas yaitu metode grafik, dasar penentuan ada atau tidaknya Heterokedastisitas yaitu :

1. Jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit) maka terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas atau plot menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.5.5 Pengujian Hipotesis

3.5.5.1 Uji Ketepatan Model

a) Uji-F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi model riset dengan mengukur pengaruh variabel kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasional, kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian (Ghozali, 2006) :

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{tabel}}$, sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan dari X_1 terhadap X_2 , serta X_1 dan X_2 terhadap Y .
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, sehingga ada pengaruh yang signifikan dari X_1 terhadap X_2 , serta X_1 dan X_2 terhadap Y .

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Jika nilai R^2 hitung semakin besar (mendekati nol) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel dependen, sebaliknya jika nilai R^2 hitung semakin kecil (mendekati nol) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil, dan model yang digunakan semakin lemah menggunakan variasi variabel dependen.

3.5.5.2 Uji Ketepatan Parameter Penduga

a) Uji t

Digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasional, kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian (ghozali, 2006) :

- 1) Apabila $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Apabila $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak