

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada CV Mutiara Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan pengujian *SPSS for windows versi 25.0* maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Mutiara. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap kepuasan kerja pada CV Mutiara Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat kepuasan karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Mutiara Yogyakarta. Hasil ini membuktikan kepuasan kerja dapat mempengaruhi secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang dirasakan

karyawan semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan yang secara tidak langsung mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang dapat diterapkan oleh CV Mutiara Yogyakarta. Hasil dari penelitian, kepuasan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan perilaku yang berdampak pada organisasi. Organisasi mampu untuk membangun motivasi karyawan dan gaya kepemimpinan yang baik agar karyawan akan secara sukarela membentuk perilaku yang baik pada organisasi. Perilaku yang dibentuk tersebut akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas yang dilakukan oleh karyawan.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, ditemukan kompensasi pada karyawan CV Mutiara Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menyatakan karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dari hasil tersebut diharapkan perusahaan mempertahankan pemberian kompensasi kepada karyawan dan dapat meningkatkan kompensasi agar semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dan dapat memperbaiki pertanyaan tentang “Komunikasi mengenai kompensasi umumnya berjalan dengan baik dalam organisasi”, hal ini harus diperhatikan lagi perusahaan dalam memberikan kompensasi sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan atau tidak. Adanya kedepannya karyawan merasa dihargai oleh perusahaan dan dapat meningkatkan kepuasan karyawan menjadi lebih tinggi.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, ditemukan kepuasan karyawan pada CV Mutiara Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menyatakan tingkat kepuasan karyawan di CV Mutiara Yogyakarta sangat tinggi hal ini yang membuat karyawan termotivasi dalam bekerja dan mengurangi absensi atau tidak masuk kerja. Kedepannya perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar karyawan lebih giat dalam bekerja dan memberikan reward atau penghargaan agar karyawan merasa lebih semangat dalam bekerja. Dan perusahaan lebih memperhatikan dalam pertanyaan “Manajemen organisasi ini mendukung saya”, dinilai masih rendah karena karyawan merasa manajemen perusahaan masih kurang dalam mengelola karyawan dan memperhatikan karyawan. Sehingga perusahaan lebih dekat lagi dengan karyawan mendengarkan pendapat karyawan agar karyawan merasa puas dengan perusahaan.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, ditemukan kinerja karyawan pada CV Mutiara Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menyatakan karyawan merasa kinerja yang dilakukan karyawan selama ini sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan lebih mempertahankan kinerja karyawan dengan meningkatkan kompensasi agar kepuasan meningkat dan secara otomatis kinerja karyawan semakin meningkat. Perusahaan juga memperhatikan dengan pertanyaan tentang “Saya terus mengingat hasil yang ingin saya capai dalam pekerjaan saya” karena dinilai kurang oleh karyawan. Sehingga perusahaan hendaknya memperhatikan secara detail tentang apa hasil yang dicapai karyawan kepada perusahaan dengan memberikan reward atau penghargaan atas apa yang dicapai karyawan terhadap perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa kekurangan dalam penulisan, keterbatasan penelitian yang dialami oleh penulis sebagai berikut:

1. Waktu yang digunakan dalam mengambil jawaban responden cukup singkat, mengakibatkan jawaban kuesioner cenderung lebih banyak yang baik dan sangat baik.
2. Pada bagian kuesioner, masih terdapat beberapa kata-kata yang kurang dipahami oleh responden. Hal ini menyebabkan responden tidak memberikan hasil yang akurat saat pengisian kuesioner.
3. Pada bagian kuesioner kinerja, terdapat risiko bias karena kuesioner diisi sendiri oleh responden. Hal ini menyebabkan hasil dari kuesioner menjadi tidak objektif.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang mungkin dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperhitungkan waktu dalam proses pengambilan jawaban responden, agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan maksimal.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempersiapkan kuesioner dengan kalimat-kalimat yang lebih mudah dipahami bagi responden, sehingga jawaban yang dihasilkan lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempersiapkan kuesioner dengan kalimat-kalimat yang merujuk pada penilaian yang objektif, dengan demikian hasil yang diperoleh lebih akurat dan tidak menjadi bias.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafafa Publishing.
- Akhyadi, Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Alpern, R., Canavan, M, E., Bistrat, D, T., McNatt, Z., & Lindfield, T. (2013). *Development of a Brief Instrument for Assessing Healthcare Employee Satisfaction in a Low-Income Setting*.
- Andriani, C. (2020). *Pemberian Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan*.
- Annor, L. (2014). *Effect of Compensation Management on Employee Performance at The St. Michael's Catholic Hospital, Pramso*.
- Ayuwardani, M., & Insih, K. (2016). Kompensasi sebagai Penentu Kepuasan Kerja. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 47-59.
- Baledi, M., & Al Saed, R. (2017). *The Impact of Compensation on Improving Employees Performance through Job Satisfaction in Jordanian Newspaper. International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research, Volume-4, Issue-5, October-2017*.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hanasya, J. (2016). *Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector. Journal Management Science Letters*, 6, 61 – 70.

- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herispon., & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, Vol. 13, No. 1, 31-33.
- Ivancevich, John. (2014). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Company.
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 17, No. 1.
- Koopmans, L., et al. (2014). *Construct Validity of The Individual Work Performance Questionnaire*. *Journal of Occupational and Environment Medicine*: 56(3), 331-337.
- Larbi, T.A. (2014). *Effect of Compensation Management on Employee Performance At the St . Michael ' S Catholic Hospital, Pramso*. *Human Resource and Organizational Development: July*, 1–80.
- Linda, K. (2014). *Improving the Individuals Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis*. *Journal of Applied Measurement*, 15(2).
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martocchio, J.J. (2015). *Strategic Compensation A Human Resource Management Approach Eight Edition*. Pearson Education.
- Mondy, R. Wayne & Noe Robert M. (2016). *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad R, et.al (2014); *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan); International Journal of Business and Social Science; Vol. 5 No. 2*.

- Nurcahyani, N. M. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Nurcahyo, R. R. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, Volume: V, No 14.
- Osibanjo, O.A., Salanke, P., & Adeniji, A. (2014). *Compensation Management and Organizational Commitment in Developing Economies: Indian Perspective. Acme Intellects International Journal of Research in Management, Social Sciences & Technology, Vol-8 No.8.*
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(4), 2409 – 2437.
- Premalatha, U.M. (2013). *Impact of Compensation System on Employee Performance-A Study with Special Reference to Service Sector.*
- Qadir, A. (2014). *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan).*
- Rizal, M., & Handayani. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, Vol. 11, No. 1, 55-66.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2022). *Organizational Behavior Updated 18th Edition Global Edition. Pearson Education.*
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume: IV, No. 1, 1-6.
- Sinambela, I. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaeil Indonesia, Volume II, No 02.
- Singhvi, A. S., Dhage, N., & Sharma, P. P. (2018). *Compensation and Its Impact on Motivation Employee's Satisfaction and Employee's Performance.*

Interntional Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management, Vol. 5, No. 4, 1-43.

Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Syahreza, D. S., Lumbanraja, P., Dalimunthe, R. F., & Absah, Y. (2017). *Compensation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention: A Study of Differential Semantic Scales. European Research Studies Journal*, 10(10), 151–159.

Tegar, A., & Pragalata, A. (2019). *The Effect of Compensation on Employee Retention Through Work Satisfaction and (Study At the Jayakatha Bali Beach Resort Residence and Spa, Indonesia). International Journal of Economic, Commerce and Management*, VII(5), 565–577.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Kepada Yth :
Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan CV. Mutiara
Di tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini kami mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i karyawan CV. Mutiara di Kota Yogyakarta untuk dapat meluangkan waktunya menjawab pertanyaan yang terlampir dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada CV Mutiara Yogyakarta”. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan data yang sangat kami perlukan dalam penelitian untuk penulisan skripsi, yang merupakan tugas akhir untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Jurusan Manajemen, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Demikian sekiranya Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia memberikan jawaban yang sejujurnya atas pertanyaan tersebut.

Atas perhatian dan kesediannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, Februari 2023

Hormat Saya



Gabriela Emmanuele Sampouw

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Pernyataan berikut mengenai identitas diri responden. Berikan jawaban sesuai dengan kondisi yang Anda alami.

1. Nama :(bila tidak keberatan)
2. Jenis kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Usia Anda saat ini :Tahun
4. Pendidikan terakhir yang pernah Anda tempuh :
5. Sudah berapa lama Anda bekerja di perusahaan ini :Tahun

Petunjuk Pengisian

Berikanlah persepsi/penilaian anda terhadap pernyataan yang diajukan sesuai dengan keadaan yang anda rasakan dengan memberi tanda (v) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan Jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. KOMPENSASI

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kompensasi dikelola dengan baik	STS	TS	N	S	SS
2	Karyawan menerima pemberitahuan dan informasi yang memadai mengenai setiap perubahan yang akan mempengaruhi kompensasi mereka	STS	TS	N	S	SS
3	Kompensasi dikelola untuk memastikan bahwa semua karyawan menerima kompensasi yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama	STS	TS	N	S	SS
4	Rekan saya pada departemen lain dengan kualifikasi yang sama, menerima lebih banyak kompensasi daripada saya	STS	TS	N	S	SS
5	Manajer kompensasi terlatih dengan baik	STS	TS	N	S	SS
6	Komunikasi mengenai kompensasi umumnya berjalan dengan baik dalam organisasi	STS	TS	N	S	SS
7	Setiap detail mengenai kompensasi dikomunikasikan dengan baik kepada karyawan	STS	TS	N	S	SS
8	Karyawan mendapat informasi yang baik dan terlibat dalam perumuan, diskusi, dan implementasi kebijakan mengenai kompensasi	STS	TS	N	S	SS
9	Saya tidak tahu apa yang terjadi sejauh menyangkut kompensasi dalam organisasi ini	STS	TS	N	S	SS

10	Kompensasi didefinisikan dan dijelaskan dengan baik kepada karyawan	STS	TS	N	S	SS
----	---	-----	----	---	---	----

B. KEPUASAN KERJA

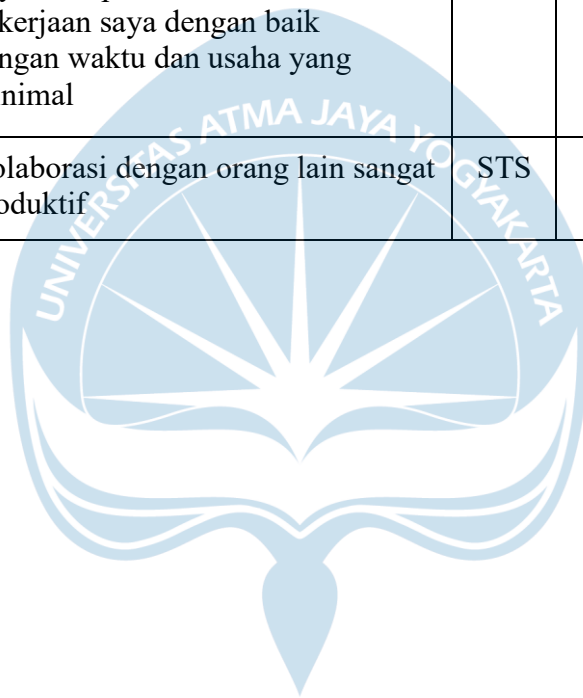
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Manajemen organisasi ini mendukung saya	STS	TS	N	S	SS
2	Saya menerima jumlah dukungan dan bimbingan yang tepat dari atasan langsung saya	STS	TS	N	S	SS
3	Saya diberikan semua pelatihan yang diperlukan bagi saya untuk melakukan pekerjaan saya	STS	TS	N	S	SS
4	Saya telah belajar banyak keterampilan pekerjaan baru di posisi ini	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa didorong oleh penyelia saya untuk menawarkan saran dan perbaikan	STS	TS	N	S	SS
6	Manajemen membuat perubahan berdasarkan saran dan umpan balik saya	STS	TS	N	S	SS
7	Saya diakui ketika saya bekerja dengan baik dalam tugas kerja reguler saya	STS	TS	N	S	SS
8	Peraturan organisasi memudahkan saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik	STS	TS	N	S	SS
9	Saya puas dengan kesempatan saya untuk promosi	STS	TS	N	S	SS
10	Saya memiliki kesempatan yang memadai untuk mengembangkan keterampilan profesional saya	STS	TS	N	S	SS

11	Saya memiliki deskripsi pekerjaan tertulis yang akurat	STS	TS	N	S	SS
12	Jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan setiap minggu adalah masuk akal	STS	TS	N	S	SS
13	Tugas pekerjaan saya selalu dijelaskan dengan jelas kepada saya	STS	TS	N	S	SS
14	Pekerjaan saya dievaluasi berdasarkan sistem standar kinerja yang adil	STS	TS	N	S	SS
15	Departemen saya menyediakan semua peralatan, perlengkapan, dan sumber daya yang diperlukan bagi saya untuk menjalankan tugas saya	STS	TS	N	S	SS
16	Bangunan, halaman dan tata letak fasilitas ini cukup bagi saya untuk melakukan tugas pekerjaan saya	STS	TS	N	S	SS
17	Rekan kerja saya dan saya bekerja sama dengan baik	STS	TS	N	S	SS
18	Saya merasa dapat dengan mudah berkomunikasi dengan anggota dari semua tingkatan organisasi ini	STS	TS	N	S	SS

C. KINERJA

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sedemikian rupa, sehingga pekerjaan selesai dalam tepat waktu	STS	TS	N	S	SS
2	Perencanaan saya optimal	STS	TS	N	S	SS

3	Saya terus mengingat hasil yang ingin saya capai dalam pekerjaan saya	STS	TS	N	S	SS
4	Saya dapat memisahkan masalah utama dari masalah sampingan di tempat saya bekerja	STS	TS	N	S	SS
5	Saya tahu bagaimana mengatur prioritas dengan benar	STS	TS	N	S	SS
6	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan baik dengan waktu dan usaha yang minimal	STS	TS	N	S	SS
7	Kolaborasi dengan orang lain sangat produktif	STS	TS	N	S	SS



Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor :3740/Pen/I
Hal:Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Inna Hartono
Pimpinan CV. Mutiara Yogyakarta
di Jl. Soragan 100 D, Ngestiharjo, Kasihan Yogyakarta

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada CV Mutiara Yogyakarta" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama:Gabriela Emmanuele Sampouw
NPM : 180324384
Nomor Handphone:087839798400
Alamat:Perum Mranggen Baru no 33, Jalan anggrek, Mlati, Sinduadi, Sleman

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan:
- permohonan izin untuk penelitian ke CV Mutiara Yogyakarta, dalam bentuk kuesioner yang akan dibagikan ke perusahaan

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 08 Maret
2023 Dekan,


Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D
FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 3 Surat Perijinan Penelitian dari Perusahaan



CV. MUTIARA

Nomor : CVM/0323/001
Hal : Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.d
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Dengan hormat,
Bersama dengan surat ini, untuk menindaklanjuti surat permohonan izin penelitian dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atmajaya Yogyakarta, kami CV. Mutiara Yogyakarta memberikan izin penelitian bagi mahasiswa Program Studi S1 Manajemen di CV. Mutiara Yogyakarta, maka kami memberikan izin kepada :

Nama : Gabriela Emmanuele Sampouw
NPM : 180324384
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada CV Mutiara Yogyakarta

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatiannya dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Bantul, 10 Maret 2023
Hormat kami,

Inna Hartono
Direktur

JL. SORAGAN 100 D, NGESTIHARJO, KASIHAN, BANTUL - YOGYA 55182, INDONESIA
TEL. : +62 - 274 - 618653, 7800469 FAX. : +62 - 274 - 620493

Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Variabel Kompensasi

a. Uji Validitas

		Correlations										
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Total X
X.1	Pearson Correlation	1	.128	.132	.098	.268	.159	.063	.179	.098	.305*	.369*
	Sig. (2-tailed)		.401	.389	.521	.075	.298	.681	.239	.521	.041	.013
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.2	Pearson Correlation	.128	1	.523**	.472**	.273	.219	.492**	.519**	.472**	.302*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.401		.000	.001	.070	.149	.001	.000	.001	.044	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.3	Pearson Correlation	.132	.523**	1	.203	.345*	.020	.424**	.958**	.203	.337*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.389	.000		.181	.020	.896	.004	.000	.181	.024	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.4	Pearson Correlation	.098	.472**	.203	1	.336*	.391**	.551**	.200	.972**	.327*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.521	.001	.181		.024	.008	.000	.187	.000	.028	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.5	Pearson Correlation	.268	.273	.345*	.336*	1	.152	.169	.324*	.336*	.981**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.075	.070	.020	.024		.318	.266	.030	.024	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.6	Pearson Correlation	.159	.219	.020	.391**	.152	1	.049	.047	.363*	.159	.420**
	Sig. (2-tailed)	.298	.149	.896	.008	.318		.748	.761	.014	.298	.004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.7	Pearson Correlation	.063	.492**	.424**	.551**	.169	.049	1	.420**	.551**	.200	.639**
	Sig. (2-tailed)	.681	.001	.004	.000	.266	.748		.004	.000	.188	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.8	Pearson Correlation	.179	.519**	.958**	.200	.324*	.047	.420**	1	.172	.348*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.239	.000	.000	.187	.030	.761	.004		.259	.019	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

X.9	Pearson Correlation	.098	.472**	.203	.972**	.336*	.363*	.551**	.172	1	.327*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.521	.001	.181	.000	.024	.014	.000	.259		.028	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.10	Pearson Correlation	.305*	.302*	.337*	.327*	.981**	.159	.200	.348*	.327*	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	.041	.044	.024	.028	.000	.298	.188	.019	.028		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total_X	Pearson Correlation	.369*	.711**	.664**	.744**	.644**	.420**	.639**	.667**	.734**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.828	10

2. Variabel Kepuasan Kerja

a. Uji Validitas

		Correlations																		Total_2
		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	2.10	2.11	2.12	2.13	2.14	2.15	2.16	2.17	2.18	Total_2
2.1	Pearson Correlation	1	.693**	.466**	.622**	.477**	.519**	.326**	.337**	.628**	.536**	.442**	.637**	.404**	.551**	.300**	.562**	.573**	.562**	.751**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	0.029	0.023	0.000	0.000	0.002	0.000	0.006	0.000	0.046	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.2	Pearson Correlation	.693**	1	.584**	.442**	.475**	.467**	.360**	.0197	.651**	.301**	.578**	.460**	.442**	.395**	.0218	.562**	.335**	.662**	.688**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.002	0.001	0.001	0.015	0.194	0.000	0.044	0.000	0.001	0.002	0.007	0.151	0.000	0.024	0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.3	Pearson Correlation	.466**	.584**	1	.548**	.514**	.633**	.461**	.393**	.374**	.416**	.852**	.595**	.448**	.615**	.387**	.348**	.382**	.883**	.783**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000		0.000	0.000	0.000	0.001	0.003	0.011	0.004	0.000	0.000	0.002	0.000	0.009	0.019	0.010	0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.4	Pearson Correlation	.622**	.442**	.548**	1	.477**	.571**	.0266	.495**	.617**	.484**	.517**	.937**	.444**	.631**	.443**	.579**	.484**	.551**	.793**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.000		0.001	0.000	0.073	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.002	0.000	0.002	0.000	0.001	0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.5	Pearson Correlation	.477**	.475**	.514**	.477**	1	.476**	.382**	.524**	.336**	.0149	.517**	.494**	.869**	.472**	.532**	.296**	.0149	.490**	.684**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.000	0.001		0.001	0.010	0.000	0.024	0.329	0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	0.049	0.329	0.001	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.6	Pearson Correlation	.519**	.467**	.633**	.571**	.476**	1	.460**	.610**	.476**	.355**	.600**	.584**	.444**	.900**	.590**	.403**	.355**	.596**	.796**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001		0.001	0.000	0.001	0.017	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.006	0.017	0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.7	Pearson Correlation	.326**	.360**	.461**	.0266	.382**	.460**	1	.0253	.379**	.0053	.455**	.0257	.324**	.448**	.0273	.358**	.0093	.425**	.524**
	Sig. (2-tailed)	0.029	0.015	0.001	0.078	0.010	0.001		0.094	0.010	0.729	0.002	0.088	0.030	0.002	0.069	0.016	0.588	0.004	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.8	Pearson Correlation	.337**	.0197	.393**	.495**	.524**	.610**	.0253	1	.0276	.371**	.370**	.537**	.495**	.594**	.947**	.0246	.310**	.465**	.675**
	Sig. (2-tailed)	0.023	0.194	0.003	0.001	0.000	0.000	0.094		0.066	0.012	0.012	0.000	0.001	0.000	0.000	0.103	0.038	0.001	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.9	Pearson Correlation	.628**	.651**	.374**	.617**	.336**	.476**	.379**	.0276	1	.304**	.415**	.631**	.336**	.404**	.0284	.926**	.304**	.493**	.687**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.011	0.000	0.024	0.001	0.010	0.066		0.043	0.005	0.000	0.024	0.006	0.059	0.000	0.043	0.001	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.10	Pearson Correlation	.536**	.301**	.416**	.484**	.0149	.355**	.0053	.371**	.304**	1	.356**	.534**	.0115	.362**	.314**	.303**	.931**	.406**	.569**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.044	0.004	0.001	0.329	0.017	0.729	0.012	0.043		0.016	0.000	0.450	0.014	0.036	0.043	0.000	0.006	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.11	Pearson Correlation	.442**	.578**	.852**	.517**	.600**	.455**	.370**	.415**	.356**	.415**	1	.469**	.550**	.579**	.455**	.353**	.390**	.868**	.772**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.012	0.005	0.016		0.001	0.000	0.000	0.002	0.017	0.008	0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.12	Pearson Correlation	.637**	.460**	.595**	.937**	.494**	.584**	.0257	.537**	.631**	.534**	.469**	1	.430**	.612**	.486**	.630**	.502**	.592**	.816**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000	0.088	0.000	0.000	0.000	0.001		0.003	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.13	Pearson Correlation	.404**	.442**	.448**	.444**	.869**	.444**	.324**	.495**	.336**	.0115	.550**	.430**	1	.440**	.561**	.331**	.0115	.520**	.656**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.002	0.002	0.002	0.000	0.002	0.030	0.001	0.024	0.450	0.000	0.003		0.002	0.000	0.026	0.450	0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.14	Pearson Correlation	.551**	.395**	.615**	.631**	.472**	.900**	.448**	.594**	.404**	.362**	.579**	.612**	.440**	1	.552**	.391**	.330**	.602**	.783**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.007	0.000	0.000	0.001	0.000	0.002	0.000	0.006	0.014	0.000	0.000	0.002		0.000	0.008	0.027	0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.15	Pearson Correlation	.300**	.0218	.387**	.443**	.532**	.590**	.0273	.947**	.0284	.314**	.455**	.486**	.561**	.552**	1	.0257	.314**	.491**	.674**
	Sig. (2-tailed)	0.046	0.151	0.009	0.002	0.000	0.000	0.069	0.000	0.059	0.036	0.002	0.001	0.000	0.000		0.038	0.036	0.001	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.16	Pearson Correlation	.562**	.562**	.348**	.579**	.296**	.403**	.358**	.0246	.926**	.303**	.353**	.630**	.331**	.391**	.0257	1	.0267	.436**	.640**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.019	0.000	0.049	0.006	0.016	0.103	0.000	0.043	0.017	0.000	0.026	0.008	0.038		0.077	0.003	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.17	Pearson Correlation	.573**	.335**	.382**	.484**	.0149	.355**	.0083	.310**	.304**	.931**	.390**	.502**	.0115	.330**	.314**	.0267	1	.406**	.564**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.024	0.010	0.001	0.329	0.017	0.588	0.038	0.043	0.000	0.008	0.000	0.450	0.027	0.036	0.077		0.006	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2.18	Pearson Correlation	.562**	.662**	.883**	.551**	.490**	.596**	.425**	.465**	.493**	.406**	.868**	.592**	.520**	.602**	.491**	.436**	.406**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.004	0.001	0.001	0.006	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.003	0.006		0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total_2	Pearson Correlation	.751**	.688**	.783**	.793**	.684**	.796**	.524**	.675**	.687**	.569**	.772**	.816**	.656**	.783**	.674**	.640**	.564**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																				

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.940	18

3. Variabel Kinerja Karyawan

a. Uji Validitas

		Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.733**	.595**	.506**	.625**	.448**	.671**	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.2	Pearson Correlation	.733**	1	.533**	.553**	.497**	.641**	.579**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.3	Pearson Correlation	.595**	.533**	1	.556**	.575**	.561**	.551**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.4	Pearson Correlation	.506**	.553**	.556**	1	.434**	.598**	.542**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.5	Pearson Correlation	.625**	.497**	.575**	.434**	1	.357*	.653**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.003		.016	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.6	Pearson Correlation	.448**	.641**	.561**	.598**	.357*	1	.560**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.016		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.7	Pearson Correlation	.671**	.579**	.551**	.542**	.653**	.560**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Total_Y	Pearson Correlation	.821**	.812**	.784**	.760**	.757**	.756**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.896	7



Lampiran 5 Statistik Deskriptif Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-30 Tahun	9	20.0	20.0	20.0
	31-40 Tahun	26	57.8	57.8	77.8
	41-50 Tahun	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	12	26.7	26.7	26.7
	Diploma	5	11.1	11.1	37.8
	Sarjana	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	11	24.4	24.4	24.4
	6-10 Tahun	26	57.8	57.8	82.2
	> 10 Tahun	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Lampiran 6 Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.1	45	2	5	3.84	.767
X.2	45	2	5	3.96	.852
X.3	45	2	5	3.98	.866
X.4	45	2	5	4.00	.905
X.5	45	2	5	3.82	.747
X.6	45	2	5	3.69	.900
X.7	45	2	5	3.98	.866
X.8	45	2	5	4.04	.878
X.9	45	2	5	4.00	.905
X.10	45	2	5	3.84	.767
Valid N (listwise)	45				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z.1	45	2	5	3.42	.753
Z.2	45	3	5	3.84	.824
Z.3	45	2	5	3.91	.821
Z.4	45	2	5	3.62	.834
Z.5	45	2	5	3.62	.834
Z.6	45	2	5	3.64	.857
Z.7	45	2	5	3.89	.935
Z.8	45	2	5	3.51	.920
Z.9	45	3	5	3.62	.777
Z.10	45	2	5	3.56	.813
Z.11	45	2	5	3.93	.837
Z.12	45	2	5	3.62	.860
Z.13	45	2	5	3.62	.834
Z.14	45	2	5	3.76	.857
Z.15	45	2	5	3.47	.919
Z.16	45	3	5	3.67	.769
Z.17	45	2	5	3.56	.813
Z.18	45	2	5	3.96	.903
Valid N (listwise)	45				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	45	3	5	3.67	.674
Y.2	45	2	5	3.56	.659
Y.3	45	2	5	3.51	.661
Y.4	45	2	5	3.56	.755
Y.5	45	3	5	3.93	.809
Y.6	45	2	5	3.62	.777
Y.7	45	2	5	3.69	.821
Valid N (listwise)	45				



Lampiran 7 Hasil Regresi Linear Sederhana

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.276	3.459

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.812	1	212.812	17.790	.000 ^b
	Residual	514.388	43	11.963		
	Total	727.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.299	3.883		2.394	.021
	Kompensasi	.415	.098	.541	4.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.228	.210	9.490

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144.798	1	1144.798	12.710	.001 ^b
	Residual	3872.980	43	90.069		
	Total	5017.778	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.568	10.656		2.681	.010
	Kompensasi	.962	.270	.478	3.565	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.586	2.617

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.800	1	432.800	63.215	.000 ^b
	Residual	294.400	43	6.847		
	Total	727.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.085	2.477		2.456	.018
	Kepuasan Kerja	.294	.037	.771	7.951	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.616	2.518

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	460.828	2	230.414	36.330	.000 ^b
	Residual	266.372	42	6.342		
	Total	727.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.069	3.055		.677	.502
	Kompensasi	.171	.081	.223	2.102	.042
	Kepuasan Kerja	.253	.040	.665	6.253	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8 Uji Path

Kepuasan Kerja		
0,478	0,317	0,665
Kompensasi	0,223	Kinerja Karyawan

