

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN /KOTA TAPANULI BAGIAN SELATAN)**



**TAPM** Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

**MINDO MORA**

**NIM: 018932298**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

**ABSTRACT**  
**COMPENSATION EFFECT TOWARDS JOB SATISFACTION**  
**AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE**  
**(A Study at BPS-Statistics Indonesia of Southern Tapanuli Regencies)**

**Mindo Mora**  
**sibulele\_bakol@yahoo.co.id**

**Graduate Studies Program**  
**Indonesia Open University**

The research was conducted at the BPS-Statistics Indonesia of Southern Tapanuli Regencies, which consists of BPS Mandailing Natal regency , BPS South Tapanuli regency, BPS North Padang Lawas regency, BPS Padang Lawas regency, and BPS Padangsidempuan. This study aims at : (1) investigating the influence of compensation towards employee performance BPS-Statistics Indonesia of Southern Tapanuli Regencies, (2) investigating influence of job satisfaction towards employee performance BPS-Statistics Indonesia of Southern Tapanuli Regencies, (3) investigating the effect of both compensation and job satisfaction simultaneously towards employee performance BPS-Statistics Indonesia of Southern Tapanuli Regencies, (4) Compensation indirect effect on performance through job satisfaction to job satisfaction becomes a variable that mediates between the compensation to performance.

Applying stratified random sampling technique, this research analyzed a 50 sample size of the total population of 98 employees of BPS-Statistics Indonesia of Southern Tapanuli. The data was collected using a questionnaire. Data analysis applied the test of the validity and reliability of the questionnaire, the classic assumption test , F test , t test , the coefficient of determination test ( $R^2$ ) by Path Analysis.

The results of the research showed that (1) Compensation significantly affects job satisfaction, (2) Compensation and job satisfaction simultaneously affect performance significantly, (3) partial compensation does not affect performance significantly, while job satisfaction partially affects the performance of employees of BPS-Statistics Indonesia of Southern Tapanuli Regencies, (4) Compensation indirect effect on performance through job satisfaction to job satisfaction becomes a variable that mediates between the compensation to performance.

**Keywords:** Compensation, Job Satisfaction, Performance, *Path Analysis*, *Intervening*.

**ABSTRAK**  
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA**  
**DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**(Studi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan)**

**Mindo Mora**  
**sibulele\_bakol@yahoo.co.id**

**Program Pasca Sarjana**  
**Universitas Terbuka**

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan, yaitu terdiri dari BPS Kabupaten Mandailing Natal, BPS Kabupaten Tapanuli Selatan, BPS Kabupaten Padang Lawas Utara, BPS Kabupaten Padang Lawas, BPS Kota Padangsidimpuan. Penelitian ini bertujuan : (1) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan, (2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan, (3) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan.

Dengan teknik pengambilan sampel *stratified random sampling* maka sampel yang terpilih sebanyak 50 orang dari jumlah populasi sebanyak 98 orang pegawai BPS Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner, uji asumsi klasik, uji F, Uji t, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan Metode Analisis Jalur (Path Analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan, (2) Kompensasi dan kepuasan kerja secara serempak mempengaruhi kinerja secara signifikan, (3) Kompensasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan, sedangkan kepuasan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai BPS Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan, (4) Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sehingga kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja, *Path Analysis*, *Intervening*

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM STUDI: Magister Manajemen**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN /KOTA TAPANULI BAGIAN SELATAN)** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, .....

Yang Menyatakan

METERAI  
TEMPEL

34A54AAF814819004

6000

DUP

(MINDO MORA)

NIM. 018932298

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM STUDI : Magister Manajemen**

**PENGESAHAN**

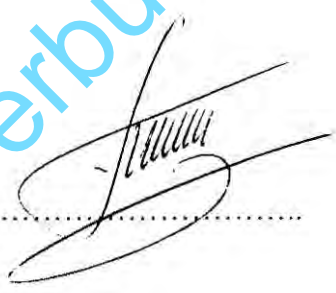
Nama : MINDO MORA  
NIM : 018932298  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul Tesis : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI  
PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN /KOTA  
TAPANULI BAGIAN SELATAN).

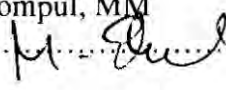
Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana,  
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

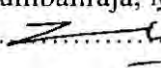
Hari/Tanggal : Sabtu, 7 Juni 2014  
W a k t u : 10.00 WIB


Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TESIS**

Ketua Komisi Penguji: Suciati, M. Sc, Ph. D  
Tandatangan ..... 

Penguji Ahli : Dr. Mahyus E. Sitompul, MM  
Tandatangan ..... 

Pembimbing I : Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, M. Si  
Tandatangan ..... 

Pembimbing II : Dr. Herman, MA  
Tandatangan ..... 

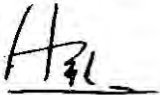
## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI  
PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN /KOTA  
TAPANULI BAGIAN SELATAN).

Penyusun TAPM : MINDO MORA  
NIM : 018932298  
Program Studi : Magister Manajemen  
Hari/Tanggal : , 2014

Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. Herman, MA  
NIP.

Pembimbing I,



Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, M.Si  
NIP.

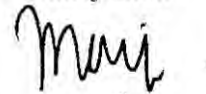
Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D.  
NIP. 19520213 198503 2 001

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan  
Manajemen



Maya Maria, SE, MM  
NIP. 19720501 199903 2 003

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar magister manajemen program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai dengan penulisan penyusunan TAPM ini, tidak mudah bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini, saya ucapkan terima kasih kepada :

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Kepala UPBJJ-UT Medan selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (3) Pak Adrianto selaku penanggungjawab Program Pascasarjana UPBJJ-UT Medan;
- (4) Ibu Prof Dr. Prihatin Lumbanraja (Pembimbing I) dan Bapak Dr. Herman, MA (Pembimbing II) yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (5) Orang tua dan istri saya yang telah memberikan bantuan dukungan materil dan moral;
- (6) Seluruh Kepala BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan yang telah memberikan izin atas dilakukannya penelitian ini;
- (7) Seluruh pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan yang telah bersedia mengisi kuesioner dalam penelitian ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Medan, Mei 2014



Penulis

Universitas Terbuka



## Riwayat Hidup

Nama : MINDO MORA

NIM : 018932298

Program Studi : Magister Manajemen

Tempat / Tanggal Lahir : Sibulele, 1 Juli 1987

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN No 142518 di Desa Sibulele pada tahun 1999

Lulus SLTP Negeri 5 Batang Angkola di Desa Hurase pada tahun 2002

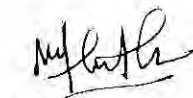
Lulus SMA Negeri 2 Plus Ypmhb di Sipirok pada tahun 2005

Lulus S1 Matematika Universitas Sumatera Utara di Medan pada tahun 2009

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2010 s/d 2011 sebagai Staf Dokumen Export di PT Meratus Line Medan

Tahun 2011 s/d Sekarang sebagai Koordinator Statistik Kecamatan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Tapanuli Selatan

Medan, Juni 2014



Mindo Mora  
NIM . 018932298

## DAFTAR ISI

|   | Halaman   |
|---|-----------|
| Abstrak .....                           | iii       |
| Lembar Pernyataan.....                  | v         |
| Lembar Pengesahan.....                  | vi        |
| Lembar Persetujuan.....                 | vii       |
| Kata Pengantar.....                     | viii      |
| Riwayat Hidup.....                      | x         |
| Daftar Isi.....                         | xi        |
| Daftar Gambar .....                     | xiii      |
| Daftar Tabel .....                      | xiv       |
| Daftar Lampiran.....                    | xvi       |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>         | <b>1</b>  |
| A. Latar Belakang Masalah.....          | 1         |
| B. Perumusan Masalah.....               | 5         |
| C. Tujuan Penelitian .....              | 6         |
| D. Kegunaan Penelitian.....             | 6         |
| <b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.. .....</b> | <b>8</b>  |
| A. Kajian Teori .....                   | 8         |
| B. Kerangka Berfikir.....               | 22        |
| C. Definisi Operasional .....           | 24        |
| <b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>  | <b>27</b> |
| A. Desain Penelitian .....              | 27        |
| B. Populasi dan Sampel.....             | 27        |
| C. Instrumen Penelitian. ....           | 30        |
| D. Prosedur Pengumpulan Data.....       | 34        |

|   |           |
|---|-----------|
| E Metode Analisis Data .....              | 35        |
| <b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>45</b> |
| A. Gambaran Umum.....                     | 45        |
| B. Profil Responden.....                  | 48        |
| C. Analisa Deskripsi Variabel.....        | 52        |
| D. Uji Asumsi Klasik .....                | 59        |
| E. Pengujian Hipotesis.....               | 67        |
| F. Pembahasan Hasil Penelitian.....       | 78        |
| <b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>   | <b>81</b> |
| A. KESIMPULAN.....                        | 81        |
| B. SARAN.....                             | 82        |
| DAFTAR PUSTAKA.....                       | 83        |
| LAMPIRAN .....                            | 87        |

## DAFTAR GAMBAR

|  | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja..... | 23      |
| Gambar 3.1 Diagram Jalur dengan 1 Variabel Bebas, 1 Variabel Intervening dan 1 Variabel Terikat.....         | 37      |
| Gambar 3.2 Diagram Jalur Persamaan Struktural.....   | 37      |
| Gambar 3.3 Diagram Jalur Persamaan Substruktural 1.....  | 38      |
| Gambar 3.4 Diagram Jalur Persamaan Substruktural 2.....  | 38      |
| Gambar 3.5 Parameter Pengaruh Langsung Kompensasi ke Kinerja Pegawai.....                                    | 38      |
| Gambar 3.6 Parameter Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi ke Kinerja Pegawai.....                              | 39      |
| Gambar 4.1 Diagram Jalur Persamaan Substruktur 1.....  | 59      |
| Gambar 4.2 Histogram Substruktur 1.....  | 59      |
| Gambar 4.3 Grafik Normal Plot Substruktur 1.....   | 60      |
| Gambar 4.4 Diagram Jalur Persamaan Substruktur 2.....  | 63      |
| Gambar 4.5 Histogram Substruktur 2.....  | 63      |
| Gambar 4.6 Grafik Normal Plot Substruktur 2.....   | 64      |
| Gambar 4.7 Koefisien Jalur Substruktur 1.....  | 71      |
| Gambar 4.8 Analisis Jalur Substruktur 2.....   | 75      |
| Gambar 4.9 Koefisien Jalur Setelah Trimming.....   | 76      |

**DAFTAR TABEL**

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....  | 25      |
| Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan..... | 29      |
| Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Penelitian.....   | 31      |
| Tabel 3.3 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....  | 33      |
| Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....  | 33      |
| Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....   | 34      |
| Tabel 4.1 Rincian Penerimaan dan pengembalian kuesioner.....   | 49      |
| Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....  | 50      |
| Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia.....   | 50      |
| Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....   | 51      |
| Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....   | 52      |
| Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kompensasi (X).....  | 53      |
| Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja (Z).....  | 55      |
| Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja (Y).....   | 56      |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Substruktur 1.....  | 61      |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur 1.....  | 61      |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktur 1.....  | 62      |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Substruktur 2.....   | 65      |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur 2.....  | 66      |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktur 2.....  | 67      |
| Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Substruktur 1.....  | 67      |
| Tabel 4.16 Hasil Uji F Substruktur 1.....  | 68      |
| Tabel 4.17 Hasil Uji t Substruktur 1.....  | 70      |

|  |    |
|--|----|
| Tabel 4.18 Hasil Uji Korelasi Substruktur 1.....                             | 70 |
| Tabel 4.19 Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub Struktur 1.....               | 71 |
| Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Substruktur 2.....            | 72 |
| Tabel 4.21 Hasil Uji F Substruktur 2.....                                    | 73 |
| Tabel 4.22 Hasil Uji t Substruktur 2.....                                    | 74 |
| Tabel 4.23 Hasil Uji Korelasi Substruktur 2.....                             | 75 |
| Tabel 4.24 Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Substruktur 2.....                | 75 |
| Tabel 4.25 Rangkuman Hasil Koefisien Kepuasan Kerja Jalur Substruktur 2..... | 76 |
| Tabel 4.26 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....                         | 77 |

Universitas Terbuka



## DAFTAR LAMPIRAN

|   |    |
|---|----|
| Kuesioner Penelitian.....                 | 87 |
| Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 19..... | 91 |

Universitas Terbuka

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. Berdasarkan Undang-undang tersebut, peranan yang harus dijalankan BPS adalah sebagai berikut . Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survei yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

Badan Pusat Statistik memiliki instansi di setiap provinsi dan kabupaten. Di Sumatera Utara sendiri instansi BPS berada di Medan dan di Tapanuli Bagian Selatan terdiri dari yaitu terdiri dari BPS Kabupaten Mandailing Natal di



Panyabungan, BPS Kabupaten Tapanuli Selatan di Padangsidimpuan, BPS Kabupaten Padang Lawas Utara di Gunungtua, BPS Kabupaten Padang Lawas di Sibuhuan, BPS Kota Padangsidimpuan di Padangsidimpuan. Struktur organisasi di BPS Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan terdiri dari Kepala Kabupaten, Kepala Tata Usaha dan Staf Tata Usaha, Kepala Seksi dan Staf seksi, Koordinator Statistik Kecamatan dan Staf Fungsional lainnya.

Koordinator Statistik Kecamatan adalah ujung tombak BPS yang mempunyai tugas mencacah, mengumpulkan langsung data dari responden di setiap kecamatan. Pekerjaan KSK sangat banyak setiap bulannya, yaitu Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) setiap triwulanan, Survei Ekonomi Nasional (SUSENAS) setiap triwulan, Survei Ubinan setiap Subround, Survei Harga Produsen, Survei Harga Konsumen dan Harga Strategis dan masih banyak lagi kegiatan survei rutin lainnya. Dokumen yang telah diselesaikan KSK akan di serahkan ke setiap kepala seksi berdasarkan survei yang dikerjakan. Kepala seksi beserta dengan staf akan memeriksa dokumen yang diserahkan oleh KSK, setelah diperiksa maka dokumen tersebut akan diserahkan ke Kepala Seksi IPDS untuk dilakukan proses *entry*, setelah data *clean* kemudian dilakukan klarifikasi data terhadap KSK jika ada data yang tidak *valid*. Setelah data *valid*, maka data dikirim ke provinsi kemudian provinsi mengirimkan ke pusat.

Dengan melihat banyaknya kegiatan survei di lingkungan BPS khususnya BPS Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan, maka KSK dan seluruh Staf tetap dituntut untuk terus meningkatkan kinerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan data yang cepat (tidak lewat batas waktu pencacahan dan publikasi) dan

berkualitas. Peningkatan kinerja pegawai yang seoptimal mungkin tidak lepas dari sumber daya manusia pegawai, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja.

Pada setiap bulannya, pegawai BPS Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan sangat banyak kegiatan survei sehingga berpengaruh terhadap kualitas data yang dicacah di lapangan. Kegiatan survei datang silih berganti, terkadang belum siap survei yang satu sudah datang survei yang lain. Oleh karena itu, diharapkan nilai kompensasi pegawai ditingkatkan dan seiring dengan peningkatan kinerja pegawai BPS Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan.

Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting. Pegawai memiliki potensi yang besar untuk melaksanakan setiap survei dan aktivitas lainnya. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, BPS Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban untuk mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai merupakan salah satu kewajiban yang harus dipenuhi dalam usaha untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2009) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dialami pegawai dalam bekerja atau terhadap pekerjaannya (Davis dan Newstrom, 2004). Beberapa aspek yang ada dalam kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental

menantang, kompensasi yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung.

Kinerja pegawai adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Siswanto, 2005). Seorang pegawai akan menampilkan kinerja yang baik atau memuaskan jika pegawai tersebut memiliki motivasi tinggi, sesuai dengan bidang tugasnya serta pemberian pekerjaan yang sesuai bakat. Kinerja pegawai harus diimbangi dengan kompensasi yang sesuai. Karena tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan kompensasi yang didapat maka tujuan akan sulit terwujud. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas kinerja pegawai yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan kegiatan survei.

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan beberapa pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan sebelum diadakannya penelitian ini bahwa mereka mengakui kompensasi yang diberikan cukup tinggi namun kinerja para pegawai tetap sama sebelum dinaikkannya kompensasi yang diberikan. Karena permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, yang menjadi pertanyaan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Selatan?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi Manfaat penelitian ini adalah

1. Secara teoritis, diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan dalam upaya pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Selatan.
2. Secara praktisi, penelitian ini diharapkan juga dapat memperkaya hasil penelitian dan bahan referensi bagi Program Pascasarjana Universitas Terbuka, khususnya pada konsentrasi manajemen SDM, sebagai bahan informasi bagi para pembaca serta sekaligus sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

Universitas Terbuka

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. KAJIAN TEORI

##### 1. . Kompensasi

###### a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2002). Handoko (2002) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002). Selain itu dalam buku Hasibuan (2009) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

- 1) Menurut Werther dan Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

- 2) Menurut Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain:

- 1) Menurut Siswanto (2003) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.
- 2) Menurut Dessler (2009) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu.
- 3) Menurut Handoko (2002) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial (Samsudin, 2006: 187). Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi HOB finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas - tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan, kompensasi non finansial berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk dihargai. Jika dijabarkan akan meliputi : 1) hubungan interpersonal, 2) promosi, 3) pengalaman, dan 4) tanggung jawab.



## b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Dessler (2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

- 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
- 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- 3) Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

## c. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

### 1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antaramajikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

### 2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

### 3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

#### 4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

#### 5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

#### 6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### 7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### d. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

#### 1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

#### 2) Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

### 3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

## 2. Kepuasan Kerja

Werther dan Davis (1986) dalam Prabowo (2003) dan Munandar, Sjabadhyni *et al* (2004:73) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Dole dan Schroeder (2001) dalam Koesmono (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Testa (1999) dan Locke (1983) dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Lebih lanjut Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Gibson, Ivancevich, et al (2002:4) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat

dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Menurut Ramayah (2001) dan Janssen (2001) dalam Koesmono (2005:28) mengemukakan bahwa seorang manajer akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi. Para manajer merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan

kerja dan menghasilkan kepuasan kerja. Sehingga para manajer mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para bawahannya agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya.

Davis (1985) dalam Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa *job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works*. Berdasar pendapat tersebut, Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* pegawai tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan umur mengandung arti bahwa pegawai yang cenderung lebih tua akan merasa lebih puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda, karena diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan dan pegawai dengan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak-seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas. Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena

pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

### 3) Kinerja Karyawan

Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Guritno dan Waridin (2005) yaitu:

- 1) Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh

manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2) Menurut Gomes (2003) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

3) Dessler (2009) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berartimembandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Hariandja (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik

dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sopiah (2008) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2006) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1) Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2) Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapaikinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3) Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuankinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk



senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Swietenia (2009) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

- 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

### **Penelitian Terdahulu**

Yousef (2000), "*Organisational Commitment: A Mediator of The Relationship of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in Non- Western Country*". Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan kinerja, selain itu penelitian ini juga menemukan bahwa budaya nasional menjadi moderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Nitasari (2012), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Kudus. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Central

Asia Tbk Cabang Kudus. Penelitian menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi linier yang dilakukan uji mediasi (intervening) diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening dari hasil perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Yiing and Ahmad (2009), "*The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance*". Penelitian ini mengacu pada penelitian Yousef (2000) di atas, hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa tiga elemen budaya organisasi (budaya birokratik, inovatif dan suportif) memoderasi secara signifikan hubungan antara gaya kepemimpinan parsitipatif dan gaya kepemimpinan suportif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hubungan antara gaya kepemimpinan direktif terhadap komitmen organisasi hanya dimoderasi oleh dua elemen saja yaitu

budaya inovatif dan suportif. Ketiga elemen budaya organisasi tersebut juga tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian lebih lanjut mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja dan hanya memiliki hubungan positif lemah terhadap kinerja karyawan. Yiing and Kamarul Ahmad (2009), hal ini disebabkan adanya perbedaan faktor faktor demografi dari tiap-tiap responden seperti umur, latar belakang budaya serta tingkat pendidikan yang tinggi yang membuat karyawan puas terhadap pekerjaan mereka namun tidak ingin berkomitmen terhadap organisasinya.

Suryati (2011), "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan kinerja terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan AJB Bumiputera Surakarta)". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kusumaningtyas dan Suddin (2012), "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi". Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu motivasi kerja bukan variabel yang tepat dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Riyadi (2011), Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS untuk

pengujian kuesioner yaitu uji validitas dan reliabilitas, sedangkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan paket *Smart PLS*. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator yang ada di 4 variabel yang diteliti. Uji hipotesis dilakukan dengan regresi berganda dan membandingkan nilai t-statistik variabel laten dengan t-tabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dito (2010), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model, analisis regresi linier dan intervening. Berdasarkan hasil dua analisis regresi linier di atas dapat dilakukan uji mediasi (*intervening*) sehingga diketahui bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening oleh karena perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.

Pada penelitian Suryati (2011) adalah melihat Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sementara Intan Kusumaningtyas dan Alwi Suddin (2012), "Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega dengan Motivasi sebagai variabel

moderasi”. Dito (2010) melakukan penelitian melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Uji analisis yang digunakan adalah regresi linier dan intervening. Sedangkan Nitasari (2012) melakukan penelitian dengan melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening. Uji analisis yang digunakan Dito (2010) dan Nitasari (2012) adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier dan intervening.

Penulis akan meneliti Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten/ Kota Tapanuli Bagian Selatan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian ini menggunakan variabel dependent, intervening dan independent. Analisis data yang digunakan juga berbeda dengan penelitian Dito (2010) dan Nitasari (2012), pada penelitian ini menggunakan *path analysis* dan variabel *interveningnya* adalah kepuasan kerja.

## **B. KERANGKA BERPIKIR**

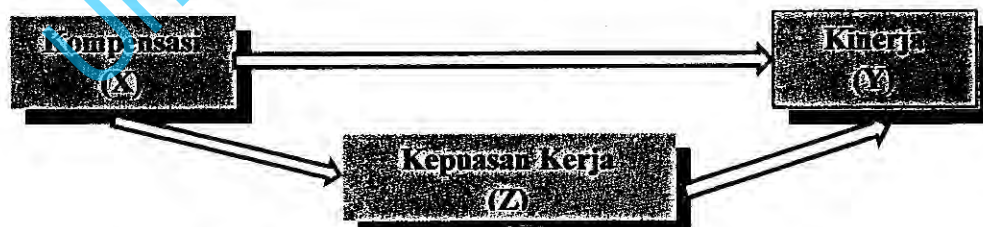
Mangkunegara (2006), “Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja, dimana motivasi dan kemampuan kerja akan mempengaruhi hasil kerja.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut “mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif

dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. (Robbins dan Judge, 2008).

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2002). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2006) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk nonfinansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Dalam penelitian Yukl dan Latham (1975) ; Latham dan Pursell, 1976 ; Yukl, Wexley dan Seymor, (1972) dikutip oleh Wexley dan Yukl (2005) menunjukkan bahwa insentif upah/gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Menurut Prawirosentono, (2001) kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja**

- H1 : Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.
- H4 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

### C. DEFINISI OPERASIONAL

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau definisi dari masing – masing variabel. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu variabel bebas/*independen*, variabel bebas/*independen* yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat/*dependen* (Sugiyono, 2007) Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi (X). Variabel intervening secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan *dependen* dan *independen* menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *intervening* yaitu variabel kepuasan kerja (Z). Variabel terikat atau *dependen* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas/*independen* (Sugiyono, 2007).. Dalam penelitian ini yang merupakan

variabel terikatnya adalah kinerja. Berikut operasionalisasi variabel penelitian yang disajikan pada Tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

| VARIABEL           | DEFINISI OPERASIONAL   | DIMENSI                    | INDIKATOR   | SKALA  |
|--------------------|--|----------------------------|---|--------|
| Kompensasi (X)     | Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial (Samsudin, 2006: 187)               | 1. Kompensasi Finansial    | 1. Kesesuaian gaji pokok dengan beban kerja<br>2. Kesesuaian tunjangan dengan kinerja<br>3. Biaya pengganti transport sesuai kondisi daerah | Likert |
|                    |  | 2. Kompensasi Nonfinansial | 1. Laptop/PC yang diberikan sesuai<br>2. Fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, dll) sesuai kebutuhan                                    | Likert |
| Kepuasan Kerja (Z) | Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dan Judge, 2008) | 1. Kompensasi              | 1. Merasa cukup dengan penghasilan yang diberikan   | Likert |
|                    |  | 2. Rekan kerja dan atasan  | 1. Menyenangkan dan nyaman  | Likert |
|                    |  | 3. Lingkungan kerja        | 1. Nyaman   | Likert |
|                    |  | 4. Hasil kerja             | 1. Adanya promosi jabatan   | Likert |



|                |   |                      |   |        |
|----------------|---|----------------------|---|--------|
| Kinerja<br>(Y) | Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi (Mahsun, 2006) | 1. Kualitas kerja    | 1. Ketepatan<br>2. Ketelitian<br>3. Kreativitas                       | Likert |
|                |   | 2. Kuantitas kerja   | 1. Bernilai maksimal  | Likert |
|                |   | 3. Keandalan kerja   | 1. Mengikuti petunjuk baik dari buku pedoman maupun atasan            | Likert |
|                |   | 4. Sikap kerja       | 1. Menjaga nama baik instansi   | Likert |
|                |   | 5. Pengetahuan       | 1. Pengetahuan yang dimiliki mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik | Likert |
|                |   | 6. Penyesuaian kerja | 1. Mendahulukan pekerjaan sesuai dengan prioritasnya                  | Likert |

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Metode penelitian adalah tuntutan kerja penelitian agar penelitian tersebut memenuhi tujuan penelitian yang telah ditentukan. Dalam penelitian kita memerlukan data, yaitu suatu cara kerja yang menjadi pedoman penelitian. Menurut Singarimbun dan Efendi (2003) penelitian dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) tipe, yaitu penelitian penjajagan (*eksploratif*), penelitian penjelasan (*Eksplanatori*), dan penelitian *deskriptif*. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data dan bertujuan untuk memecahkan masalah secara sistematis dan faktual mengenai fakta-fakta dan sifat populasi.

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *eksplanatori*, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe *eksplanatori* yang akan digunakan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh antara kompensasi, kepuasan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan.

#### B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sugiyono (2007:115).

Populasi yang akan diteliti pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan pada saat ini adalah 98 orang.

Menurut Sugiyono (2007), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan *no probability sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Sedangkan penentuan pengambilan jumlah responden (sampel) adalah *stratified random sampling* yaitu semua strata atau pun jenjang karir mempunyai kesempatan secara proporsional untuk mewakili dari populasi tersebut (Sugiyono, 2007).

Dalam menentukan ukuran sampel penulis menggunakan Rumus Slovin seperti yang dikutip Umar (2008), yakni :

$$n = N / (1 + N (e)^2)$$

dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = error (nilai kritis/batas ketelitian yang diinginkan atau persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel).

Berdasarkan Rumus Slovin itu, untuk ukuran sampel Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan yang didasarkan atas taraf kesalahan 10% atau kepercayaan 90% dari populasi yang berjumlah 98 orang, dapat ditentukan sebagai berikut :

$$n = N/(1 + N(e)^2)$$

$$n = 98/(1 + 98(0,1)^2)$$

$$n \approx 50$$

Maka jumlah sampel yang representatif untuk populasi sebanyak 98 orang yaitu sebanyak 50 orang. Dengan demikian, maka jumlah sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 50 % dari populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*, yaitu proses pemilihan sampel sedemikian rupa sehingga populasi pada pada semua strata dan unit organisasi dapat terwakili secara proporsional pada sampel sesuai dengan jumlah populasi.

**Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian  
Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Bagian  
Selatan**

| No | Eselon             | Populasi<br>(orang) | Sampel (orang)    |        |
|----|--------------------|---------------------|-------------------|--------|
|    |                    |                     | Rumus             | Jumlah |
| 1  | III (Kepala Badan) | 5                   | $5/98 \times 49$  | 3      |
| 2  | IV (Kepala Seksi)  | 25                  | $25/98 \times 49$ | 13     |
| 3  | KS K dan Staf      | 68                  | $68/98 \times 49$ | 34     |
|    | Jumlah             | 98                  |                   | 50     |

Sumber : Data yang telah diolah dari Bagian Tata Usaha BPS Kab.

Tapanuli Bagian Selatan

### C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup. Model skala Likert digunakan untuk mengukur penilaian responden terhadap pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten/ Kota Tapanuli Bagian Selatan. Data yang diperoleh dari responden kemudian diolah dengan menggunakan SPSS Versi 19.0. Hasil olahan data selanjutnya akan diuji dengan uji Validitas dan uji Realibilitas.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19.0. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .

$$r_{hitung} > r_{tabel} \rightarrow \text{valid}$$

$$r_{hitung} < r_{tabel} \rightarrow \text{tidak valid}$$

Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{kritis}$  (Sugiyono dan Wibowo : 2004). Dengan penilaian :

- 1) Nilai  $r = +1$  atau mendekati 1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan positif dan sangat kuat sekali.
- 2) Nilai  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan kuat dan negatif.

- 3) Nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sah atau tidaknya satu kuesioner penelitian. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan korelasi antara variabel dengan total variabel. Pengujiannya dihitung dengan menggunakan SPSS Versi 19.0. Uji validitas dengan mengambil 30 responden maka  $df=30-2=28$  sehingga diperoleh  $r$  tabel *Pearson Product Moment* = 0,361 dan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Pernyataan kuesioner dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid.

Hasil perhitungan SPSS, nilai  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing pernyataan variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja. Berikut uji validitas yang telah dilakukan dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Penelitian**

| Variabel       | No. Item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kesimpulan  |
|----------------|----------|--------------|-------------|-------------|
| Kompensasi     | 1        | 0,077        | 0,361       | Tidak Valid |
|                | 2        | 0,403        | 0,361       | Valid       |
|                | 3        | 0,466        | 0,361       | Valid       |
|                | 4        | 0,495        | 0,361       | Valid       |
|                | 5        | 0,219        | 0,361       | Tidak Valid |
|                | 6        | 0,421        | 0,361       | Valid       |
|                | 7        | 0,209        | 0,361       | Tidak Valid |
|                | 8        | 0,367        | 0,361       | Valid       |
| Kepuasan Kerja | 1        | 0,426        | 0,361       | Valid       |
|                | 2        | 0,553        | 0,361       | Valid       |
|                | 3        | 0,734        | 0,361       | Valid       |
|                | 4        | 0,261        | 0,361       | Tidak Valid |
|                | 5        | 0,531        | 0,361       | Valid       |
|                | 6        | 0,51         | 0,361       | Valid       |
|                | 1        | 0,623        | 0,361       | Valid       |
|                | 2        | 0,457        | 0,361       | Valid       |

|         |    |        |       |             |
|---------|----|--------|-------|-------------|
| Kinerja | 3  | 0,416  | 0,361 | Valid       |
|         | 4  | 0,333  | 0,361 | Tidak Valid |
|         | 5  | 0,438  | 0,361 | Valid       |
|         | 6  | 0,219  | 0,361 | Tidak Valid |
|         | 7  | 0,599  | 0,361 | Valid       |
|         | 8  | 0,256  | 0,361 | Tidak Valid |
|         | 9  | 0,604  | 0,361 | Valid       |
|         | 10 | 0,187  | 0,361 | Tidak Valid |
|         | 11 | -0,093 | 0,361 | Tidak Valid |
|         | 12 | 0,408  | 0,361 | Valid       |
|         | 13 | 0,176  | 0,361 | Tidak Valid |
|         | 14 | 0,329  | 0,361 | Tidak Valid |
|         | 15 | 0,557  | 0,361 | Valid       |
|         | 16 | 0,269  | 0,361 | Tidak Valid |
|         | 17 | 0,357  | 0,361 | Tidak Valid |

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Dari Tabel 3.2 diperoleh hasil bahwa masing-masing item pernyataan yang valid dari setiap variabel memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga item yang valid tersebut dapat digunakan dalam penelitian. Untuk variabel kompensasi ada sebanyak 8 (delapan) item pernyataan, setelah uji validitas ternyata hanya ada 5 (lima) item yang valid dan item pernyataan yang tidak valid dibuang namun item yang dibuang tersebut sudah diwakili item pernyataan yang valid. Variabel kepuasan kerja ada sebanyak 6 (enam) item pernyataan, setelah uji validitas ternyata hanya ada 5 (lima) item yang valid dan item pernyataan yang tidak valid dibuang namun item yang dibuang tersebut sudah diwakili item pernyataan yang valid. Variabel kinerja ada sebanyak 17 (tujuh belas) item pernyataan, setelah uji validitas ternyata hanya ada 8 (delapan) item yang valid dan item pernyataan yang tidak valid dibuang namun item yang dibuang tersebut sudah diwakili item pernyataan yang valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach' Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{alpha}$  dan  $r_{tabel}$ .

Secara umum keandalan dalam kisaran 0,00 s/d 0,20 kurang baik, > 0,20 s/d 0,40 agak baik, > 0,40 s/d 0,60 cukup baik, > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1,00 dianggap sanggap baik. (Santoso, 2004).

Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS. Suatu ariabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2005). Berikut hasil pengujian reliabilitas pada tabel 3.3, 3.4 dan 3.5 berikut ini :

**Tabel 3.3 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,638                  | 8          |

Berdasarkan Tabel 3.3, diperoleh hasil bahwa Cronbach Alpha 0,638.

karena Cronbach Alpha > 0,60 maka variabel kompensasi reliabel.

**Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,749                  | 6          |



Berdasarkan Tabel 3.4, diperoleh hasil bahwa Cronbach Alpha 0,749.

Karena Cronbach Alpha > 0,60 maka variabel kepuasan kerja reliabel.

**Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,760                  | 17         |

Berdasarkan Tabel 3.5, diperoleh hasil bahwa Cronbach Alpha 0,760.

Karena Cronbach Alpha > 0,60 maka variabel kinerja reliabel.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner maka selanjutnya adalah menyebarkan kuesioner kesemua responden yang menjadi sampel, yaitu pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan.

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan adalah data primer. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

## 1. Teknik Pengumpulan Data

### a. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang langsung diisi oleh responden.

### b. Teknik Mengumpulkan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengirimkan dan membagi langsung kuesioner kepada pegawai BPS Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan. Kuesioner digunakan dengan skala likert seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

### c. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di seluruh kantor BPS Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan dan dilaksanakan selama satu bulan yaitu selama bulan April 2014.

## E. Metode Analisis Data

### 1. Metode Path Analysis

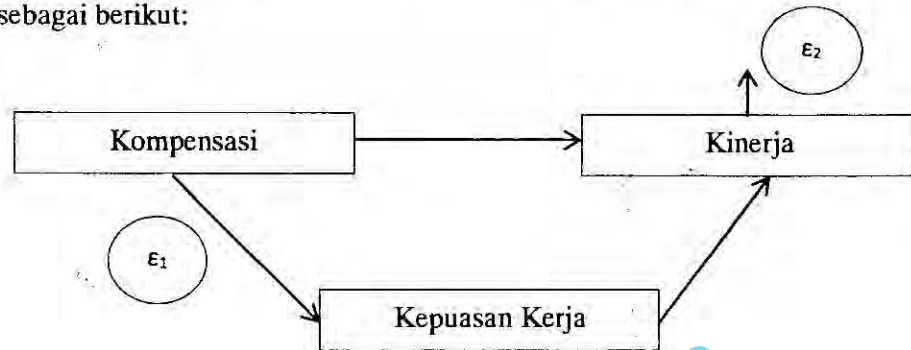
Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Robert D. Retherford 1993). Sedangkan definisi lain mengatakan: "Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel." (Paul Webley 1997). David Garson (2006) mendefinisikan analisis jalur sebagai "Model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks

korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti. Modelnya digambarkan dalam bentuk gambar lingkaran dan panah dimana anak panah tunggal menunjukkan sebagai penyebab. Regresi dikenakan pada masing-masing variabel dalam suatu model sebagai variabel tergantung (pemberi respon) sedang yang lain sebagai penyebab. Pembobotan regresi diprediksikan dalam suatu model yang dibandingkan dengan matriks korelasi yang diobservasi untuk semua variabel dan dilakukan juga penghitungan uji keselarasan statistik. Dari definisi-definisi di atas disimpulkan bahawa analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda.

*Path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Manfaat dari *path analysis* adalah untuk penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti, prediksi dengan *path analysis* ini bersifat kualitatif, faktor determinan yaitu penentuan variabel bias mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, serta dapat menelusuri mekanisme pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel *intervening* merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memidiasi antara *variabel independen* dengan *variabel dependen*. Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Pada dasarnya

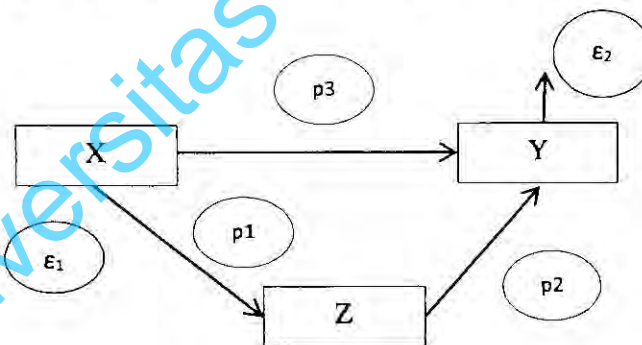
koefisien jalur adalah koefisien regresi yang distandarkan (*standardized coefficient regression*).

Model diagram jalur berdasarkan paradigma hubungan variabel dengan tahapan sebagai berikut:



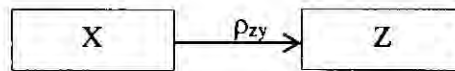
**Gambar 3.1 Diagram Jalur dengan 1 Variabel Bebas, 1 Variabel Intervening dan 1 Variabel Terikat**

Sedangkan diagram jalur persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.2 Diagram Jalur Persamaan Struktural**

Diagram jalur pada penelitian ini terdiri atas dua persamaan struktural, dengan dua substruktur yaitu X. Diagram jalur substruktur 1 dan bentuk persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.3 Diagram Jalur Persamaan Substruktural 1**

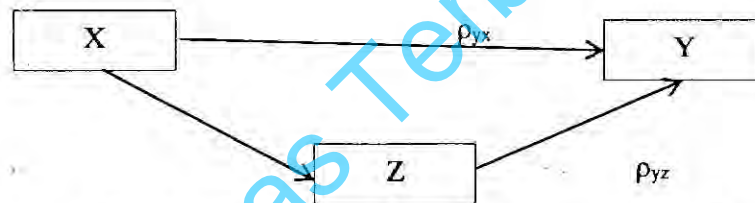
Substruktural 1

$$\text{Kepuasan Kerja} = \rho_{zx}X + \rho_{z\epsilon_1}$$

Atau

$$Z = \rho_{zx}X + \rho_{z\epsilon_1}$$

Diagram jalur substruktur 2 dan bentuk persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.4 Diagram Jalur Persamaan Substruktural 2**

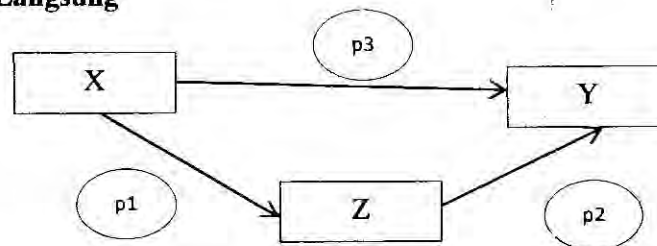
Substruktural 2

$$\text{Kinerja} = \rho_{yx}X + \rho_{yz}Z + \rho_{xz\epsilon_1}$$

Atau

$$Y = \rho_{yx}X + \rho_{yz}Z + \rho_{xz\epsilon_1}$$

**a. Pengaruh Langsung**

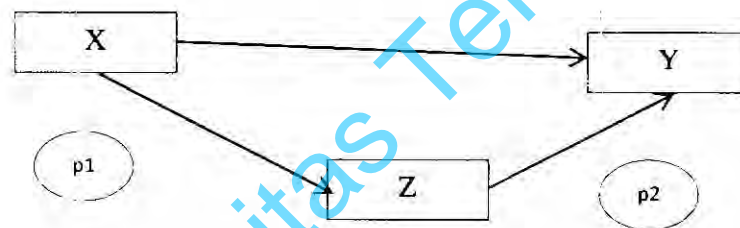


**Gambar 3.5 Parameter Pengaruh Langsung Kompensasi ke Kinerja Pegawai**

Pada Gambar 3.5 diatas pengaruh langsung dalam analisis jalur penelitian ini ditunjukkan oleh parameter  $p_1$  dan  $p_2$  dan  $p_3$ . Nilai  $p_1$  merupakan nilai *Standardize Coefficients* (Beta) yang didapatkan dari hasil regresi kompensasi terhadap kepuasan kerja. Nilai  $p_2$  merupakan nilai *Standardize Coefficients* (Beta) yang didapatkan dari hasil regresi kepuasan kerja terhadap kinerja. Sedangkan Nilai  $p_3$  merupakan nilai *Standardize Coefficients* (Beta) yang didapatkan dari hasil regresi kompensasi terhadap kinerja.

### b. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung dalam analisis jalur pada penelitian ini ditunjukkan oleh parameter  $p_1$  dan  $p_2$  seperti gambar berikut.



**Gambar 3.6 Parameter Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi ke Kinerja Pegawai**

Nilai  $p_1$  merupakan nilai *Standardize Coefficients* (Beta) yang didapatkan dari hasil regresi kompensasi terhadap kepuasan kerja. Nilai  $p_2$  merupakan nilai *Standardize Coefficients* (Beta) yang didapatkan dari hasil regresi kepuasan kerja terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsungnya adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah  $p_1 \times p_2$ .

### c. Pengaruh Total

Pengaruh total diperoleh dari penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja. Perhitungan pengaruh total adalah sebagai berikut:

$$\begin{array}{rcl} 1) \text{ Pengaruh langsung kompensasi ke kinerja} & = & p3 \\ 2) \text{ Pengaruh kompensasi tidak langsung ke kinerja} & = & p1 \times p2 \\ \hline \text{Pengaruh Total} & = & p3 + (p1 \times p2) \end{array}$$

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal probability plot. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal probability plot, dapat dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal. Ghazali (2005) menyebutkan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk

mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali,2005).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui berapa persen *Variasi Variabel Dependent* dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. Nilai  $R^2$  ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai  $R^2$  mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variable independen. Jika nilai  $R^2$  bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variable dependent yang dapat diterangkan oleh variable Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai  $R^2$  sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variable dependent tidak bisa dijelaskan oleh variable independent.



## b. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

1) Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas, yaitu :

a)  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$

Artinya : tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu kompensasi (X), kepuasan kerja (Z) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

b)  $H_1 : b_1 - b_3 \neq 0$  minimal 1  $b_i \neq 0$

Artinya : ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu kompensasi (X), kepuasan kerja (Z) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

2) Menentukan  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka :

a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

### c. Uji T –test

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2005). Hipotesis yang dipakai adalah :

- 1)  $H_0 : b_i = 0$ , artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2)  $H_0 : b_i \neq 0$ , artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

### d. Uji Intervening

Variabel mediasi atau intervening adalah variabel antara yang mempunyai fungsi untuk memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Agar dapat membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi dengan kinerja, maka dilakukan perhitungan langsung dan tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja. Jika pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja, maka kepuasan kerja bisa menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja.

Universitas Terbuka

## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Badan Pusat Statistik

Badan Pusat Statistik merupakan Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggungjawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. Visi Badan Pusat Statistik adalah pelopor data statistik terpercaya untuk semua. Sedangkan misinya adalah sebagai berikut :

1. Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien.
2. Menciptakan insan statistik yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
3. Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran, dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.

5. Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

Core values (nilai-nilai inti) BPS merupakan pondasi yang kokoh untuk membangun jati diri dan penuntun perilaku setiap insan BPS dalam melaksanakan tugas.

Nilai-nilai Inti BPS terdiri dari:

1. Profesional

Merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan profesi/tugasnya, dengan unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Kompeten  
mempunyai keahlian dalam bidang tugas yang diemban;
- b. Efektif  
memberikan hasil maksimal;
- c. Efisien  
mengerjakan setiap tugas secara produktif, dengan sumber daya minimal;
- d. Inovatif  
selalu melakukan pembaruan dan/atau penyempurnaan melalui proses pembelajaran diri secara terus-menerus;
- e. Sistemik  
meyakini bahwa setiap pekerjaan mempunyai tata urutan proses sehingga pekerjaan yang satu menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pekerjaan yang lain.

## 2. Integritas

Merupakan sikap dan perilaku kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam pengabdianya kepada institusi/organisasi, dengan unsur-unsur sebagai berikut:

### a. Dedikasi

memiliki pengabdian yang tinggi terhadap profesi yang diemban dan institusi;

### b. Disiplin

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan;

### c. Konsisten

satunya kata dengan perbuatan;

### d. Terbuka

menghargai ide, saran, pendapat, masukan, dan kritik dari berbagai pihak;

### e. Akuntabel

bertanggung jawab dan setiap langkahnya terukur.

## 3. Amanah

Merupakan sikap kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk dipertanggungjawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dengan unsur-unsur sebagai berikut:

### a. Terpercaya

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, yang tidak

hanya didasarkan pada logika tetapi juga sekaligus menyentuh dimensi mental spiritual;

b. Jujur

melaksanakan semua pekerjaan dengan tidak menyimpang dari prinsip moralitas;

c. Tulus

melaksanakan tugas tanpa pamrih, menghindari konflik kepentingan (pribadi, kelompok, dan golongan), serta mendedikasikan semua tugas untuk perlindungan kehidupan manusia, sebagai amal ibadah atau perbuatan untuk Tuhan Yang Maha Esa;

d. Adil

menempatkan sesuatu secara berkeadilan dan memberikan haknya.

## B. Profil Responden

Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan 98 kuesioner kepada pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan, yaitu BPS Kabupaten Mandailing Natal, BPS Kabupaten Tapanuli Selatan, BPS Kabupaten Padang Lawas, BPS Kabupaten Padang Lawas Utara dan BPS Kota Padangsidimpuan. Penyebaran kuesioner kepada BPS Kabupaten Tapanuli Selatan dan BPS Kota Padangsidimpuan yang berkantor di Kota Padangsidimpuan dilakukan dengan kunjungan langsung untuk menghemat waktu pengembalian kuesioner tersebut. Sedangkan kuesioner yang ditujukan kepada pegawai BPS Kabupaten Mandailing Natal yang berada di Panyabungan, BPS Kabupaten Padang Lawas di Sibuhuan

dan BPS Padang Lawas Utara di Gunungtua dilakukan dengan pengiriman via angkutan umum kepada salah satu pegawai yang menjadi *contact person*.

Dari 98 kuesioner yang disampaikan kepada para pegawai BPS Kabupaten Tapanuli Bagian Selatan, diperoleh jawaban yang baik yaitu 85 kuesioner. Tampilan pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini dapat dibaca pada tabel yang disajikan berikut ini :

**Tabel 4.1**

**Rincian Penerimaan dan pengembalian kuesioner**

|   |                                  |
|---|----------------------------------|
| Kuesioner yang diantar langsung                                     | 36                               |
| Kuesioner yang dikirim via angkutan umum                            | 62                               |
| Jumlah kuesioner yang beredar                                       | 98                               |
| Kuesioner yang tidak kembali  | 13                               |
| Kuesioner yang kembali  | 85                               |
| Kuesioner yang tidak memenuhi syarat                                | 0                                |
| Kuesioner yang memenuhi syarat                                      | 85                               |
| Kuesioner yang tidak dapat digunakan ( <i>outlier</i> )             | 0                                |
| Kuesioner yang dapat digunakan                                      | 85                               |
| Tingkat pengembalian ( <i>response rate</i> )                       | $= 85/98 \times 100\% = 86,73\%$ |
| Tingkat pengembalian yang digunakan ( <i>usable response rate</i> ) | $= 85/98$<br>$100\%=86,73\%$     |

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Karena teknik pengambilan sampel adalah *stratified random sampling*, maka diperoleh sampel sebanyak 50 dari 98 populasi. Adapun profil responden sebanyak 50 orang adalah sebagai berikut.



## 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diolah terhadap 50 responden terdapat 31 orang (62%) pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dan 19 orang (38%) pegawai yang berjenis kelamin perempuan. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Frekuensi | (%) |
|---------------|-----------|-----|
| Laki-laki     | 31        | 62  |
| Perempuan     | 19        | 38  |
| Total         | 50        | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

## 2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Profil responden berdasarkan usia adalah sebagian besar berusia 26-35 tahun sebanyak 25 orang (50%). Untuk yang berumur 36-45 tahun dan >46 tahun masing-masing 10 orang (20%), sedangkan pegawai yang berumur 20-25 tahun sebanyak 5 orang (10%). Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia**

| Usia        | Frekuensi | (%) |
|-------------|-----------|-----|
| 20-25 Tahun | 5         | 10  |
| 26-35 Tahun | 25        | 50  |
| 36-45 Tahun | 10        | 20  |
| >46 Tahun   | 10        | 20  |
| Total       | 50        | 100 |

### 3. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Profil responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebanyak 27 orang (54%). Untuk yang berpendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 14 orang (28%), sedangkan pegawai yang berpendidikan Diploma(D1-D3) sebanyak 7 orang (14%) dan berpendidikan S2/S3 sebanyak 2 orang (4%). Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| Pendidikan      | Frekuensi | (%) |
|-----------------|-----------|-----|
| SLTA/ sederajat | 14        | 28  |
| Diploma(D1-D3)  | 7         | 14  |
| S1              | 27        | 54  |
| S2/S3           | 2         | 4   |
| Total           | 50        | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

### 4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Profil responden berdasarkan lama masa kerja adalah sebagian besar masa kerjanya 1-10 tahun sebanyak 33 orang(66%). Untuk yang masa kerjanya 11-20 tahun dan >30 tahun masing-masing sebanyak 6 orang (12%), sedangkan pegawai yang berumur masa kerjanya 21-30 tahun sebanyak 5 orang (10%) . Jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| Masa Kerja  | Frekuensi | (%) |
|-------------|-----------|-----|
| 1-10 Tahun  | 33        | 66  |
| 11-20 Tahun | 6         | 12  |
| 21-30 Tahun | 5         | 10  |
| >30 Tahun   | 6         | 12  |
| Total       | 50        | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

### C. Analisa Deskripsi Variabel

Penelitian ini ada tiga variabel yaitu kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja. Dari jawaban responden pada kuesioner maka diperoleh data yang akan diolah dengan program SPSS Versi 19.0. Data mentah yang telah diolah akan bisa menjelaskan indikator dari setiap variabel. Penentuan skor dari setiap jawaban responden sebagai berikut:

- Pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 1
- Pernyataan dengan jawaban tidak setuju (TS) diberikan skor 2
- Pernyataan dengan jawaban Ragu-ragu (R) diberikan skor 3
- Pernyataan dengan jawaban setuju (S) diberikan skor 4
- Pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) diberikan skor 5

Berikut deskriptif dari masing-masing variabel penelitian sesuai dengan jawaban responden :

## 1. Penjelasan Responden Terhadap Kompensasi

Variabel kompensasi terdiri dari 5 (lima) pernyataan-pernyataan tentang kompensasi. Berikut disajikan dalam tabel 4.6 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel kompensasi :

**Tabel 4.6**

**Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kompensasi (X)**

| Var            | Pernyataan   | Jawaban Dalam Prosentase (%) |    |    |    |    |
|----------------|--|------------------------------|----|----|----|----|
|                |  | STS                          | TS | R  | S  | SS |
| X <sub>1</sub> | Gaji pokok yang saya terima telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan                                       | 0                            | 6  | 10 | 76 | 8  |
| X <sub>2</sub> | Tunjangan yang saya terima telah sesuai dengan kinerja   | 0                            | 10 | 24 | 64 | 2  |
| X <sub>3</sub> | Biaya pengganti transport yang diberikan pada saat pendataan dan pengawasan sesuai kondisi daerah                | 8                            | 16 | 22 | 50 | 4  |
| X <sub>4</sub> | Laptop/PC yang saya pakai telah sesuai dengan kebutuhan  | 0                            | 10 | 6  | 66 | 18 |
| X <sub>5</sub> | Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) telah sesuai dengan kebutuhan | 2                            | 20 | 18 | 56 | 4  |

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa untuk variabel X<sub>1</sub> (Gaji pokok sesuai dengan beban kerja) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 6%, Ragu-ragu 10%, setuju 76%, dan sangat setuju 8%. Hal ini menunjukkan bahwa gaji pokok yang diterima pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Variabel  $X_2$  (Tunjangan yang diterima telah sesuai dengan beban kerja) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 10%, Ragu-ragu 24%, setuju 64%, dan sangat setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diterima pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Variabel  $X_3$  (Biaya pengganti transport yang diberikan pada saat pendataan dan pengawasan sesuai kondisi daerah) responden menjawab sangat tidak setuju 8%, tidak setuju 16%, Ragu-ragu 22%, setuju 50%, dan sangat setuju 4%. Hal ini menunjukkan bahwa biaya pengganti transport yang diterima pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan belum sesuai dengan kondisi daerah karena responden menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu cukup tinggi yaitu 46%.

Variabel  $X_4$  (Laptop/PC telah sesuai dengan kebutuhan) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 10%, Ragu-ragu 6%, setuju 66%, dan sangat setuju 18%. Hal ini menunjukkan bahwa laptop/pc yang diterima pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan telah sesuai dengan kebutuhan diberikan karena responden menjawab setuju dan sangat setuju 84%.

Variabel  $X_5$  (Fasilitas berupa kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll, telah sesuai dengan kebutuhan) responden menjawab sangat tidak setuju 2%, tidak setuju 20%, Ragu-ragu 18%, setuju 56%, dan sangat setuju 4%. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas berupa kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll, belum sesuai dengan kebutuhan pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan karena responden menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu cukup tinggi yaitu 40%.

## 2. Penjelasan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 (lima) pernyataan-pernyataan tentang kepuasan kerja Berikut disajikan dalam tabel 4.7 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel kepuasan kerja :

Tabel 4.7

## Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja (Z)

| Var            | Pernyataan  | Jawaban Dalam Prosentase (%) |    |    |    |    |
|----------------|---|------------------------------|----|----|----|----|
|                |   | STS                          | TS | R  | S  | SS |
| Z <sub>1</sub> | Saya merasa cukup dengan penghasilan yang diberikan oleh instansi           | 0                            | 16 | 14 | 64 | 6  |
| Z <sub>2</sub> | Rekan kerja saya di kantor ini menyenangkan                                 | 4                            | 12 | 22 | 54 | 8  |
| Z <sub>3</sub> | Atasan kerja di kantor membuat saya nyaman dalam bekerja                    | 8                            | 10 | 26 | 50 | 6  |
| Z <sub>4</sub> | Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja sekarang                         | 4                            | 16 | 16 | 58 | 6  |
| Z <sub>5</sub> | Hasil kerja yang baik akan menghasilkan adanya promosi jabatan pada pegawai | 6                            | 4  | 12 | 42 | 36 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa untuk variabel Z<sub>1</sub> (Penghasilan yang diberikan instansi cukup) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 16%, ragu-ragu 14%, setuju 64%, dan sangat setuju 6%. Hal ini menunjukkan bahwa penghasilan yang diterima pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan cukup.

Variabel Z<sub>2</sub> (Rekan kerja di kantor menyenangkan) responden menjawab sangat tidak setuju 4%, tidak setuju 12%, Ragu-ragu 22%, setuju 54%, dan sangat setuju 8%. Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan menyenangkan.

Variabel Z<sub>3</sub> (Atasan kerja di kantor membuat nyaman bekerja) responden menjawab sangat tidak setuju 8%, tidak setuju 10%, ragu-ragu 26%, setuju 50%, dan sangat setuju 6%. Hal ini menunjukkan atasan kerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan tidak membuat nyaman dalam kerja

karena responden menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu cukup tinggi yaitu 44%.

Variabel Z<sub>4</sub> (Nyaman dengan lingkungan kerja sekarang) responden menjawab sangat tidak setuju 4%, tidak setuju 16%, Ragu-ragu 16%, setuju 58%, dan sangat setuju 6%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan nyaman.

Variabel Z<sub>5</sub> (Hasil kerja yang baik akan menghasilkan adanya promosi jabatan pada pegawai) responden menjawab sangat tidak setuju 6%, tidak setuju 4%, Ragu-ragu 12%, setuju 42%, dan sangat setuju 36%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang baik akan menghasilkan adanya promosi pada pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan.

### 3. Penjelasan Responden Terhadap Kinerja

Variabel kinerja terdiri dari 8 (delapan) pernyataan-pernyataan tentang kinerja. Berikut disajikan dalam tabel 4.8 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel kinerja :

**Tabel 4.8**

**Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja (Y)**

| Var            | Pernyataan   | Jawaban Dalam Prosentase (%) |    |    |    |    |
|----------------|--|------------------------------|----|----|----|----|
|                |  | STS                          | TS | R  | S  | SS |
| Y <sub>1</sub> | Dalam bekerja saya selalu mengutamakan ketepatan                     | 0                            | 2  | 10 | 70 | 18 |
| Y <sub>2</sub> | Saya selalu mengutamakan ketelitian dalam bekerja                    | 0                            | 0  | 10 | 68 | 22 |
| Y <sub>3</sub> | Saya selalu meningkatkan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan   | 0                            | 4  | 20 | 64 | 12 |
| Y <sub>4</sub> | Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang diberikan bernilai maksimal | 0                            | 0  | 4  | 66 | 30 |
| Y <sub>5</sub> | Saya selalu mengikuti petunjuk baik dari buku                        | 0                            | 2  | 6  | 76 | 16 |

|                |  |   |   |    |    |    |
|----------------|--|---|---|----|----|----|
|                | pedoman maupun dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan                           |   |   |    |    |    |
| Y <sub>6</sub> | Saya selalu menjaga nama baik instansi tempat saya bekerja                         | 0 | 0 | 2  | 80 | 18 |
| Y <sub>7</sub> | Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik | 0 | 2 | 26 | 66 | 6  |
| Y <sub>8</sub> | Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja               | 0 | 4 | 14 | 70 | 12 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa untuk variabel Y<sub>1</sub> (Dalam bekerja selalu mengutamakan ketepatan) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 2%, ragu-ragu 10%, setuju 70%, dan sangat setuju 18%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan selalu mengutamakan ketepatan dalam bekerja.

Variabel Y<sub>2</sub> (Mengutamakan ketelitian dalam bekerja) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, Ragu-ragu 10%, setuju 68%, dan sangat setuju 22%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan mengutamakan ketelitian dalam bekerja.

Variabel Y<sub>3</sub> (Meningkatkan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 4%, ragu-ragu 20%, setuju 64%, dan sangat setuju 12%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan meningkatkan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Variabel Y<sub>4</sub> (Berusaha agar pekerjaan yang diberikan bernilai maksimal) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, Ragu-ragu 4%, setuju 66%, dan sangat setuju 30%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan berusaha agar pekerjaan yang diberikan bernilai maksimal.



Variabel  $Y_5$  (Mengikuti petunjuk baik dari buku pedoman maupun dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 2%, ragu-ragu 6%, setuju 76%, dan sangat setuju 16%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan mengikuti petunjuk baik dari buku pedoman maupun dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Variabel  $Y_6$  (Menjaga nama baik instansi tempat bekerja) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, ragu-ragu 2%, setuju 80%, dan sangat setuju 18%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan menjaga nama baik instansi tempat bekerja.

Variabel  $Y_7$  (Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 2%, ragu-ragu 26%, setuju 66%, dan sangat setuju 6%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan pengetahuan yang dimiliki.

Variabel  $Y_8$  (Mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 4%, ragu-ragu 14%, setuju 70%, dan sangat setuju 12%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.

## D. Uji Asumsi Klasik

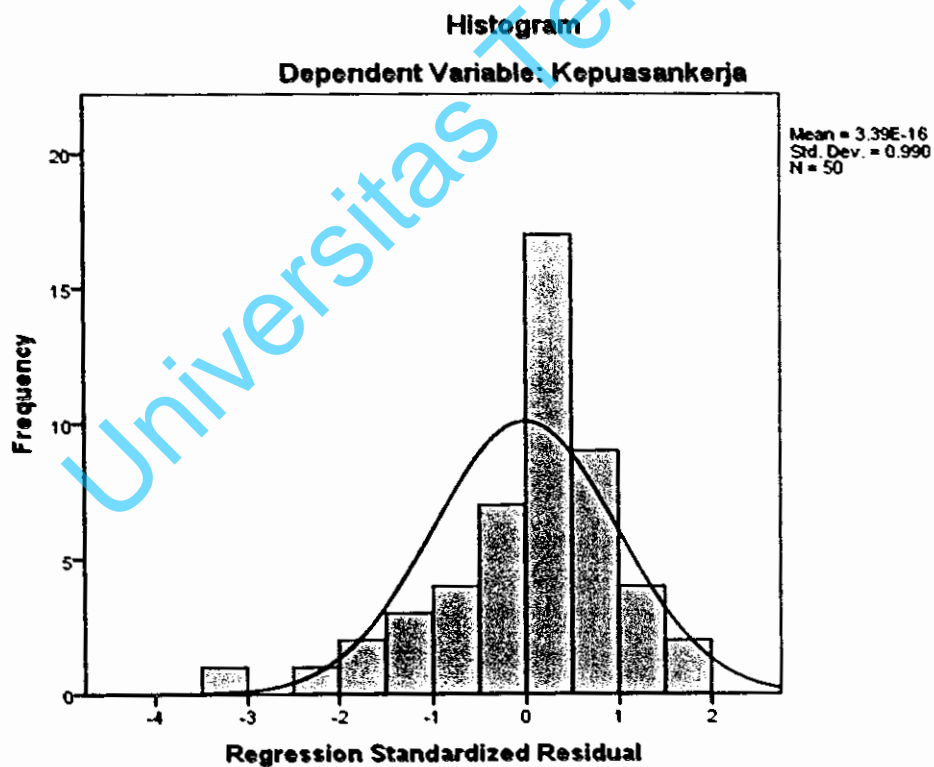
### 1. Substruktur 1



Gambar 4.1 Diagram Jalur Persamaan Substruktur 1

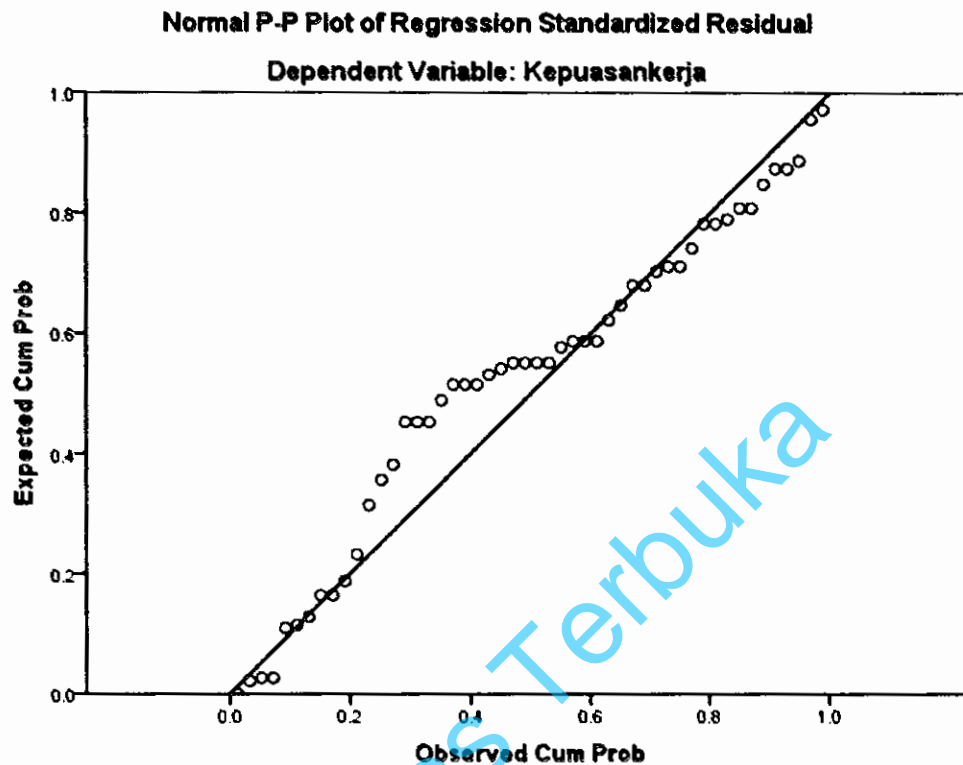
#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Tampilan grafik histogram yang terlihat pada Gambar 4.1. di bawah ini memberikan pola distribusi yang normal karena menyebar secara merata baik ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 4.2 Histogram Substruktur 1

Pada Gambar 4.3 grafik normal plot di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



**Gambar 4.3 Grafik Normal Plot Substruktur 1**

Dari kedua grafik di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain dengan analisis grafik, pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (KS), dengan melihat perbandingan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan  $> 0,05$  maka distribusi datanya dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang dihasilkan  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi dengan normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Substruktur 1**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.92484688              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .173                    |
|                                  | Positive       | .071                    |
|                                  | Negative       | -.173                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1.220                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .102                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0.05$ ) yaitu  $0,102 > 0,05$  yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *collinearity statistics* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas.

Hasil pengujian terlihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur 1**

| Model        | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-------------------------|-------|
|              | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) |                         |       |
| Kompensasi   | 1.000                   | 1.000 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variabel). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolonieritas terjadi apabila (1) nilai tolerance (Tolerance < 0.10) dan (2) *variance inflation factor* (VIF > 10). Berdasarkan Tabel 4.10. nilai VIF lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai tolerance nya lebih besar dari 0.10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji Glejser. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dapat dilihat pada Tabel 4.11 di bawah ini:

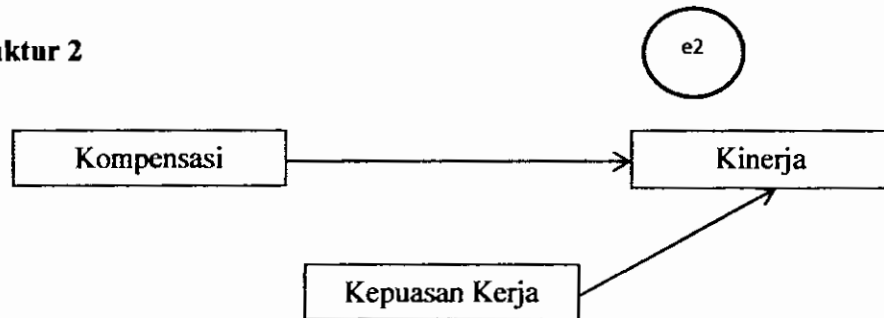
**Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktur 1**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 5.705                       | 2.137      |                           | 2.669  | .010 |
|       | Kompensasi | -.199                       | .118       | -.238                     | -1.696 | .096 |

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2014)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0.05$ ) yang berarti bahwa data terhindar dari heteroskedastisitas.

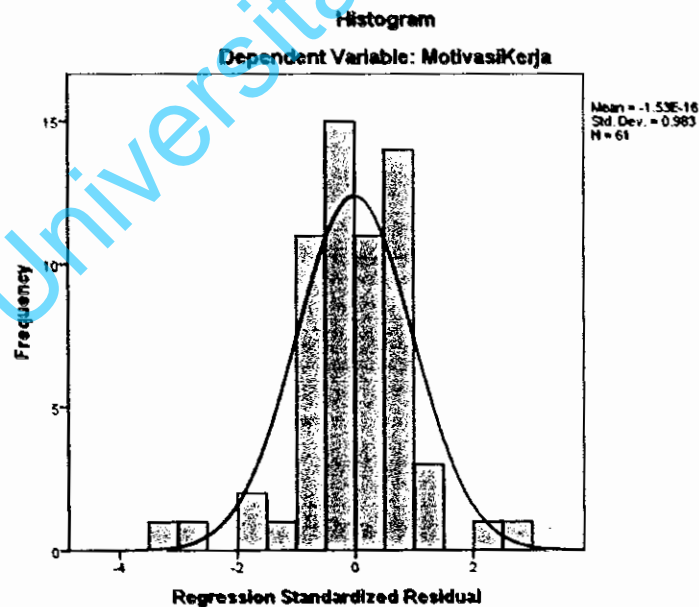
## 2. Substruktur 2



Gambar 4.4 Diagram Jalur Persamaan Substruktur 2

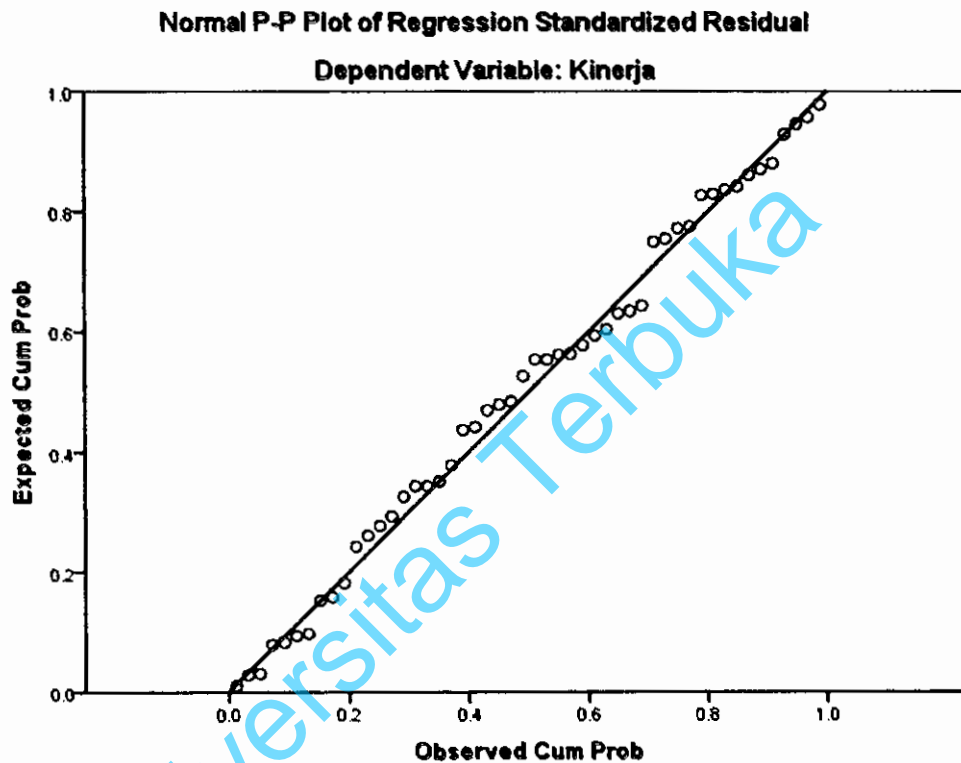
### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Tampilan grafik histogram yang terlihat pada Gambar 4.5 di bawah ini memberikan pola distribusi yang normal karena menyebar secara merata baik ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 4.5 Histogram Substruktur 2

Pada Gambar 4.6 grafik normal plot di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



**Gambar 4.6 Grafik Normal Plot Substruktur 2**

Dari kedua grafik di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain dengan analisis grafik, pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (KS), dengan melihat perbandingan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan  $> 0,05$  maka distribusi datanya dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai

signifikansi yang dihasilkan  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi dengan normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Substruktur 2**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 2.69576112              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .056                    |
|                                    | Positive       | .054                    |
|                                    | Negative       | -.056                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .394                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .998                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0.05$ ) yaitu  $0,345 > 0,05$  yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *collinearity statistics* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas.

Hasil pengujian terlihat pada Tabel 4.13. sebagai berikut:



**Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur 2**

| Model          | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-------------------------|-------|
|                | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)   |                         |       |
| Kompensasi     | .737                    | 1.356 |
| Kepuasan kerja | .737                    | 1.356 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variable). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolonieritas terjadi apabila (1) nilai tolerance ( $Tolerance < 0.10$ ) dan (2) *variance inflation factor* ( $VIF > 10$ ). Berdasarkan Tabel 4.13, terlihat nilai VIF untuk variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai tolerance nya lebih besar dari 0.10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji Glejser. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dapat dilihat pada Tabel 4.14 di bawah ini:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktur 2**

| Coefficients <sup>a</sup> |               |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)    | 3.617                       | 1.822      |                           | 1.985 | .053 |
|                           | Kompensasi    | -.006                       | .114       | -.009                     | -.051 | .959 |
|                           | KepuasanKerja | -.077                       | .080       | -.162                     | -.966 | .339 |

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2014)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0.05$ ) yang berarti bahwa data terhindar dari heteroskedastisitas.

## E. Pengujian Hipotesis

### 1. Substruktur 1

#### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas.

**Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Substruktur 1**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .512 <sup>a</sup> | .263     | .247              | 2.95516                    |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2014)

Besarnya nilai R square pada tabel diatas (model summary) adalah 0,263. Angka 0,263 berarti 26,3% besarnya pengaruh variabel eksogen (kompensasi) terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 0,737 atau 73,70% dapat diterangkan oleh variabel lain diluar variabel ini.

#### b. Uji $F_{hitung}$

Bentuk pengujian:

$H_0: b_i = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja.

$H_1$ : minimal satu dari  $b_i \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji-F ini adalah:

Terima  $H_0$  bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan nilai probabilitas *Sig* atau ( $Sig > 0,05$ ) Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ) bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai probabilitas *Sig* atau ( $Sig < 0,05$ ).

**Tabel 4.16 Hasil Uji F Substruktur 1**

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 149.318        | 1  | 149.318     | 17.098 | .000 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 419.182        | 48 | 8.733       |        |                   |
|                    | Total      | 568.500        | 49 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasankerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam Tabel 4.16  $F_{hitung} = 17,098$  dan  $F_{tabel} = 4,4$  sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , dan signifikansi  $F_{hitung}$  adalah 0,000

yang berarti lebih kecil dari alpha 5%, sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Uji  $t_{hitung}$

Bentuk pengujian:

$H_0: b_i = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja.

$H_1: b_i \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%. Kriteria pengambilan keputusan pada uji- $t$  ini adalah:

$H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan nilai Sig > 0,05

$H_1$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai Sig < 0,05

$$t_{hitung} < -t_{tabel}$$

**Tabel 4.17 Hasil Uji t Substruktur 1**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 4.717                       | 3.215      |                           | 1.467 | .149 |
| Kompensasi   | .732                        | .177       | .512                      | 4.135 | .000 |

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil parsial terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi sebesar 4,135 lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,01$  dan nilai signifikan kompensasi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan tabel diatas maka persamaan strukturnya adalah:

$$\text{Kepuasan Kerja} = \rho_{zx}X + \rho z\varepsilon_1$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,512X + 0,858\varepsilon_1$$

**Tabel 4.18 Hasil Uji Korelasi Substruktur 1**

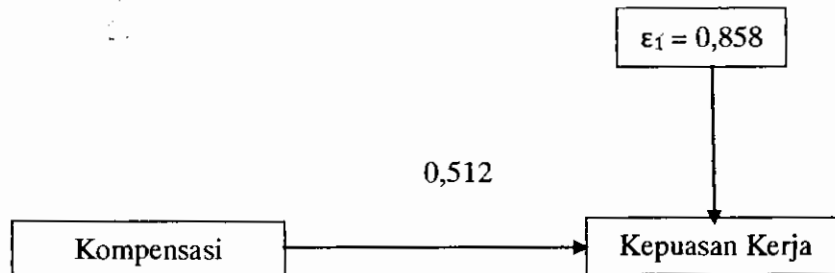
**Correlations**

|               |                     | Kompensasi | KepuasanKerja |
|---------------|---------------------|------------|---------------|
| Kompensasi    | Pearson Correlation | 1          | .512**        |
|               | Sig. (2-tailed)     |            | .000          |
|               | N                   | 50         | 50            |
| KepuasanKerja | Pearson Correlation | .512**     | 1             |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000       |               |
|               | N                   | 50         | 50            |

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji korelasi maka nilai korelasi antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 0,512, sehingga gambar koefisien jalur 1 adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.7 Koefisien Jalur Substruktur 1**

Berikut ini hasil rekapitulasi pengujian substruktur 1 yang ditunjukkan oleh Tabel 4.19

**Tabel 4.19 Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Substruktur 1**

| Dari       | Ke             | Standart Coefficient Beta | T Hitung | F Hitung | Hasil Pengujian | R <sup>2</sup> | ε     |
|------------|----------------|---------------------------|----------|----------|-----------------|----------------|-------|
| Kompensasi | Kepuasan Kerja | 0,512                     | 4,135    | 17,098   | H1 diterima     | 0,263          | 0,858 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

## 2. Substruktur 2

### a. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas.

**Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Substruktur 2**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .431 <sup>a</sup> | .186     | .151              | 2.75252                    |

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2014)

Besarnya nilai R square pada tabel diatas (model summary) adalah 0,151 Angka 0,151 berarti 15,10% besarnya pengaruh variabel eksogen (kompensasi dan kepuasan kerja) terhadap kinerja atau dengan kata lain variabel endogen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (kompensasi dan kepuasan kerja) sebesar 82%. Sedangkan sisanya  $(1-0,151) = 0,849$  atau 84,9% dapat diterangkan oleh variabel lain diluar ketiga variabel ini.

#### b. Uji F<sub>hitung</sub>

Bentuk pengujian:

$H_0: b_i = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

$H_1$ : minimal satu dari  $b_i \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Pada penelitian ini nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji-F ini adalah:

Terima  $H_0$  bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan nilai probabilitas Sig atau (Sig > 0,05)

Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ) bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai probabilitas *Sig* atau (*Sig* < 0,05)

**Tabel 4.21 Hasil Uji F Substruktur 2**

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 81.191         | 2  | 40.595      | 5.358 | .008 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 356.089        | 47 | 7.576       |       |                   |
|                    | Total      | 437.280        | 49 |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam Tabel 4.24  $F_{hitung} = 5,358$  dan  $F_{tabel} = 3,19$ , sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , dan signifikansi  $F_{hitung}$  adalah 0,008 yang berarti lebih kecil dari alpha 5%, sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara serempak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

**c. Uji  $t_{hitung}$**

Bentuk pengujian:

$H_0$ :  $b_i = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja.

$H_1$ :  $b_i \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja.



Pada penelitian ini nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%. Kriteria pengambilan keputusan pada uji-t ini adalah:

$H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan nilai  $Sig > 0,05$

$H_1$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $Sig < 0,05$

$$t_{hitung} \leq - t_{tabel}$$

**Tabel 4.22 Hasil Uji t Substruktur 2**

| Coefficients <sup>a</sup> |               |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)    | 23.456                      | 3.061      |                           | 7.662 | .000 |
|                           | Kompensasi    | .192                        | .192       | .153                      | .999  | .323 |
|                           | KepuasanKerja | .291                        | .134       | .332                      | 2.165 | .035 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil parsial terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi sebesar 0,999 lebih kecil dari  $t_{tabel} = 2,01$  dan nilai signifikan kompensasi sebesar 0,323 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, nilai  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja sebesar 2,165 lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,01$  dan nilai signifikan kepuasan kerja sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja,. Berdasarkan tabel diatas maka persamaan strukturnya adalah:

$$Kinerja = 0,153\bar{X} + 0,332\bar{Z} + 0,921\epsilon_2$$

**Tabel 4.23 Hasil Uji Korelasi Substruktur 2**

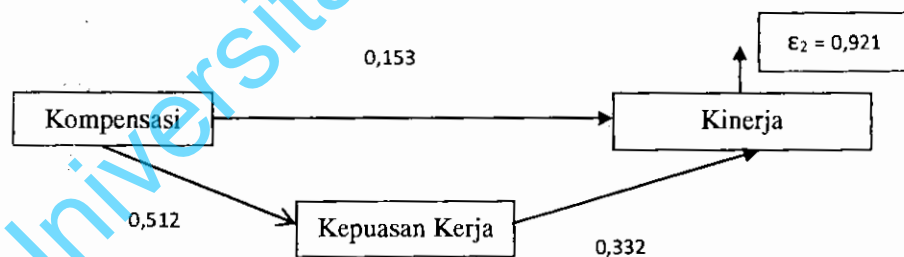
|               |                     | Kompensasi | KepuasanKerja | Kinerja |
|---------------|---------------------|------------|---------------|---------|
| Kompensasi    | Pearson Correlation | 1          | .512**        | .323*   |
|               | Sig. (2-tailed)     |            | .000          | .022    |
|               | N                   | 50         | 50            | 50      |
| KepuasanKerja | Pearson Correlation | .512**     | 1             | .410**  |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000       |               | .003    |
|               | N                   | 50         | 50            | 50      |
| Kinerja       | Pearson Correlation | .323*      | .410**        | 1       |
|               | Sig. (2-tailed)     | .022       | .003          |         |
|               | N                   | 50         | 50            | 50      |

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

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji korelasi maka nilai korelasi antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 0,512 dan nilai korelasi antara variabel kompensasi dan kinerja sebesar 0,153 sehingga gambar koefisien jalur 2 adalah sebagai berikut



**Gambar 4.8 Analisis Jalur Substruktur 2**

**Tabel 4.24 Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Substruktur 2**

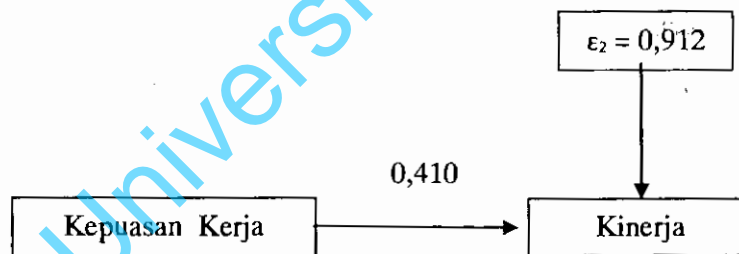
| Dari           | Ke      | Standart Coefficient Beta | T Hitung | F Hitung | Hasil Pengujian | R <sup>2</sup> | E     |
|----------------|---------|---------------------------|----------|----------|-----------------|----------------|-------|
| Kompensasi     | Kinerja | 0,153                     | 0,999    | 5,358    | H0 diterima     | 0,151          | 0,921 |
| Kepuasan Kerja |         | 0,332                     | 2,165    |          | H0 ditolak      |                |       |

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Model Persamaan Substruktur 2:

$$Kinerja = 0,153\tilde{X}_1 + 0,332\tilde{Y}_1 + 0,921\varepsilon_2$$

Dari Tabel 4.24 terlihat variabel kompensasi memiliki nilai tidak signifikan terhadap kinerja untuk itu perlu dilakukan perbaikan analisis jalur dengan menggunakan *model trimming*. Riduan dan Kuncoro (2007) menjelaskan bahwa *metode trimming* adalah suatu metode yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan dalam model. Penggunaan metode *trimming* memerlukan perhitungan ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Cara menggunakan *model trimming* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel bebas yang jalurnya tidak signifikan. Berdasarkan output substruktur 2 setelah dilakukan *model trimming* yang terdapat memenuhi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji F dan uji t. Berikut ini hasil rekapitulasi pengujian sub struktur 2 sesudah *trimming*



**Gambar 4.9 Koefisien Jalur Setelah Trimming**

**Tabel 4.25 Rangkuman Hasil Koefisien Kepuasan Kerja Jalur Substruktur 2**

| Dari           | Ke      | Standart Coefficient Beta | T Hitung | F Hitung | Hasil Pengujian | R <sup>2</sup> | E     |
|----------------|---------|---------------------------|----------|----------|-----------------|----------------|-------|
| Kepuasan Kerja | Kinerja | 0,410                     | 3,118    | 9,719    | H1 diterima     | 0,168          | 0,912 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Model persamaan substruktur 2:

$$Kinerja = 0,410Z + 0,912\varepsilon_2$$

**Tabel 4.26 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

| Variabel                           | Pengaruh |                              | Total |
|------------------------------------|----------|------------------------------|-------|
|                                    | Langsung | Tidak Langsung Melalui Z     |       |
| Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja | 0,512    | -                            | 0,512 |
| Kompensasi terhadap Kinerja        | 0,153    | $0,512 \times 0,410 = 0,209$ | 0,362 |
| Kepuasan Kerja terhadap Kinerja    | 0,410    | -                            | 0,545 |

#### d. Uji Intervening

$H_0: b_i = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.

$H_1: b_i \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.

Pada penelitian ini nilai pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja akan dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Kriteria pengambilan keputusan pada uji intervening adalah:

$H_0$  diterima jika : nilai pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja  $>$  nilai pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$H_1$  diterima jika : nilai pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja  $\leq$  nilai pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Dari tabel pengaruh langsung dan tidak langsung bahwa nilai pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,153. Sedangkan nilai pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

adalah  $0,512 \times 0,410 = 0,209$ . Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh kompensasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, atau dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja.

## **F. Pembahasan Hasil Penelitian**

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

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa kompensasi mempengaruhi langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin besarnya nilai kompensasi yang diterima pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan maka semakin besar nilai kepuasan kerja pegawai. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2002) yaitu salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryati (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi berupa gaji dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Pada penelitian ini bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif atau tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan dari kompensasi non finansial yang tidak merata antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Pegawai

BPS Kabupaten Tapanuli Selatan menginginkan kompensasi non finansial yang lebih memadai seperti laptop/PC, kendaraan dinas, rumah dinas dan fasilitas kantor lainnya seperti kamar mandi, ruang istirahat, ruang sholat dan lain-lain. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (2005) menunjukkan bahwa insentif upah/gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian terlihat kepuasan kerja mempengaruhi langsung dan signifikan terhadap kinerja. Semakin besarnya nilai kepuasan yang dirasakan pegawai BPS Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan maka semakin besar nilai kinerja pegawai. Dengan kata lain bahwa pegawai BPS Kabupaten/Kota merasa puas dengan pekerjaannya maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2006), "Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja, dimana motivasi dan kemampuan kerja akan mempengaruhi hasil kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryati (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi berupa gaji dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kompensasi di BPS secara tidak langsung melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, atau dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dito (2010) dan Nitasari (2012) bahwa variabel *intervening* merupakan variabel yang memediasi antara variabel independen dan dependen.

Universitas Terbuka

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan.
3. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan .
4. Kompensasi secara langsung tidak mempengaruhi terhadap kinerja untuk itu perlu dilakukan perbaikan analisis jalur dengan menggunakan model *trimming*. Cara menggunakan model *trimming* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel bebas yang jalurnya tidak signifikan. Berdasarkan output substruktur 2 (dua) setelah dilakukan model *trimming* yang terdapat memenuhi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji F dan uji t.

#### B. Saran

Saran dari penulis berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian mendatang diharapkan dapat mengembangkan model yang sudah ada dengan menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja



kerja misalnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Penelitian mendatang juga diharapkan dapat mencari strategi untuk meningkatkan jumlah besaran sampel yang ada. Selain itu diharapkan dapat memperluas populasi penelitian. Populasi penelitian tidak hanya diambil dari Badan Pusat Statistik saja namun bisa dikembangkan dengan membandingkan dengan beberapa lembaga dan kementerian lainnya.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung tidak mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan, tetapi kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Saran untuk instansi Badan Pusat Statistik sendiri adalah agar lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial. Dengan kompensasi yang layak bagi pegawai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bejo, Siswanto. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta. Bumi Aksara
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. (2004). Human Behavior at Work: Organizational Behavior, Seventh edition, terj. Oleh Agus Darma. Jakarta: Erlangga,
- Dessler, Gary. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Jakarta Indeks.
- Dito, Anoki, H. (2010). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Semarang. Skripsi Universitas Diponegoro.
- Garson, David. (2006). Path Analysis, ONLINE, [www.faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/path.htm](http://www.faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/path.htm), April 2014.
- Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi ke-3. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, et al. (2000). Organizations: Behaviour, Structure and Process , McGraw-Hill Companies Inc, Boston.
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. M. Si. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI, vol.1 No. 1, 63-74

- Hani, Handoko. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE..
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, S, P. (2009) *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit Remadja Rosdakarya.
- Koesmono, H. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur*. Surabaya. Disertasi. Universitas Airlangga.
- Kusumaningtyas, Intan dan Suddin, Alwi (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, vol.6, No. 2.
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. BPFE.
- Mathis, L, Robert. and Jackson, H John, (2002) *Human Resource Management*, Edition, Terjemahan : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama: Jakarta Salemba Empat.
- Nitasari, Rizka, A. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Kudus*. Semarang. Skripsi Universitas Diponegoro.

- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2001). *Filosofi Baru Manajemen Mutu Terpadu, Quality Management Abad 21*. Jakarta. PT. Bina Aksara.
- Riduwan & E.A. Kuncoro. (2007). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung. Alfabeta.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol 13, No 1, 40-45.
- Robbin, Stephen ,P. and Judge , Thimoty, A. (2008). *Prilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta. Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia. Cetakan ke-1.
- Santoso, S. (2004). *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiry, Bejo Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, Cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Singarimbun, dan Effendi. (2003). *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Kedua. Jakarta. PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Sugiyono, dan Wibowo, Eri. (2004). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya Dengan SPSS 10.0 For Windows*, Cetakan Keempat. Bandung. Alfabeta.
- Suryati. (2011). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 di Kotamadya Surakarta)*. Malang. Tesis. Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Swietenia, Rita. (2009). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, No. 26, 96-116.
- Umar, Husein. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Wexley, Kenneth N dan Gary, A. Yukl, (2005). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Perusahaan*, Alih Bahasa: M. Shobarudin. Jakarta. Rineka Cipta.
- Yiing, L.H. dan Ahmad, K.Z. (2009). The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance. *Journal Leadership & Organization Development*, vol. 30 No. 1, 53-86
- Yousef, D.A. (2000), "Organisational Commitment: A Mediator of The Relationship of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in Non- Western Country", *Journal of Mangerial Psychology*, vol 5 No. 1., 6-28.

## KUESIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tugas Akhir Program Magister yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan)**”.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya

Berilah jawaban anda dengan memberikan tanda  $\surd$  pada salah satu kolom yang tersedia.

### ***A. Karakteristik Responden***

1. No. Kuesioner : ..... (diisi petugas)
2. Nama : .....(Harus diisi)
3. Usia
  - 20 - 25 Tahun 5  36 - 45 Tahun10
  - 26 – 35 Tahun 25  > 46 Tahun10
4. Jenis Kelamin :
  - Laki-laki 31  Perempuan19
5. Pendidikan terakhir :
  - SLTA/ sederajat14  S127
  - Diploma (D1-D3)7  S2/S32
6. Masa Kerja
  - 1 – 10 Tahun 33  21 – 30 Tahun5
  - 11 – 20 Tahun6  > 30 Tahun6

### ***B. Variabel Penelitian***

#### **Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian saudara mengenai “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**”

**Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota Tapanuli Bagian Selatan)”**.

2. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda  $\surd$  pada salah satu kolom pada jawaban yang tersedia dan berilah alasan dari jawaban yang saudara pilih.
3. Keterangan jawaban sebagai berikut :
  - STS : Sangat Tidak Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - R : Ragu-Ragu/Netral
  - S : Setuju
  - SS : Sangat Setuju

### 1. Kompensasi

| Pernyataan   | STS | TS | R | S | SS |
|--|-----|----|---|---|----|
| 1. Gaji pokok yang saya terima telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan  |     |    |   |   |    |
| 2. Tunjangan yang saya terima telah sesuai dengan kinerja  |     |    |   |   |    |
| 3. Biaya pengganti transport yang diberikan pada saat pendataan dan pengawasan sesuai kondisi daerah                 |     |    |   |   |    |
| 4. Laptop/PC yang saya pakai telah sesuai dengan kebutuhan.  |     |    |   |   |    |
| 5. Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) telah sesuai dengan kebutuhan. |     |    |   |   |    |

## 2. Kepuasan Kerja

| Pernyataan   | STS | TS | R | S | SS |
|--|-----|----|---|---|----|
| 1. Saya merasa cukup dengan penghasilan yang diberikan oleh instansi           |     |    |   |   |    |
| 2. Rekan kerja saya di kantor ini menyenangkan                                 |     |    |   |   |    |
| 3. Atasan kerja di kantor membuat saya nyaman dalam bekerja                    |     |    |   |   |    |
| 5. Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja sekarang                         |     |    |   |   |    |
| 6. Hasil kerja yang baik akan menghasilkan adanya promosi jabatan pada pegawai |     |    |   |   |    |

## 3. Kinerja Pegawai

### • Kualitas Kerja

| Pernyataan   | STS | TS | R | S | SS |
|--|-----|----|---|---|----|
| 1. Dalam bekerja saya selalu mengutamakan ketepatan  |     |    |   |   |    |
| 2. Saya selalu mengutamakan ketelitian dalam bekerja |     |    |   |   |    |
| 3. Saya selalu meningkatkan kreativitas              |     |    |   |   |    |



|                               |  |  |  |  |  |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|
| dalam menyelesaikan pekerjaan |  |  |  |  |  |
|                               |  |  |  |  |  |

- Kuantitas Kerja**

| Pernyataan  | STS | TS | R | S | SS |
|---|-----|----|---|---|----|
| 4. Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang diberikan bernilai maksimal |     |    |   |   |    |
|   |     |    |   |   |    |

- Keandalan Kerja**

| Pernyataan  | STS | TS | R | S | SS |
|---|-----|----|---|---|----|
| 5. Saya selalu mengikuti petunjuk baik dari buku pedoman maupun dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan |     |    |   |   |    |
|   |     |    |   |   |    |

- Sikap Kerja**

| Pernyataan  | STS | TS | R | S | SS |
|---|-----|----|---|---|----|
| 6. Saya selalu menjaga nama baik instansi tempat saya bekerja |     |    |   |   |    |
|   |     |    |   |   |    |

- Pengetahuan**

| Pernyataan   | STS | TS | R | S | SS |
|--|-----|----|---|---|----|
| 7. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. |     |    |   |   |    |
|  |     |    |   |   |    |

- Penyesuaian kerja**

| Pernyataan   | STS | TS | R | S | SS |
|--|-----|----|---|---|----|
| 8. Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja. |     |    |   |   |    |

### Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 25,2667                    | 9,375                          | ,077                             | ,655                             |
| P2 | 26,1333                    | 7,637                          | ,403                             | ,586                             |
| P3 | 26,3667                    | 6,861                          | ,466                             | ,563                             |
| P4 | 26,7667                    | 7,013                          | ,495                             | ,555                             |
| P5 | 26,3000                    | 8,286                          | ,219                             | ,637                             |
| P6 | 25,6000                    | 8,386                          | ,421                             | ,595                             |
| P7 | 25,9667                    | 8,447                          | ,209                             | ,638                             |
| P8 | 26,4333                    | 7,564                          | ,367                             | ,596                             |

### Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 19,3333                    | 4,161                          | ,426                             | ,744                             |
| P2 | 19,0333                    | 4,516                          | ,553                             | ,695                             |
| P3 | 19,1667                    | 3,937                          | ,734                             | ,637                             |
| P4 | 19,0333                    | 5,482                          | ,261                             | ,762                             |
| P5 | 19,0000                    | 5,034                          | ,531                             | ,712                             |
| P6 | 18,7667                    | 4,254                          | ,510                             | ,707                             |

### Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1  | 62,5000                    | 13,707                         | ,623                             | ,724                             |
| P2  | 62,5667                    | 14,530                         | ,457                             | ,740                             |
| P3  | 62,8000                    | 14,855                         | ,416                             | ,744                             |
| P4  | 63,1333                    | 14,257                         | ,333                             | ,751                             |
| P5  | 62,3000                    | 14,286                         | ,438                             | ,740                             |
| P6  | 62,5333                    | 15,499                         | ,219                             | ,758                             |
| P7  | 62,5333                    | 13,913                         | ,599                             | ,728                             |
| P8  | 63,7000                    | 13,941                         | ,256                             | ,769                             |
| P9  | 62,2000                    | 14,786                         | ,357                             | ,748                             |
| P10 | 62,6667                    | 15,747                         | ,187                             | ,759                             |
| P11 | 62,6667                    | 16,575                         | -,093                            | ,779                             |
| P12 | 62,7000                    | 16,010                         | ,269                             | ,757                             |
| P13 | 63,1667                    | 15,178                         | ,176                             | ,766                             |
| P14 | 62,8333                    | 15,316                         | ,329                             | ,751                             |
| P15 | 62,6667                    | 14,161                         | ,604                             | ,730                             |
| P16 | 62,8667                    | 14,189                         | ,408                             | ,743                             |
| P17 | 62,8333                    | 14,282                         | ,557                             | ,733                             |

### Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Cronbach's Alpha

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,638             | 8          |

### Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

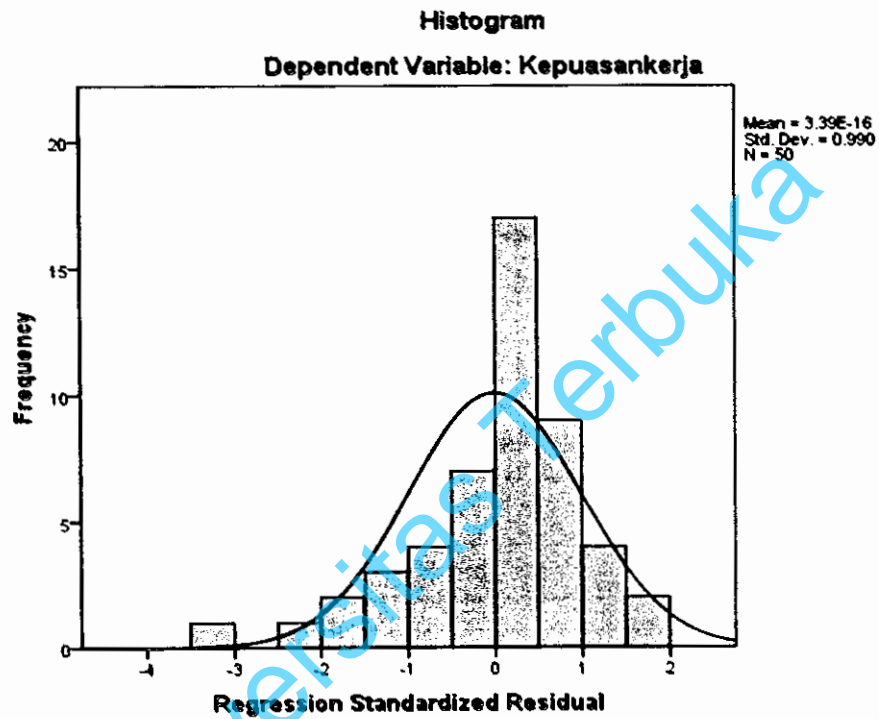
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,749             | 6          |

## Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

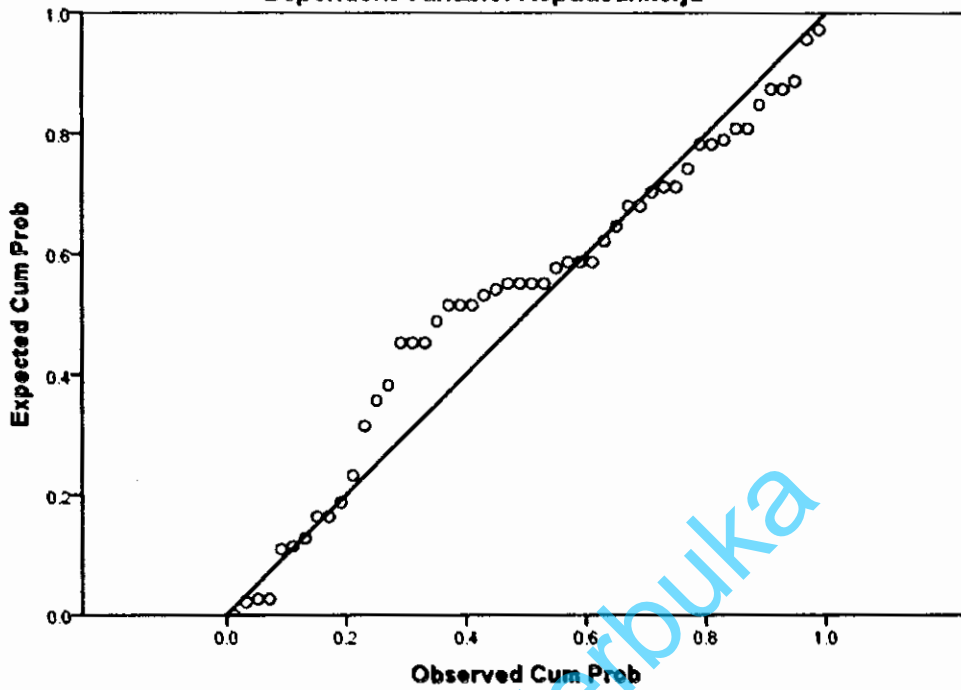
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .760             | 17         |

## Uji Normalitas Substruktur 1



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variable: Kepuasan kerja**



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.92484688              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .173                    |
|                                  | Positive       | .071                    |
|                                  | Negative       | -.173                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1.220                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .102                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Uji Multikolinearitas Substruktur 1**

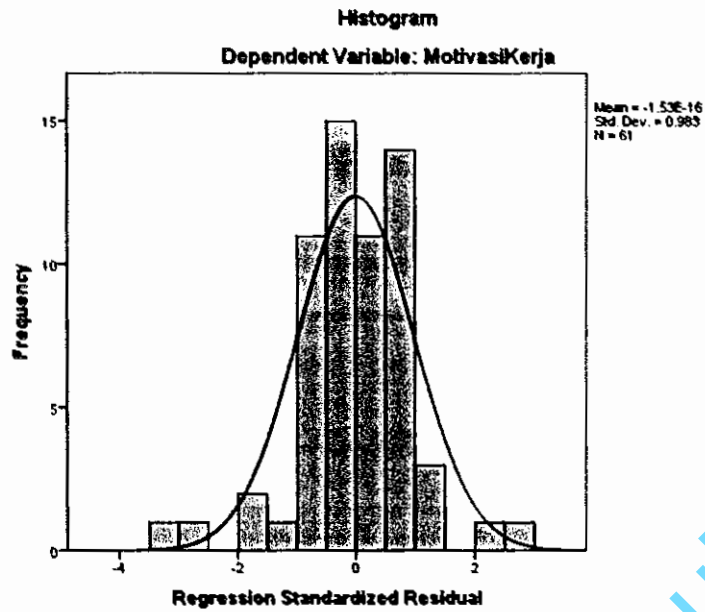
| Model        | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-------------------------|-------|
|              | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) |                         |       |
| Kompensasi   | 1.000                   | 1.000 |

**Uji Heteroskedastisitas Substruktur 1**

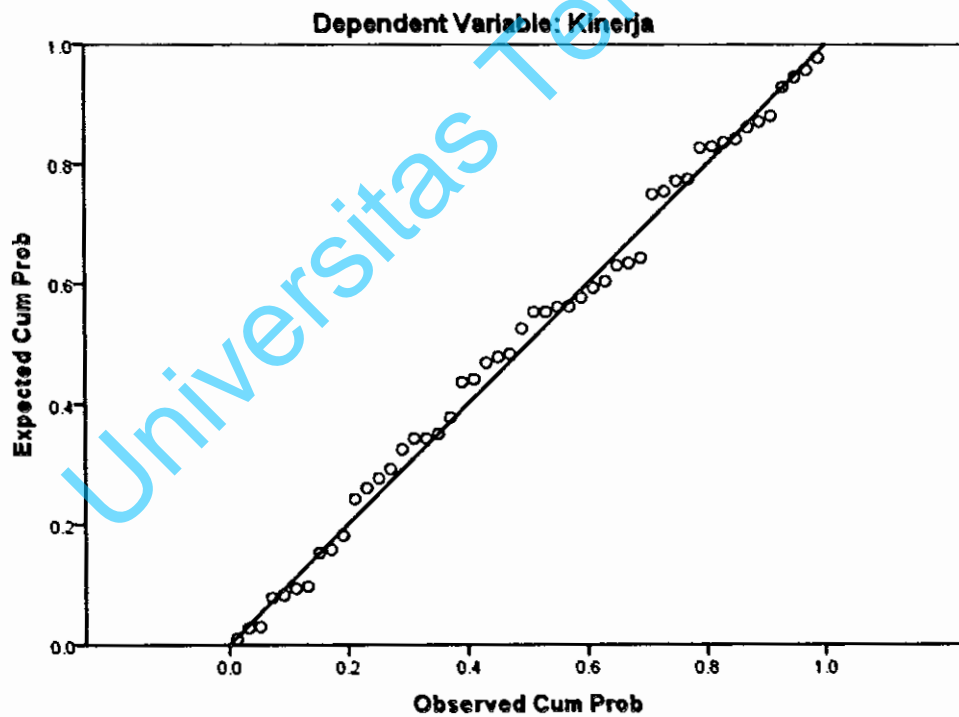
| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 5.705                       | 2.137      |                           | 2.669  | .010 |
|       | Kompensasi | -.199                       | .118       | -.238                     | -1.696 | .096 |

Universitas Terbuka

## Uji Normalitas Substruktur 2



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.69576112              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .056                    |
|                                  | Positive       | .054                    |
|                                  | Negative       | -.056                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .394                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .998                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Uji Multikolinearitas Substruktur 2**

| Model |               | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------|-------------------------|-------|
|       |               | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)    |                         |       |
|       | Kompensasi    | .737                    | 1.356 |
|       | KepuasanKerja | .737                    | 1.356 |

**Uji Heteroskedastisitas Substruktur 2**

|       |               | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|       |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)    | 3.617                       | 1.822      |                           | 1.985 | .053 |
|       | Kompensasi    | -.006                       | .114       | -.009                     | -.051 | .959 |
|       | KepuasanKerja | -.077                       | .080       | -.162                     | -.966 | .339 |

a. Dependent Variable: ABS



### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Substruktur 1

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .512 <sup>a</sup> | .263     | .247              | 2.95516                    |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

### Uji F Substruktur 1

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 149.318        | 1  | 149.318     | 17.098 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 419.182        | 48 | 8.733       |        |                   |
|       | Total      | 568.500        | 49 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

### Uji t Substruktur 1

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 4.717                       | 3.215      |                           | 1.467 | .149 |
|       | Kompensasi | .732                        | .177       | .512                      | 4.135 | .000 |

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

### Uji Korelasi Substruktur 1

Correlations

|               |                     | Kompensasi | KepuasanKerja |
|---------------|---------------------|------------|---------------|
| Kompensasi    | Pearson Correlation | 1          | .512**        |
|               | Sig. (2-tailed)     |            | .000          |
|               | N                   | 50         | 50            |
| KepuasanKerja | Pearson Correlation | .512**     | 1             |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000       |               |
|               | N                   | 50         | 50            |

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

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Substruktur 2

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .431 <sup>a</sup> | .186     | .151              | 2.75252                    |

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

### Uji F Substruktur 2

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 81.191         | 2  | 40.595      | 5.358 | .008 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 356.089        | 47 | 7.576       |       |                   |
|       | Total      | 437.280        | 49 |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

### Uji t Substruktur 2

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)    | 23.456                      | 3.061      |                           | 7.662 | .000 |
|       | Kompensasi    | .192                        | .192       | .153                      | .999  | .323 |
|       | KepuasanKerja | .291                        | .134       | .332                      | 2.165 | .035 |

a. Dependent Variable: Kinerja

### Uji Korelasi Substruktur 2

**Correlations**

|               |                     | Kompensasi | KepuasanKerja | Kinerja |
|---------------|---------------------|------------|---------------|---------|
| Kompensasi    | Pearson Correlation | 1          | .512**        | .323*   |
|               | Sig. (2-tailed)     |            | .000          | .022    |
|               | N                   | 50         | 50            | 50      |
| KepuasanKerja | Pearson Correlation | .512**     | 1             | .410**  |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000       |               | .003    |
|               | N                   | 50         | 50            | 50      |
| Kinerja       | Pearson Correlation | .323*      | .410**        | 1       |
|               | Sig. (2-tailed)     | .022       | .003          |         |
|               | N                   | 50         | 50            | 50      |

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

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