



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA,
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN SITUBONDO

INFLUENCE OF COMPENSATION TOWARDS JOB SATISFACTION,
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB PRODUCTIVITY
AT INDUSTRY AND TRADE OFFICE OF SITUBONDO

TESIS

Oleh :

DIANI DYAH PITALOKA, S.E
NIM. 090820101011

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2012



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA,
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN SITUBONDO

INFLUENCE OF COMPENSATION TOWARDS JOB SATISFACTION,
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB PRODUCTIVITY
AT INDUSTRY AND TRADE OFFICE OF SITUBONDO

TESIS

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk
menyelesaikan Program Studi Manajemen (S2) dan mencapai gelar

MAGISTER MANAJEMEN

Oleh

Diani Dyah Pitaloka, S.E
NIM. 090820101011

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2012

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

nama : Diani Dyah Pitaloka, S.E

NIM : 090820101011

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo” adalah benar – benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 30 Januari 2012

Yang menyatakan,

Diani Dyah P, S.E
090820101011

HALAMAN PERSETUJUAN

Tesis ini telah disetujui

Tanggal :20/01/2012

Oleh

Pembimbing Utama

Prof. Dr. Sarwedi, M.M
NIP.19531015 198303 1 001

Pembimbing Anggota

Drs. Kamarul Imam, M.Sc.
NIP. 19480922 198103 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Prof. Dr. H. R. Andi Sularso, MSM.
NIP. 19600413 198603 1 002

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis berjudul (dalam bahasa Indonesia) : “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Situbondo” telah diuji dan disahkan pada :

Hari : Senin
Tanggal : 30 Januari 2012
Tempat : Ruang Ujian Tesis Pascasarjana Universitas Jember

Tim Penguji :
Ketua

Dewi Prihatini, S.E, M.M, Ph.D.
NIP. 19690329 199303 2 001

Anggota I

Anggota II

Prof. Dr. Sarwedi, M.M
NIP. 19531015 198303 1 001

Drs. Kamarul Imam, M.Sc.
NIP. 19480922 198103 1 001

Mengetahui/Mengesahkan
Ketua Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Prof. Dr. H. R. Andi Sularso, MSM.
NIP. 19600413 198603 1 002

Dekan
Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M.Sc.
NIP. 19560831 198403 1 002

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo; Diani Dyah Pitaloka, 090820101011; 2012: 116 halaman; Program Studi Manajemen, Program Magister, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Produktivitas yang tinggi tidak akan tercapai apabila sebuah instansi/lembaga tidak memperhatikan berbagai macam kebutuhan pegawai (staf) terutama masalah kompensasi. Tidak terpenuhinya basic personal need, meskipun relatif keadaannya, akan mempengaruhi produktivitas kerja para staf. Pada dasarnya pegawai (staf) bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya baik material maupun non material. Rumusan masalah adalah bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional, bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja, bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja dan bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja, pengaruh komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian survey, dikategorikan sebagai penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus, yaitu memakai semua anggota populasi sebagai objek penelitian yang berjumlah 101 orang. Variabel yang digunakan sebagai konstruk penelitian adalah variabel kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan produktivitas kerja. Variabel bebas adalah variabel Kompensasi (X). Variabel Intervening adalah Kepuasan kerja (Z_1) dan Komitmen Organisasional (Z_2). Variabel terikat adalah Produktivitas Kerja (Y).

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara umum, pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sama-sama positif, namun kompensasi lebih rendah dari pengaruh kepuasan Kerja. Kepuasan kerja masih baik. Komitmen organisasi sebagai variabel intervening dapat meningkatkan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, walaupun relatif kecil.

SUMMARY

Influence of Compensation towards Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Productivity at Industry and Trade Office of Situbondo; Diani Dyah Pitaloka, 090820101011; 2012: 116 pages; Master of Management Program, the Faculty of Economy, Jember University.

High productivity can not be achieved if an institution / agency did not pay attention each needs of employees (staff), especially the issue of compensation. Non-fulfillment of basic personal need, although the relative circumstances, will affect the productivity of the staff. Basically, the staff work in order to fulfill the needs both material and non material. Formulation of the problem is how the effect of compensation on job satisfaction, how the compensation effect to organizational commitment, how the influence of job satisfaction towards organizational commitment, how the compensation effect on the productivity of labor, how the influence of organizational commitment to job productivity, how the influence of job satisfaction on labor productivity. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation on job satisfaction, compensation on organizational commitment, job satisfaction on organizational commitment, compensation to labor productivity, organizational commitment to workplace productivity and job satisfaction on labor productivity

This research was study survey, categorized as studies that examined the causal relationships between variables through hypothesis testing research. Census sampling method, ie using all members of the population as an object of research, amounting to 101 people. Variables used as a construct of the research is variable compensation, job satisfaction, organizational commitment and productivity. The independent variable is a variable Compensation (X). Intervening variable is job Satisfaction (Z1) and Organizational Commitment (Z2). Dependent variable is the Work Productivity (Y).

Compensation analysis results a positive effect on employee work satisfaction. Compensation is also has positive influence on organizational commitment. Job satisfaction has positive influence on organizational commitment. Compensation has positive effect on work productivity. Organizational commitment has a positive effect on work productivity. Job satisfaction has a positive effect on work productivity of employees. Generally, both of compensation and job satisfaction had positive effect on productivity work, but compensation had lower effect than job satisfaction. Job satisfaction is still good. Organizational commitment as intervening variables may increase the influence of compensation and Job satisfaction to Work productivity employees, although relatively small.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo". Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata dua (S2) pada Program Studi Manajemen, Pendidikan Pasca Sarjana Universitas Jember.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua Orang Tuaku, Drs. H. Slamet Suprayogi dan Dra. Hj. Kumudawati, M.Pd serta adikku, Tunjung Damar Jati yang selalu memberikan doa dan semangat;
2. Suamiku tercinta, dr. Harjuna Atma Wiraharjanegara yang selalu menemani dan memberikan motivasi demi terselesaikannya tesis ini;
3. Prof. Dr. Sarwedi, MM selaku Dosen Pembimbing Utama dan Drs. Kamarul Imam, M.Sc selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran dan perhatian dalam penulisan tesis ini;
4. Drs. Taufik Hidayat, M.Si sebagai Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo yang telah memberikan ijin dalam melakukan penelitian tesis ini;
5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan tesis ini. Akhirnya penulis berharap, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca.

Jember, Januari 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan.....	iii
Halaman Persetujuan	iv
Halaman Pengesahan	v
Ringkasan.....	vi
Summary	vii
Prakata.....	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Komitmen Organisasional	8
2.2 Kepuasan Kerja.....	10
2.3 Pengertian Kompensasi.....	15
2.3.1 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	18
2.3.2 Fungsi Pemberian Kompensasi	20
2.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi	21
2.3.4 Keadilan Kompensasi	24
2.4 Pengertian Gaji	26
2.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Gaji ..	28
2.5 Pengertian Tunjangan	29
2.5.1 Jenis-jenis Tunjangan.....	30
2.5.2 Azas-asas Tunjangan.....	30
2.6 Pengertian Produktivitas	31
2.6.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas .	34
2.6.2 Pengukuran Produktivitas	41
2.7 Hubungan antar Variabel	42

2.7.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	42
2.7.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional	43
2.7.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	44
2.7.4 Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja	45
2.7.5 Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Kerja.....	46
2.7.6 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	47
2.8 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	49
2.9 Kerangka Konseptual Dan Hipotesis	54
2.9.1 Kerangka Konseptual	54
2.9.2 Pengujian Hipotesis.....	56
BAB III METODE PENELITIAN	57
3.1 Rancangan Penelitian	57
3.2 Populasi Dan Sampel	57
3.2.1 Populasi	57
3.2.2 Sampel	58
3.3 Lokasi Dan Subjek Penelitian	59
3.4 Sumber Data	59
3.4.1 Data Primer	59
3.4.2 Data Sekunder	60
3.5 Tehnik Pengumpulan Data	60
3.6 Identifikasi Variabel	61
3.7 Definisi Operasional Variabel	62
3.8 Penilaian Dan Pengukuran Penelitian	63
3.9 Uji Validitas Dan Realibilitas	63
3.10 Analisa Data	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
4.1 Hasil Penelitian	71
4.1.1 Kedudukan Tugas Dan Fungsi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	73
4.1.2 Karakteristik Responden	76
4.1.3 Program-program Tunjangan Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	77
4.2 Hasil Analisis	79
4.2.1 Analisis Statistik Diskriptif	79
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	

Instrumen Pengukuran	82
4.2.2.1 Uji Validitas	82
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	88
4.2.3 Uji Asumsi Model Persamaan Struktural	92
4.2.3.1 Uji Normalitas	92
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas	94
4.2.3.3 Uji Outlier	94
4.2.4 Estimasi Parameter Model Persamaan Struktural .	95
4.2.5 Uji Kesesuaian Model	97
4.2.6 Uji Hipotesis	99
4.3 Perhitungan Pengaruh Langsung, Tak Langsung Dan Total Pengaruh	101
4.4 Pembahasan Hasil	103
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 108
5.1 Kesimpulan	108
5.2 Saran	110
 Daftar Pustaka	 111
Lampiran-lampiran	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Distribusi Sampel	59
Tabel 3.2 Justifikasi Teori Untuk Model Konseptual	62
Tabel 3.3 Model Pengukuran Eksogen Dan Indogen.....	67
Tabel 3.4 Uji Kesesuaian Model	68
Tabel 4.1 Komposisi Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	76
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	77
Tabel 4.3 Deskriptif Statistik Variabel Kompensasi.....	79
Tabel 4.4 Deskriptif Statistik Variabel Kepuasan Kerja	80
Tabel 4.5 Deskriptif Statistik Variabel Komitmen Organisasional .	81
Tabel 4.6 Deskriptif Statistik Variabel Produktivitas Kerja	81
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Pengukuran Variabel Kompensasi.....	84
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja	86
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Pengukuran Variabel Komitmen Organisasional	87
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Pengukuran Variabel Produktivitas Kerja	88
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pengukuran Variabel Kompensasi	89
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja	90
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pengukuran Variabel Komitmen Organisasional	91
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pengukuran Variabel Produktivitas Kerja	91
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Data	93
Tabel 4.16 Signifikansi Koefisien Struktural	96
Tabel 4.17 Hasil Uji Kesesuaian Model	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Komponen Program Kompensasi.....	21
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	55
Gambar 3.1 Model Diagram Jalur	66
Gambar 4.1 Validitas Indikator-indikator Kompensasi	83
Gambar 4.2 Validitas Indikator-indikator Kepuasan Kerja	85
Gambar 4.3 Validitas Indikator-indikator Komietmen Organisasional	86
Gambar 4.4 Validitas Indikator-indikator Produktivitas Kerja	87
Gambar 4.5 Model Persamaan Struktur Yang Dianalisis.....	96
Gambar 4.6 Total Pengaruh Pada Jalur Struktural $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$.	101
Gambar 4.7 Total Pengaruh Pada Jalur Struktural $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$.	102

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Jml Hal
Lampiran 1 Instrumen Kuisisioner	5
Lampiran 2 Hasil Perhitungan Kuesioner	4
Lampiran 3 Deskriptif Variabel Dan Uji Validitas.....	8
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	16
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Model Persamaan Struktural Dan Total Pengaruh Struktural Model	2