



**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN DINAS PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN JEMBER**

THE EFFECT OF COMPENSATION SYSTEM AND WORK ENVIRONMENT
ON PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AT DEPARTMENT
OF REVENUE DISTRICT JEMBER EMPLOYEES

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh

Raden Faraha Fitriana

100810201064

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2014**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Raden Faraha Fitriana
NIM : 100810201064
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan subansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, Mei 2014
Yang menyatakan,

Raden Faraha Fitriana
NIM. 100810201064

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan
Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Nama Mahasiswa : Raden Faraha Fitriana

NIM : 100810201064

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : Mei 2014

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs.H. Budi Nurhardjo, M.Si
NIP. 19570310 198403 1 003

Drs. Markus Apriono, MM
NIP. 19640404 198402 1 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Handriyono, M.Si
NIP. 196208021990021001

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Raden Faraha Fitriana

NIM : 100810201064

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

22 Mei 2014

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Wiji Utami, SE, M. Si : (.....)

NIP. 19740120 200012 2 001

Sekretaris : Drs. Markus Apriono, MM : (.....)

NIP. 19640404 198402 1 001

Anggota : Drs.H. Budi Nurhardjo, M.Si : (.....)

NIP. 19570310 198403 1 003

Mengetahui
Dekan fakultas ekonomi
Universitas jember



Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si

NIP. 19630614 199002 1 0000

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Ibuku Fatimah dan Ayahku Raden Hasan yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, doa yang selalu dipanjatkan siang dan malam dan menyekolahkanku hingga perguruan tinggi
2. Adikku R.Thaniatul Ahda yang kusayangi
3. Guru-guruku dari TK sampai perguruan tinggi yang telah memberikan ilmu dan bimbingan
4. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember

MOTO

Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil, kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik.

(Evelyn Underhill)

Dengan ilmu kehidupan menjadi mudah, dengan seni kehidupan menjadi indah, dengan agama hidup menjadi terarah dan bermakna

(H. A Mukti Ali)

Seseorang yang berhenti belajar adalah orang lanjut usia, meskipun umurnya masih remaja. Seseorang yang tidak pernah berhenti belajar akan selamanya menjadi pemuda

(Henry Ford)

Pengetahuan yang benar tidak diukur dari seberapa banyak Anda menghafal dan seberapa banyak yang mampu Anda jelaskan, melainkan, pengetahuan yang benar adalah ekspresi kesalehan (melindungi diri dari apa yang Allah larang dan bertindak atas apa yang Allah amanatkan)

(HR. Abu Na'im)

RINGKASAN

Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember; Raden Faraha Fitriana; 100810201064; 2014; 115 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unversitas Jember.

Melihat kualitas dan kinerja birokrasi yang masih kurang dari harapan dalam memberikan pelayanan publik, untuk itu diharapkan seluruh instansi pemerintah dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga program pemerintah yang sudah direncanakan dapat tercapai. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja suatu instansi adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan penggerak yang dapat menentukan maju atau berkembangnya suatu instansi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan tercapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sesuai dengan keinginan karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sistem kompensasi dan lingkungan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Sampel penelitian ini menggunakan *proportionate sampling* atau *proportional sampling*, dengan mengambil 25% dari jumlah karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang berjumlah 156 karyawan. Jadi, sampel penelitian ini adalah 38 karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuisisioner dan data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu, jurnal dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Berdasarkan hasil perhitungan jalur, dapat diketahui bahwa sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\beta = 0,421$ dan signifikansi sebesar 0,004. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan $\beta = 0,314$ dan signifikansi sebesar 0,011. Sistem kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan $\beta = 0,294$ dan signifikansi sebesar 0,013, sedangkan pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,173. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $\beta = 0,294$ dan signifikansinya sebesar 0,003, sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,129. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,412 dengan signifikansi sebesar 0,002.

SUMMARY

The Effect of Compensation System and Work Environment on Performance Through Job Satisfaction At Department Of Revenue District Jember Employees; Raden Faraha Fitriana; 100810201064; 2014; 115 Pages; Department of Management, Faculty of Economics, University of Jember.

Seeing the quality and performance of the bureaucracy which is still less than expectations in providing public services, it is expected that all of the government agencies improve their performance, so that the government programs that have been planned can be achieved. The way to improve the performance of an agency is by improving the human resources performance, since human resources are the driving force that can determine a forward the development of an agency. One of the efforts to improve the employees performance is providing job satisfaction. Job satisfaction will be achieved when the factors that influence job satisfaction is appropriate with the desires of employees. One of the factors that can affect job satisfaction is a system of compensation and work environment.

The purpose of this study was to determine the effect of compensation systems on job satisfaction , compensation systems to determine the effect on performance , either directly or through job satisfaction , to determine the effect of work environment on job satisfaction , work environment to determine the effect on performance , either directly or through job satisfaction and to determine the effect of job satisfaction on employee performance at Department Of Revenue District Jember . This research samples use a proportionate sampling or proportional sampling , by taking 25 % of the total number of employees department of revenue district jember totaling 156 employees . Thus , the study sample was 38 Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember employees taken based on the level of the employee group . This study uses two types of data sources , primary data and secondary data . The primary data obtained from questionnaires and secondary data obtained from previous studies , journals and literature . Data analysis methods are used path analysis , which is to analyze the relationship between variables , directly or indirectly .

Based on the results of the calculation of the path, it can be seen that the compensation system significantly influence job satisfaction with the value of $\beta = 0,421$ and significance of 0,004. Work environment affect the job satisfaction with $\beta = 0,314$ and significance of 0,011. Compensation system directly influence the performance with $\beta = 0.294$ and a significance of 0,013, while the influence of the compensation system performance through job satisfaction is at 0,173. Work environment have a significant effect on the performance of the $\beta = 0,294$ and significance of 0,003, while the influence of the work environment on performance through job satisfaction is at 0,129. The influence of job satisfaction on performance is at 0,412 with a significance of 0,002.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi ini penulis susun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan karena adanya keterbatasan dari kemampuan penulis. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

- a. Bapak Dr. Moehammad Fathorrozi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- b. Bapak Dr. Handriyono, SE., MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- c. Bapak Drs. H. Nurhardjo, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, semangat dan pengarahan dengan sabar sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
- d. Bapak Drs. Markus Apriono, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan semangat, waktu dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
- e. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- f. Keluargaku tercinta yang selalu memberikan semangat, nasehat dan doa selama ini
- g. Seluruh karyawan Dinas Pendapatan daerah Kabupaten Jember, terimakasih telah memberikan bantuan informasi kepada penulis
- h. Teman seperjuanganku Aprilia, terimakasih atas bantuan, dukungan dan donya
- i. Teman-temanku manajemen angkatan 2010 Stevi, Diana, Salma, Alfi dan seluruh teman-teman angkatan 2010 yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharap saran dan kritik membangun untuk perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Semoga Skripsi ini memberikan manfaat bagi para pembaca.

Jember, Mei 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan penelitian	4
1.4 Manfaat penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Sistem Kompensasi	6
2.1.2 Lingkungan Kerja	11
2.1.3 Kepuasan Kerja	14
2.1.4 Kinerja	17
2.1.5 Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	21
2.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	22
2.1.6 Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja	22

2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	22
2.1.8 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	23
2.1.9 Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	23
2.1.10 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	23
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Konseptual	26
2.4 Hipotesis	27
BAB 3. METODE PENELITIAN	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Populasi dan sampel	28
3.2.1 Populasi	28
3.2.2 Sampel	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Identifikasi Variabel	30
3.6 Definisi Operasional Variabel	31
3.7 Skala Pengukuran	33
3.8 Metode Analisis Data	34
3.8.1 Uji Instrumen	34
3.8.2 Analisis Jalur (Path Analysis)	35
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	37
3.8.4 Uji t	39
3.8.5 Menghitung Jalur	39
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	41
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	43
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember	43

4.1.2	Struktur Organisasi	44
4.1.3	Tugas dan Tanggungjawab	46
4.1.4	Aspek Personalia	57
4.1.5	Karakteristik Responden	59
4.1.6	Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
4.2	Hasil Analisa Data	66
4.2.1	Uji Instrumen	66
4.2.2	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	68
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	70
4.2.4	Uji Hipotesis	76
4.2.5	Perhitungan Jalur	80
4.3	Pembahasan	82
4.3.1	Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	82
4.3.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	83
4.3.3	Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja	83
4.3.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	84
4.3.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	85
4.3.6	Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	85
4.3.7	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	86
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN		88
5.1	Kesimpulan	88
5.2	Saran	89
DAFTAR PUSTAKA		90
LAMPIRAN		93

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	24
3.1 Pengambilan Sampel	29
4.1 Jumlah Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember Berdasarkan Jabatan Tahun 2013	57
4.2 Jumlah Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember Berdasarkan Golongan Tahun 2013	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	59
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
4.7 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Sistem Kompensasi	61
4.8 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja	62
4.9 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja	64
4.10 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja	65
4.11 Hasil Uji Validitas	67
4.12 Hasil Uji Reliabilitas	68
4.13 Hasil Uji Koefisien Jalur	69
4.14 Uji Multikolonieritas Persamaan Pertama	70
4.15 Uji Multikolonieritas Persamaan Kedua	71
4.16 Hasil Uji Autokorelasi	74
4.17 Pengujian Hipotesis Kesatu	76
4.18 Pengujian Hipotesis Kedua	77
4.19 Pengujian Hipotesis Ketiga	77
4.20 Pengujian Hipotesis Keempat	78
4.21 Pengujian Hipotesis Kelima	79
4.22 Pengujian Hipotesis Keenam	79
4.23 Pengujian Hipotesis Ketujuh	80

DAFTAR GAMABAR

	Halaman
2.1 Kerangka Kosptual	26
3.1 Model Analisis Jalur	36
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	41
4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kabupatn Jember	45
4.2 Model Analisis Jalur (Path Analysis)	69
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama	72
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Kedua	73
4.5 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan Pertama	75
4.6 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan Kedua	75

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner	93
2. Rekapitulasi Jawaban Responden	98
3. Hasil Uji Validitas	100
4. Hasil Uji Reliabilitas	102
5. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)	105
6. Hasil Uji Asumsi Klasik	109