



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
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
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
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
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
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>57</b>
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
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>71</b>
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