



**KEPUASAN KERJA DALAM MEDIASI KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN TETAP PT. SINERGI
MITRA UTAMA BRAND RESPIRO DI BANDUNG**

*WORK SATISFACTION IN COMPENSATION MEDIATION AND MOTIVATION
ON THE PRODUCTIVITY OF FIXED EMPLOYEES PT. SINERGI MITRA
UTAMA BRAND RESPIRO IN BANDUNG*

TESIS

Oleh :

Imelda Indrawati S.

NIM. 160820101016

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019



**KEPUASAN KERJA DALAM MEDIASI KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN TETAP PT. SINERGI
MITRA UTAMA BRAND RESPIRO DI BANDUNG**

*WORK SATISFACTION IN COMPENSATION MEDIATION AND MOTIVATION
ON THE PRODUCTIVITY OF FIXED EMPLOYEES PT. SINERGI MITRA
UTAMA BRAND RESPIRO IN BANDUNG*

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember**

Oleh :

Imelda Indrawati S.

NIM. 160820101016

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Imelda Indrawati Syaifullah
NIM : 160820101016
Jurusan : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul : Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi Dan
Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap
PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro Di Bandung.

Menyatakan bahwa tesis yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku. Demikian pernyataan ini, saya buat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 30 Januari 2019

Yang menandatangani,

Materai Rp. 6.000,-

Imelda Indrawati Syaifullah
NIM. 160820101016

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tesis : Kepuasan Kerja Dalam Mediasi Kompensasi Dan
Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap
PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro Di Bandung

Nama Mahasiswa : Imelda Indrawati Syaifullah

NIM : 160820101016

Jurusan : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tanggal Persetujuan : 30 Januari 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si.
NIP. 197501062000032001

Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M.
NIP. 19801206 2005012001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Manajemen

Dr. Hari Sukarno, S.E., M.M
NIP. 196105301988021001

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL TESIS

**KEPUASAN KERJA DALAM MEDIASI KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN TETAP PT. SINERGI MITRA
UTAMA BRAND RESPIRO DI BANDUNG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Imelda Indrawati Syaifullah
NIM : 160820101016
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

30 Januari 2019

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Penguji Utama : Prof. Dr. Raden Andi Sularso, MSM. : (.....)
NIP. 19600413198631002**

**Penguji Anggota : Dr. Elok Sri Utami, M.Si. : (.....)
NIP. 19641228199021001**

**Penguji Anggota : Dr. Bambang Irawan, M.Si. : (.....)
NIP. 196103171988021001**

Mengetahui/ Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.
NIP. 197107271995121001

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini di persembahkan kepada :

1. Allah SWT, sebagai pengabdian dan rasa syukur atas nikmatnya yang tidak terhingga.
2. Nabi Muhammad SAW dan orang-orang mukmin sebagai bentuk tanggung jawab dalam pemanfaatan ilmu untuk umat.
3. Orang tuaku Ayah Syaifullah dan almarhumah Ibuku Nanik Purwaningsih terima kasih atas kasih sayang serta doanya yang tidak ternilai.
4. Kedua anakku Alkafi Gymanastiar Indraifai dan Muhammad Chevy Indraifai.
5. Keluarga Besarku terima kasih untuk doanya
6. Almamater yang saya banggakan Universitas Jember atas dukungan, ilmu dan pengalaman yang tak ternilai.
7. Keluarga Besar PT. Sinergi Mitra Utama “RESPIRO” di Bandung

MOTTO

Allah Akan Meninggikan Orang-Orang Yang Beriman Di Antaramu Dan Orang-Orang Yang Diberi Ilmu Pengetahuan Beberapa Derajat
(Q.S. Al-Mujadalah : 11)

Barangsiapa Yang Menempuh Suatu Perjalanan Dalam Rangka Untuk Menuntut Ilmu Maka Allah Akan Mudahkan Baginya Jalan Ke Surga
(HR. Muslim)

Bila memiliki banyak harta, kita akan menjaga harta. Namun jika memiliki banyak ilmu, maka ilmu lah yang akan menjaga kita
(Abdullah Gymnastiar)

RINGKASAN

Kepuasan Kerja Dalam Mediasi Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro Di Bandung; Imelda Indrawati Syaifullah; 160820101016; 2019 ; 90 Halaman; Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul Kepuasan Kerja Dalam Mediasi Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro Di Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis kepuasan kerja dalam mediasi kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas khususnya karyawan tetap PT. Sinergi Mitra Utama yang berlokasi di Bandung. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Perusahaan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung sejumlah 35 karyawan. Variabel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak empat variabel yang terdiri dua variabel *independent* yaitu Kompensasi dan Motivasi, satu variabel *intervening* yaitu Kepuasan Kerja, satu variabel terikat yaitu Produktivitas. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari penyebaran kuisioner dengan pengukuran variabel menggunakan *Skala Linkert*. Alat analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* untuk dapat mengetahui mengkalkulasi pengaruh hubungan total, hubungan langsung, dan pengaruh hubungan tidak langsung bagi setiap konstruksi endogen. Hasil penelitian pada karyawan tetap PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung dapat diketahui bahwa Kompensasi kerja memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi kerja memiliki pengaruh langsung positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

SUMMARY

Work Satisfaction In Compensation Mediation And Motivation On Productivity Permanent Employees of PT. Sinergi Mitra Utama “Respiro” In Bandung; Imelda Indrawati Syaifullah; 160820101016; 2019 ; 90 Page; Master of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

This study entitled Work Satisfaction in Mediating Compensation and Motivation Against Productivity of Permanent Employees PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro Brand in Bandung. This research was conducted with the aim of analyzing job satisfaction in mediating compensation and motivation towards productivity, especially permanent employees of PT. Sinergi Mitra Utama located in Bandung. The population of this research is all permanent employees of the company PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro Brand in Bandung, 35 employees. The variables used in this study are four variables consisting of two independent variables, namely Compensation and Motivation, one intervening variable is Job Satisfaction, one dependent variable is Productivity. The data sources used in this study are primary and secondary data obtained from the distribution of questionnaires with measurement of variables using the Linkert Scale. The analytical tool used is Path Analysis to be able to determine the effect of total relationships, direct relationships, and the effect of indirect relationships for each endogenous construction. The results of research on permanent employees of PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro Brand in Bandung can be seen that work compensation has a significant direct effect on job satisfaction. Motivation has a significant positive effect on employee work productivity. Work compensation has a significant positive direct effect on job satisfaction. Motivation has a significant positive effect on employee job satisfaction. Job satisfaction has a significant positive effect on work productivity. Compensation affects work productivity through job satisfaction. Work motivation has a significant positive effect on work productivity through job satisfaction.

Keywords: compensation, motivation, satisfaction, employee productivity.

HALAMAN PRAKATA

Dengan mengucap puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik Tesis yang berjudul “Kepuasan Kerja Dalam Mediasi Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro Di Bandung”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
2. Bapak Dr. Hari Sukarno, M.M selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Jember
3. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah bersabar dan meluangkan waktunya untuk mendidik, membimbing, memberi ilmu, dan nasehat terhadap penulisan tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. Raden Andi Sularso, MSM selaku Dosen Penguji Utama, Ibu Dr. Elok Sri Utami, M.Si. selaku Dosen Penguji Anggota I dan Bapak Dr. Bambang Irawan, M.Si. selaku Dosen Penguji Anggota II yang telah memberikan ilmu dan nasehat dalam penulisan tesis ini.
5. Seluruh Dosen dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Kedua orang tuaku, anakku, saudaraku, keluarga besarku terima kasih atas dukungan yang telah berikan.
7. Pimpinan dan seluruh staf di PT. Sinergi Mitra Utama Brand “RESPIRO” di Bandung Terima kasih telah berpartisipasi dalam penelitian dan bersedia memberikan informasi.
8. Seluruh teman- teman Magister Manajemen angkatan 2016, Terima kasih atas semangat, motivasi, doa, pengalaman dan bantuan.

9. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu, sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari dalam penyusunan tesis ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, penulis juga menerima semua bentuk kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan tesis ini. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jember, 30 Januari 2019

Penulis,

Imelda Indrawati Syaifullah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTTO	ix
RINGKASAN	x
SUMMARY	xii
HALAMAN PRAKATA	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kajian Teori Tentang Kompensasi	9
2.1.2 Kajian Teori Tentang Motivasi	13
2.1.3 Kajian Teori Tentang Kepuasan Kerja	15
2.1.4 Kajian Teori Tentang Produktivitas Kerja	20
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Konseptual	29

2.4 Hipotesis Penelitian	30
2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	30
2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	30
2.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja	31
2.4.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	31
2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	32
2.4.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja	32
2.4.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja	33
BAB 3. METODE PENELITIAN	35
3.1 Rancangan Penelitian	35
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.4 Jenis dan Sumber Data	36
3.5 Metode Pengumpulan Data	36
3.6 Identifikasi Variabel	37
3.7 Definisi Operasional	37
3.8 Skala Pengukuran Variabel	39
3.9 Metode Analisis Data	40
3.9.1 Statistik Deskriptif	40
3.9.2 Uji Instrumen	40
3.9.3 Uji Asumsi Klasik	41
3.9.4 Analisis Path	44
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	45
4.1.1 Profil PT. Sinergi Mitra Utama	45
4.1.2 Visi Misi	46
4.1.3 Struktur Organisasi	47
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	47

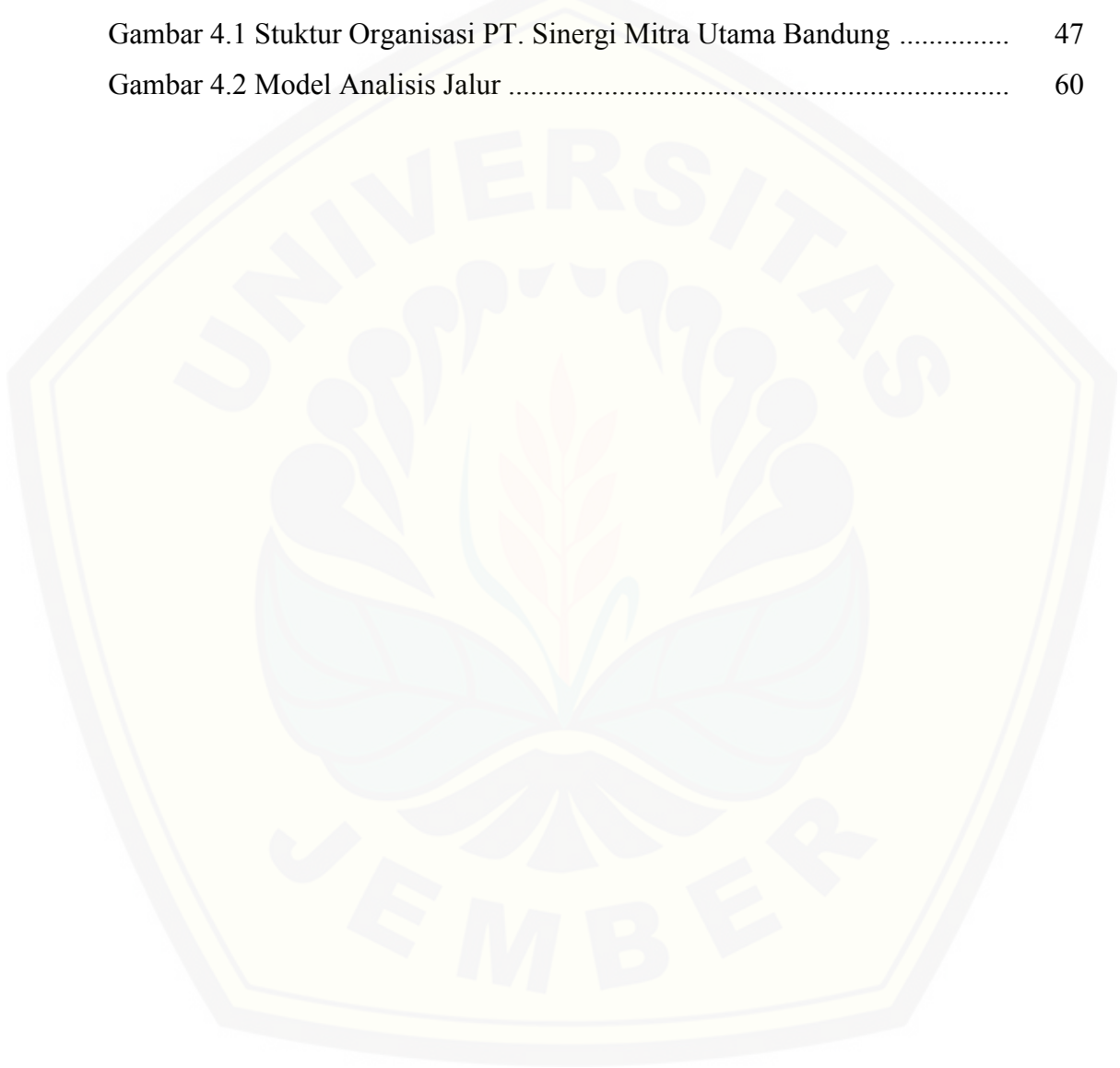
4.2.1. Karakteristik Responden	47
4.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	49
4.3 Hasil Analisis Data	54
4.4 Analisis Jalur	55
4.5 Uji Asumsi Klasik	56
4.6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	58
4.7 Perhitungan Jalur (Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung)	60
4.8 Pembahasan	62
4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung	62
4.8.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung	63
4.8.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung	64
4.8.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung	65
4.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung	66
4.8.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung	67
4.8.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung	68
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
Lampiran-lampiran	76

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi	50
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	51
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	52
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja	53
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	56
Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Uji Heterokedastisitas	58
Tabel 4.14 Hasil Ringkasan Uji t	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	29
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi PT. Sinergi Mitra Utama Bandung	47
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur	60



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin kompetitif memaksa perusahaan untuk mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Pengelolaan perusahaan yang baik dilakukan dengan manajemen yang tepat sasaran. Manajemen kinerja merupakan proses bagian dari komunikasi yang dilakukan secara terus menerus antara karyawan dan pimpinan. Manajemen kinerja yang baik akan menghasilkan tim kerja yang solid. Manajemen kerja terbentuk dengan baik jika didukung oleh sumber daya yang optimal dan maksimal. Sumber daya yang dimaksud bisa berasal dari sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan tepat guna, akan meningkatkan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Sumber daya manusia yang tersedia dengan banyak harusnya dapat diubah menjadi suatu aset yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan. Tugas MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) berkisar pada upaya pengelolaan karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas (satisfied) dan memuaskan (satisfactory) bagi organisasi. Bagi banyak orang yang ada, terutama yang berpendidikan dan berkemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan tercapai bila karyawan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Perusahaan memiliki banyak faktor untuk dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam mencapai kepuasan kerja dan tujuan yang telah ditetapkan yaitu peningkatan produktivitas. Faktor tersebut bisa berupa kompensasi dan motivasi.

Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat berbentuk kompensasi finansial dan non finansial (Hasibuan, 2009:118). Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan

dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non-finansial, seperti promosi jabatan dan penghargaan. Kompensasi menurut Purnamie (2014) adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasil penelitian).

Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan kerja, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan yang memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Menurut Sulistiyani (2003:58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pimpinan diharapkan dapat memberikan motivasi kepada para karyawan yang ada di bawah kepemimpinannya agar merasa betah dan bersemangat untuk bekerja, dan melaksanakan semua tugas yang diberikan dan menyelesaikannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi sesuai hak dan motivasi, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Ricahard et al. (2012:312-337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan

lain-lain. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin terkait produktivitas.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. International Labour Organization (ILO) (Hasibuan, 2009: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas dapat meningkat karena ada kesinambungan antara sumber daya ada. Terutama sumber daya manusia. Karyawan akan bekerja optimal jika ada kepuasan kerja yang timbul dari adanya pemberian kompensasi dan motivasi.

Berbagai hasil penelitian tentang kompensasi dan motivasi untuk menilai kepuasan kerja dan produktivitas kerja menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap). Hasil penelitian Retnoningsih dkk. (2016), menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Widyawati dan Verawati (2016), menemukan kompensasi dan kepuasan karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan karyawan mampu memediasi hubungan kompensasi untuk kinerja karyawan. Penelitian Hamali (2013), menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. X Bandung sangat kuat. Muayyad dan Gawi (2016), menemukan bahwa kepuasan kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). *Research gap* hasil penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah penelitian ini menggunakan kompensasi dan motivasi untuk menilai kepuasan

kerja dan produktivitas kerja. Pengukuran kompensasi menggunakan upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Motivasi kerja diukur dengan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kepuasan kerja diukur dengan kesetiaan, kemampuan, kejujuran dan kreatifitas. Variabel Produktivitas kerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi. Adanya *research gap* menjadi alasan penting melakukan penelitian dalam upaya menemukan jawaban baru dari berbagai masalah yang akan diungkapkan kemudian.

Perusahaan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung adalah perusahaan yang memproduksi perlengkapan pengendara sepeda motor. Perusahaan memiliki visi untuk menjadi perusahaan inovasi yang mengedepankan teknologi dalam pengembangan produk perlengkapan bermotor dan bersepeda, fokus pada keselamatan, kenyamanan dan gaya hidup di negara tropis. Perusahaan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi kelengkapan berkendara berupa barang yaitu jaket pria, jaket wanita, sarung tangan, masker, celana touring, sepatu touring lebih lengkapnya perlengkapan untuk berkendara motor.

Perusahaan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung harus memastikan bahwa sistem kompensasinya memenuhi kriteria layak dan cukup. Perusahaan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung memiliki visi dan misi yang harus dijalankan. Implementasinya, Perusahaan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan organisasi. Perusahaan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan masyarakatnya, maka untuk itu Perusahaan harus mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya agar mampu berperan aktif dalam mensejahterakan karyawan.

Perusahaan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung memiliki masalah yang berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan, salah satu

masalahnya adalah rendahnya kepatuhan karyawan dalam menjalankan Standart Operating Procedure (SOP). Kurangnya ketaatan pada SOP dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja. Dari berbagai macam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satu yang dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan kebutuhan Perusahaan salah satunya pemberian kompensasi dan motivasi. Produktivitas yang tinggi merupakan tujuan dari setiap perusahaan/ organisasi, karena produktivitas yang tinggi dapat menjadikan perusahaan/ organisasi lebih produktif dan karyawan dapat menyelesaikan karyawanan tepat waktu. Sehingga tujuan perusahaan/ organisasi dapat tercapai dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana karyawan memandang karyawanan mereka (Handoko, 2001). Tingginya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, sehingga apa yang menjadi visi dan misi perusahaan tercapai. Kepuasan kerja tercipta juga karena adanya pemberian kompensasi oleh perusahaan.

Kompensasi merupakan imbal jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan. Imbal jasa yang diberikan dapat berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima. Tujuan pemberian kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan dan rangsangan bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan giat untuk mencapai target. Pada dasarnya, perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Timbulnya motivasi pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik berasal dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu karyawan. Daya dorong serta motivasi yang digunakan untuk memacu semangat kerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan pemberian motivasi ini disebabkan oleh perbedaan motif yang pada

dasarnya bersumber pada berbagai kebutuhan individual. Pemberian kompensasi dan motivasi oleh Perusahaan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan dan produktivitas kerja perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Perusahaan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro Di Bandung harus bisa menjalankan usahanya secara optimal. Keberhasilan Perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan peran aktif dari seluruh komponen sumber daya manusia terutama dalam produktivitas kerja karyawan organisasi. Sebagai contoh mulai dari masalah produktivitas kerja organisasi yang terjadi pada Perusahaan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung. Produktivitas kerja yang ada pada suatu organisasi menyebabkan para karyawan maupun karyawannya memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas karyawan. Permasalahan yang ada seperti ketidaktaatan karyawan pada SOP dapat diminimalisir dengan memberikan kompensasi dan motivasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung?
6. Bagaimana kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung?

7. Bagaimana kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung.
6. Menguji dan menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung.
7. Menguji dan menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

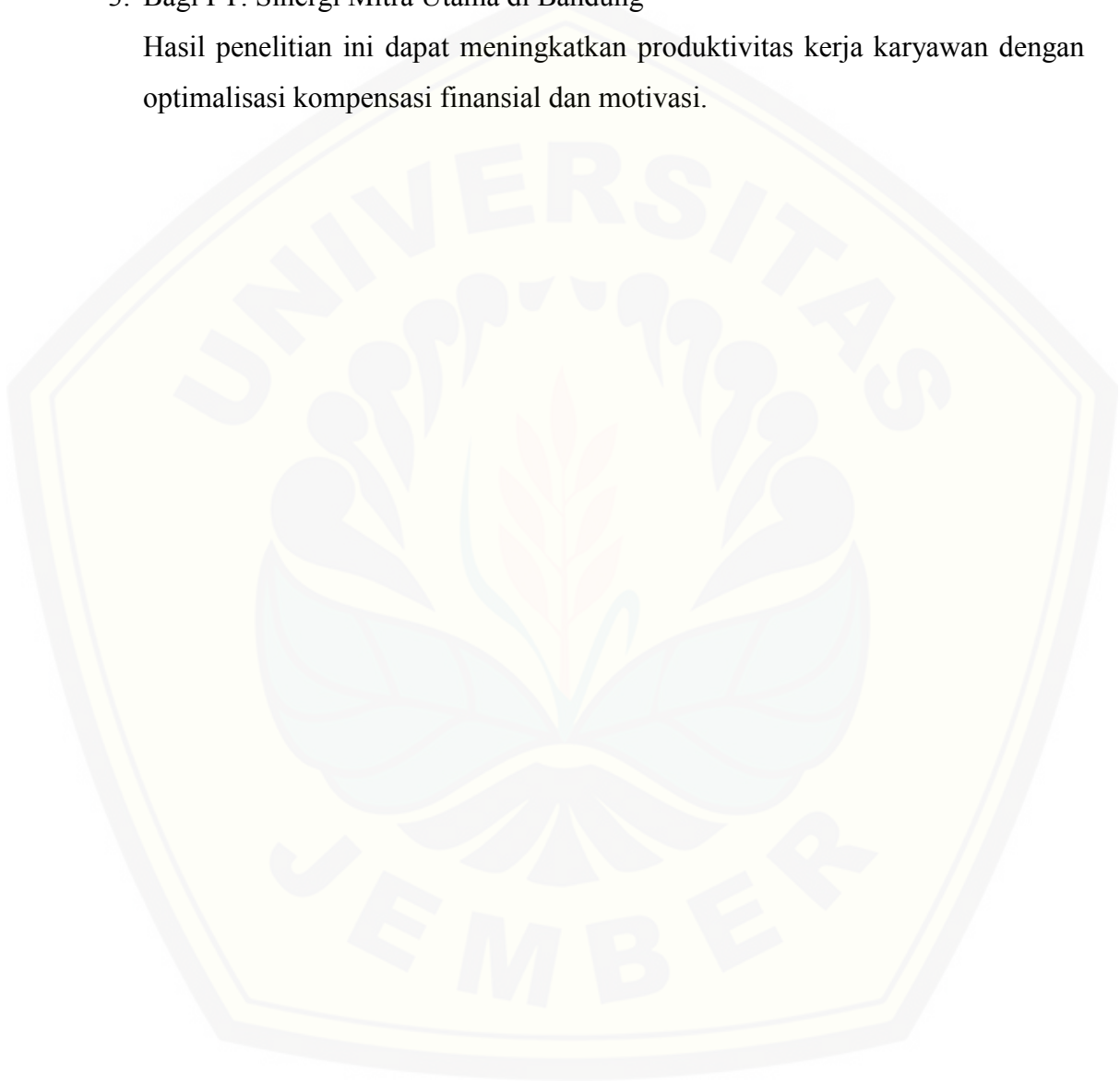
Diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi yang bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan perbandingan serta dasar untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam.

2. Bagi Akademik.

Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh kajian teoretis ilmiah yang lebih mendalam sehingga dapat dijadikan acuan konseptual ilmiah bagi perbaikan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan produktivitas kerja.

3. Bagi PT. Sinergi Mitra Utama di Bandung

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan optimalisasi kompensasi finansial dan motivasi.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi kompensasi finansial dan motivasi terhadap produktivitas karyawan tetap PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung, karenanya akan dipaparkan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian.

2.1.1 Kajian Teori Tentang Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi secara umum merupakan balas jasa yang diberikan atas hasil kerja dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan oleh karyawan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik di perusahaan pantas untuk mendapatkan suatu balas jasa dari perusahaan. Sofyandi (2008:159) mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2009:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Perusahaan memiliki harapan atas kompensasi yang telah dibayarkan kepada karyawan akan meningkatkan prestasi kerja yang dapat menguntungkan perusahaan.

Notoadmojo (2003:153) berpendapat bahwa kompensasi yang diterima karyawan adalah sebuah balas jasa atas hasil dari kerja mereka. Hasibuan (2009:118) menyatakan bahwa terdapat beberapa pengertian tentang kompensasi menurut para ahli sebagai berikut: Werther dan Davis (2004:52) berpendapat bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Sikula (2009:118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen. Berdasarkan pengertian – pengertian yang telah dikemukakan oleh para

ahli, maka peneliti mencoba untuk menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan baik itu berbentuk finansial maupun barang dan jasa agar karyawan yang ada di perusahaan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Martoyo (2000:127) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

- 1) Kebenaran dan keadilan. Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi.
- 2) Dana organisasi. Kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi baik berupa finansial maupun non finansial tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut.
- 3) Serikat karyawan. Para karyawan yang tergabung dalam suatu serikat karyawan dapat juga mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi.
- 4) Produktifitas kerja. Merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan sedangkan prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.
- 5) Biaya hidup. Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama berupa gaji/ upah dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari harus mendapat perhatian pimpinan organisasi perusahaan.
- 6) Pemerintah. Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindak sewenang-wenang majikan/ pimpinan organisasi ataupun perusahaan, dalam pemberian balas jasa karyawan, jasa berpengaruh pada penetapan kompensasi.

Kompensasi bagi karyawan merupakan faktor jaminan kelangsungan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, kompensasi yang diberikan pada karyawan secara teratur dan layak diberikan akan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan produksi dari perusahaan. Susilo Martoyo (2000: 128), memaparkan fungsi dari pemberian kompensasi antara lain:

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif.
- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, sebagai akibat dan alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilisasi organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Simamora (2004: 445) jenis-jenis kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu:

1) Gaji.

Gaji yaitu imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan

2) Upah.

Upah yaitu imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan

3) Insentif.

Insentif yaitu jenis kompensasi yaitu diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat berdasarkan hasil kinerja

4) Tunjangan.

Tunjangan yaitu jenis kompensasi dalam bentuk non finansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian

5) Fasilitas.

Fasilitas yaitu jenis dan kompensasi non financial yang dapat mewakili jumlah sub stansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Upah dan gaji. Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- 2) Insentif. Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Tunjangan. Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) Fasilitas. Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

2.1.2 Kajian Teori Tentang Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Robbins (2008:222) berpendapat bahwa motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Kadarisma (2012:278) menyatakan bahwa motivasi sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Gibson (2009:130) berpendapat bahwa motivasi merupakan pendorong karyawan untuk bertindak dan berperilaku secara langsung. Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Azwar (2000:15).

Sardiman (2007:73) mendefinisikan bahwa motif dapat diartikan sebagai upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motif dapat dikatakan juga sebagai suatu kondisi intern. Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.

b. Teori Motivasi

Menurut Robbins (2008: 222), motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Perkembangan teori-teori motivasi memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori dini motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y oleh Mc Gregor, teori motivasi Higien oleh Herzberg, dan Maslow yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu.

- 1) Teori Hirarki Kebutuhan - Menurut Maslow dalam setiap kebutuhan selalu terdapat hierarki, yaitu tingkatan yang harus dilalui setiap individu dalam memenuhi kebutuhannya. Pertama, kebutuhan fisik, kedua, kebutuhan

keamanan, ketiga, kebutuhan sosial, keempat, kebutuhan penghargaan, kelima, kebutuhan aktualisasi diri.

- 2) Teori X dan Teori Y - Teori X dan teori Y memiliki pandangan bahwa sifat manusia yang negatif, seperti tidak menyukai pekerjaan, harus diawasi, menghindari tanggung jawab, pekerjaan dikaitkan dengan ambisi pribadi disebut teori X. Sedangkan teori Y merupakan manusia yang positif seperti memandang pekerjaan dapat dijalankan dengan cara bekerja sama, dapat menghargai diri dan orang lain, dapat menerima tanggung jawab dan selalu berusaha mengadakan inovasi.
- 3) Teori Dua Faktor - Herzberg berpendapat bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Teori tersebut menyatakan bahwa jika ingin memotivasi seseorang pada pekerjaannya, maka harus memperhatikan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan tersebut.
- 4) Teori Kebutuhan - McClelland
McClelland menjelaskan ada tiga kebutuhan, yaitu prestasi, kekuasaan dan kelompok sosial. Prestasi merupakan suatu dorongan untuk unggul dalam setiap pekerjaan serta berusaha sekuat tenaga untuk sukses. Kekuasaan merupakan suatu cara untuk membuat orang lain dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi serta kelompok sosial merupakan suatu keinginan untuk membina hubungan antar pribadi.

c. Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2009), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, sebagai berikut :

1) Fisiologis atau kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya,

2) Keamanan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Aktualisasi diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.3 Kajian Teori Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan kerja dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Davis dan Newstrom (1985:105) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan

mereka. Menurut Robbins (2008:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang di dapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

b. Faktor-faktor kepuasan kerja

Menurut Luthans (2005:212), faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti diuraikan berikut ini :

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2) Promosi

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

3) Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

4) Kelompok kerja

Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan individu.

5) Kondisi kerja/ lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka karyawan akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, karyawan akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

c. Indikator kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, menurut Robbins (2008:16). Faktor-faktor kepuasan kerja dalam definisi yang lebih luas adalah lebih dari pada sekedar kegiatan yang jelas bahwa pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan ssekerja dan atasan, mengikuti aturan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja. Tingkat kepuasan kerja kerja diukur berdasarkan :

1) Prestasi (Achievement), yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan

2) Pengakuan/ penghargaan (Recognition), yaitu pengakuan/ penghargaan atas prestasi yang ditunjukkan

- 3) Pengembangan (Personal Growth), yaitu kesempatan untuk mengembangkan kemampuan pribadi
- 4) Variasi keterampilan (Skill Variety), yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman berbeda, menggunakan keterampilan dan bakat yang berbeda sesuai dengan bidang disiplin ilmu
- 5) Otonomi Tugas (Task Autonomy), yaitu sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada individu dalam membuat jadwal dan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.
- 6) Umpan balik (Feedback), yaitu sejauh mana pelaksanaan pekerjaan itu memperoleh informasi yang langsung dan jelas mengenai keefektifan kinerjanya.

Luthan (2005:431) membagi beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang terdiri atas lima faktor :

- 1) Pembayaran. Seperti gaji atau upah, karyawan menginginkan sistem upah dan kebijaksanaan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapannya. Tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunikasi kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
- 3) Rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan rekan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila rekan kerja yang ramah dan mengarah pada kepuasan kerja yang meningkat.
- 4) Promosi pekerjaan. Promosi terjadi pada saat seseorang berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagaimana besar karyawan merasa positif karena dipromosikan.

Promosi memungkinkan perusahaan mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan semakin tinggi.

- 5) Kepenyeliaan (supervisi). Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka, dan mau bekerja sama dengan bawahan.

Robbins (2008) mengemukakan bahwa pendekatan yang paling banyak digunakan adalah peringkat global tunggal (single global rating) dan skor perhitungan (summary score) yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan. Metode peringkat global tunggal tidak lebih dari sekedar menanyai karyawan untuk menanggapi pertanyaan. Pendekatan lainnya adalah dengan mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan pada setiap elemen tersebut. Faktor-faktor yang umumnya disertakan adalah suasana pekerjaan, pengawasan, tingkat upah saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan mitra kerja. Ketidak puasan karyawan menurut Robbins (2008) dapat diungkapkan dalam sejumlah cara atau dimensi sebagai berikut :

- 1) Keluar. Prilaku diarahkan ke meninggalkan organisasi, yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri.
- 2) Suara. Secara aktif dan konstruktif berupaya memperbaiki kondisi, yang meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.
- 3) Kesetiaan. Secara pasif namun optimis menunggu perbaikan kondisi, yang meliputi membela organisasi dan kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
- 4) Pengabaian. Secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan atau keterlambatan kronis, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

d. Meningkatkan Kepuasan kerja

Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya berdasarkan Greenberg dan Baron, (2003:159) :

- 1) *Make Jobs Fun* Orang akan lebih puas dengan pekerjaan yang mereka nikmati dari pada yang membosankan. Walaupun beberapa pekerjaan memang bersifat membosankan, tetap ada beberapa cara untuk menyuntikkan beberapa level ke dalam setiap pekerjaan. Teknik-teknik kreatif yang telah diterapkan misalnya memindahkan bunga dari meja satu orang ke yang lainnya setiap setengah jam dan mengambil gambar lucu orang lain ketika sedang bekerja lalu memasukkannya ke papan bulletin.
- 2) *Pay People Fairly* Ketika orang merasa bahwa mereka dibayar atau diberi imbalan secara adil, maka kepuasan kerja mereka cenderung akan meningkat.
- 3) *Match People To Jobs That Fit Their Interests* Semakin orang merasa bahwa mereka mampu memenuhi kesenangan atau minat mereka saat bekerja, semakin mereka akan mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaan tersebut.
- 4) *Avoid Boring Repetitive Jobs* Orang jauh lebih merasa puas terhadap pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mencapai keberhasilan dengan memiliki kontrol secara bebas tentang bagaimana mereka melakukan tugas-tugas mereka.

2.1.4 Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Deden (2016) mengemukakan bahwa : Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai. Sedangkan menurut Sedarmayanti (1996:142) produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Produktivitas menurut Riyanto (1986:22) mengandung pengertian produktivitas secara tidak langsung menyatakan kemajuan dari proses transformasi sumber daya menjadi barang atau jasa, peningkatan berarti perbandingan yang naik antara sumber daya yang dipakai dengan jumlah barang yang dihasilkan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Handoko (2000:213) menyebutkan faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain sebagai berikut:

- 1) Kondisi fisik perusahaan
- 2) Derajat otomatisasi yang digunakan
- 3) Layout
- 4) Desain pekerjaan
- 5) Keterampilan dan motivasi karyawan
- 6) Pengupahan dan paket- paket benefit yang disediakan

c. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2008) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain :

1) Perbaikan terus-menerus

Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

2) Tugas pekerjaan yang menantang

Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.

3) Kondisi fisik tempat bekerja

Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

d. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011:105) faktor-faktor upaya peningkatan produktivitas sebagai berikut:

1) Perbaikan Terus menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Secara internal perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktikpraktik SDM. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

2) Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. jika ada organisasi yang mendapatkan penghargaan dalam bentuk ISO 9000, misalnya, penghargaan itu diberikan bukan hanya untuk keberhasilan organisasi meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

3) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, pemberdayaan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

e. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas memang hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dalam buku Sutrisno (2011:104) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah:

1) Kemampuan

Kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung kajian pustaka yang lebih mendalam, maka disusun hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bintoro (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan. sampel dalam penelitian berjumlah 84 karyawan dan merupakan sampel jenuh. Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa variable kompensasi finansial (x1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (y) dengan nilai koefisien

path sebesar 0,561. variabel kompensasi finansial (x) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (y1) dengan nilai koefisien path sebesar 0,285. Variable kompensasi finansial (x) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (y2) dengan nilai koefisien path sebesar 0,181. variabel kompensasi finansial (x) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (y2) dengan nilai koefisien path sebesar 0,614. sementara variabel kepuasan kerja (y1) berpengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (y) dengan nilai koefisien path sebesar 0,201.

2. Sinollah (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur AP&J Pasuruan yang berjumlah 60 orang dari total populasi sebesar 76 orang. Sedangkan metode analisisnya menggunakan korelasi berganda. Korelasi simultan, korelasi parsial dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan kompensasi finansial (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan Sig t sebesar 0.029 nilai ini lebih kecil dari 0.05 yaitu ($0.029 < 0.05$) H_a diterima dan kompensasi finansial (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan Sig t sebesar 0,613 nilai ini lebih besar dari 0.05 yaitu ($0,613 > 0.05$) H_o diterima.
3. Sutriani (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Afiat Kabupaten Maros. sampel dalam penelitian berjumlah 64 karyawan dan merupakan sampel jenuh. Alat analisis yang di gunakan teknik analisis regresi berganda. Variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini telah dibuktikan melalui uji F, dimana hasil uji F memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.
4. Hamali (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja: studi kasus pada PT. X BANDUNG. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi memiliki kategori cukup baik dan produktivitas kerja berkategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. X Bandung sangat kuat. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap produktivitas.

5. Alimuddin (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar. Dalam penelitian ini, jumlah populasi yakni keseluruhan karyawan PT. Bakrie Telecom Area Makassar yang berjumlah 32 orang karyawan. Alat analisis yang di gunakan regresi berganda. Kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6. Narimo (2005) melakukan penelitian tentang faktor-faktor penentu produktivitas kerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Karanganyar (Pendekatan Lpm Dan Multinomial Logistic Model). sampel yang di gunakan 85 pegawai negeri sipil dari 281 pegawai yang bekerja di kantor tersebut. analisis penelitian menggunakan model logistik multinomial (mlm). hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi memiliki negatif pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas dan inspeksi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.
7. Kinasih (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, organizational citizenship behavior, terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan pada PSTA Batan Yogyakarta. Data yang dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner, dengan populasi sebanyak 282 karyawan dan diambil sampel sebanyak 157 responden. Alat analisis dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (structural equation model) model PLS (partial least square) dengan menggunakan SPSS for window version 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja PSTA-BATAN Yogyakarta.

8. Suryawan dan Richard (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Sampel yang terpilih berjumlah 100 responden yang bekerja sebagai dosen di fakultas ekonomi. Analisis instrumen data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian mengatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai kepuasan kerja yang meningkat diharapkan performa dan prestasi kerja yang memukau.
9. Muayyad (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. Jumlah responden adalah 35 orang. alat analisis analisis regresi sederhana hasil dari penelitian ini adalah tingkat rata-rata kepuasan kerja karyawan di bank syariah x kantor wilayah ii cukup puas, sedangkan rata-rata tingkat produktivitas karyawan adalah produktif. kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan untuk produktivitas karyawan, persamaan regresi adalah $y = 66.788 + 0,357x$. besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah 7,5%, sedangkan untuk sisanya 92,5% dipengaruhi oleh variabel lain
10. Nugroho (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kerajinan topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunung kidul. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,238 ($p < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan nilai thitung 3,377 ($p < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 2,448 ($P < 0,05$). Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi.

Ringkasan penelitian terdahulu disajikan dalam Tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel Penelitian	Populasi/Sampel	Tehnik Analisi	Hasil Penelitian
1.	Bintoro (2013)	1. Kompensasi 2. Kepuasan Kerja 3. Prestasi Kerja	Populasi sekaligus Sampel 84 Orang	Analisis jalur (Path Analysis)	1. Kompensasi finansial berpengaruh langsung signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kompensasi finansial berpengaruh langsung signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Sinollah (2011)	1. Kompensasi 2. Kepuasan kerja	Populasi 76 orang Sampel 60 orang	Korelasi Berganda	1. Kompensasi finansial berpengaruh parsial signifikan terhadap kepuasan kerja 2. kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3.	Sutriani (2017)	1. Kompensasi 2. Produktivitas Kerja	Populasi dan Sampel 64 orang	Regresi Berganda	1. Kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4.	Hamali (2013)	1. Kompensasi 2. Produktivitas Kerja	Populasi dan Sampel 50 orang	Regresi Berganda dengan program SPSS ver 19	1. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT X Bandung sangat kuat. 2. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan memengaruhi produktivitas perusahaan.

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

5.	Alimuddin (2012)	1. Kompensasi 2. Produktivitas Karyawan	Populasi dan Sampel 32 orang	Regresi Berganda	1. Kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6.	Narimo (2005)	1. Produktivitas Kerja	Populasi 281 orang dan Sampel 85 orang	MLM (model logistik multinomial)	1. Motivasi memiliki negatif pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas dan inspeksi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas
7.	Kinasih (2015)	1. Motivasi 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Karyawan	Populasi 281 orang dan Sampel 157 orang	SEM (structural equation model)	1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
8.	Suryawan dan Richard (2016)	1. Motivasi 2. Kepuasan kerja	Populasi dan Sampel 100 orang	Regresi Berganda	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
9.	Muayyad (2016)	1. Kepuasan Kerja 2. Produktivitas	Populasi dan Sampel 135 orang	Regresi Berganda	1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan untuk produktivitas karyawan.
10.	Nugroho (2012)	1. Motivasi Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Produktivitas Kerja	Populasi dan Sampel 79 orang	Regresi Berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

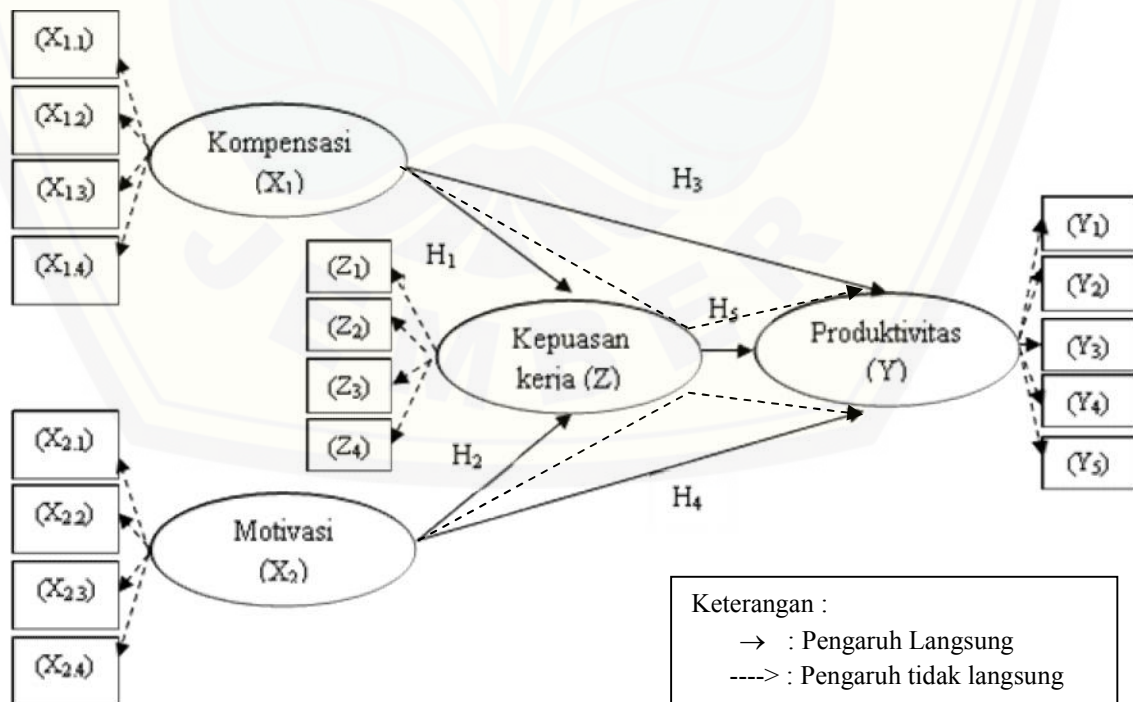
Sumber : Berbagai Jurnal

Tabel 2.1 Menunjukkan beberapa penelitian yang melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja, dan hasilnya ada yang berpengaruh dan tidak berpengaruh (inkonsistensi hasil penelitian). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah penelitian ini menggunakan kompensasi dan motivasi untuk menilai kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Pengukuran kompensasi menggunakan upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Motivasi kerja diukur dengan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kepuasan kerja diukur dengan kesetiaan, kemampuan, kejujuran dan kreatifitas. Variabel Produktivitas

kerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

2.3 Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia yang tersedia dalam perusahaan harus dapat diubah menjadi suatu aset yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan. Tugas MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) berkisar pada upaya pengelolaan karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas (satisfied) dan satisfactory bagi organisasi. Bagi banyak orang yang ada, terutama yang berpendidikan dan berkemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan tercapai bila dalam kinerja karyawan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Perusahaan memiliki banyak faktor untuk dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam mencapai kepuasan kerja dan tujuan yang telah ditetapkan yaitu peningkatan produktivitas. Faktor tersebut bisa berupa kompensasi dan motivasi.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Menunjukkan tingginya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, sehingga apa yang menjadi visi dan misi perusahaan tercapai. Kepuasan kerja tercipta juga karena adanya pemberian kompensasi oleh perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada dasarnya, perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian maka disusun hipotesis sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Karyawan akan merasa usaha yang dilakukannya dalam bekerja pada perusahaan dibayar atau dihargai setimpal dengan kompensasi yang diterimanya sehingga karyawan akan merasa puas. Retnoningsih dkk. (2016), menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Widyawati dan Verawati (2016) menemukan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja. Kepuasan kerja karyawan mampu menengahi asosiasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan kerja dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan (Sarwar dan Abugre, 2013) kepada masyarakat sesuai dengan bidang

tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing. Saleem et al (2010), menemukan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan pentingnya kepuasan kerja karyawan dan efeknya pada keefektifan dan produktivitas organisasi, manajemen dan perusahaan harus mengambil tindakan yang diperlukan demikian. Kurnia dkk (2015), menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja kepuasan untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja Karyawan

2.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Salah satu cara memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan. Motivasi akan timbul dari dalam diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kelechi et al (2016) menemukan bahwa banyak perusahaan private dan organisasi publik harus melakukan keadilan untuk semua masalah mengenai kompensasi. Sutriani (2017) menemukan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hipotesis penelitian adalah:

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.4.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (1985:128), menguraikan bahwa keseluruhan proses pemberian motivasi kepada para bawahan sedemikian rupa, ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah kebijakan perusahaan seperti skala upah dan tunjangan pegawai. Hamali (2013) menemukan bahwa motivasi memiliki kategori

cukup baik dan produktivitas kerja berkategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. X Bandung sangat kuat. Narimo (2005), menemukan bahwa Motivasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap variabel produktivitas dan inspeksi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya.

Hipotesis penelitian adalah:

H4: Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.4.5 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/ upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Sarwar dan Abugre (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan Muayyad (2016), yang menemukan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan untuk produktivitas karyawan. Kinasih (2015), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis penelitian adalah:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.4.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja

Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini terjadi karena karyawan merasa puas pada pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka produktivitas juga semakin meningkat. Sehingga kepuasan mampu memediasi antara kompensasi dengan produktivitas kerja. Kompensasi yang sering dijadikan alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar lebih

berkualitas dalam hal produktivitas kerjanya sehingga tercapailah apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, apabila tidak diikuti oleh pemberian kompensasi yang baik, akan dapat menurunkan hasil kerja karyawan. Simamora (2004:442) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi adalah hal terpenting dalam sistem manajemen perusahaan, tanpa adanya kompensasi laju pertumbuhan perusahaan akan lambat. Untuk itu, diperlukan cara untuk membangun kinerja karyawan demi meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sangat rasional sebab menyangkut dengan kebutuhan personal, siapapun itu dan apa pun itu. Kompensasi diberikan semata-mata untuk kesejahteraan karyawan serta sebagai alat untuk membangun motivasi dan spirit karyawan untuk lebih menghasilkan kinerja yang bagus.

Hipotesis penelitian adalah:

H6 : Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan.

2.4.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja

Timbulnya motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik dari dalam maupun dari luar individu karyawan itu sendiri. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien berbeda antar karyawan satu dengan yang lain. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, dan kebutuhan dari masing – masing karyawan untuk bekerja, dan juga dikarenakan oleh perbedaan waktu dan tempat. Karyawan yang termotivasi, secara otomatis akan meningkatkan produktivitasnya. Hal ini disebabkan karena ada kepuasan yang dirasakan setelah diberikan motivasi. Apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja. Sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/ upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja

karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan. motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Hipotesis penelitian adalah:

H7 : Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Rancangan penelitian dibuat untuk dapat mengetahui latar belakang permasalahan, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang dipergunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data statistik yang digunakan. Penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*) karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh atau hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Singarimbun dan Effendi, 2009:5)

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Sinergi Mitra Utama “RESPIRO” di Bandung dengan alamat Jalan Pondok Mas Raya No. 12 Baros, Cimahi, Bandung, Jawa Barat. Penelitian dilakukan selama bulan Agustus sampai dengan November 2018.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan kelompok yang dapat berupa manusia, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang menarik minat peneliti untuk mengadakan penelitian Sekaran (2006). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Perusahaan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung sejumlah 35 karyawan. Sampel adalah bagian dari obyek populasi yang mewakili karakteristik populasinya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara metode sensus, dimana populasi dalam penelitian menjadi sampel penelitian. Sugiono (2002), sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel jenuh/ sensus. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, maka jumlah sampel penelitian ini adalah 35 Karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber dan dicatat pertama kali oleh peneliti, dengan memberikan daftar pertanyaan yang dituangkan dalam kuesioner yang kemudian diisi oleh karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung. Kuesioner tersebut mengenai kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja yang semuanya disertai dengan indikator masing-masing. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan kriteria. Sumber data primer adalah objek penelitian yang akan menjadi responden.

b. Data Sekunder

Data yang didapat oleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari arsip atau laporan yang tersedia di PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini seperti gambaran umum penelitian, jumlah karyawan, dan produktivitas karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melakukan survey lapangan. Survey ini dilakukan dengan cara mengamati lebih mendalam secara langsung pada objek penelitian yang diteliti yaitu PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan tertutup yang diberikan kepada responden. Pada penelitian ini, penarikan jawaban dengan kuesioner dilakukan dengan teknik wawancara agar data primer menghasilkan jawaban yang sesuai

3.6 Identifikasi Variabel

Singarimbun dan Efendi (2005:38) menyatakan bahwa variabel merupakan sebagai segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian. Sesuai dengan kerangka konseptual, maka variabel-variabel didalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Variabel eksogen atau *independent variable* adalah variable yang tidak dipegaruhi oleh variabel lain. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kompensasi sebagai variabel eksogen pertama (X_1) dan Motivasi sebagai variabel eksogen kedua (X_2);
- b. Variabel intervening adalah variabel yang bertindak sebagai antara bagi variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel intervening ini dipergunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung antara satu variabel terhadap variabel yang lain. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z);
- c. Variabel endogen atau *dependent variable* adalah variabel yang tergantung atau variabel hasil dalam satu hubungan sebab akibat. Variabel ini dapat diprediksi atau disebabkan oleh variabel eksogen atau endogen lainnya. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

3.7 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Kompensasi (X_1),
Kompensasi yaitu pemberian upah, insentif, tunjangan dan fasilitas kepada para karyawan diluar gaji. Indikator dari kompensasi:
 - 1) Upah ($X_{1.1}$), adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan,
 - 2) Insentif ($X_{1.2}$), adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan, karena melakukan tugas diluar jam kantor berupa perjalanan dinas keluar kota

- 3) Tunjangan ($X_{1.3}$), adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian,
 - 4) Fasilitas ($X_{1.4}$), adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.
- b. Variabel Motivasi kerja (X_2) merupakan pemberian atau pemenuhan kebutuhan fisik karyawan, fasilitas keamanan, adanya interaksi yang harmonis dan pemberian penghargaan agar karyawan menjadi lebih bersemangat untuk bekerja. Indikator dari motivasi adalah:
- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik ($X_{2.1}$), ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
 - 2) Keamanan ($X_{2.2}$), ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
 - 3) Sosial ($X_{2.3}$), ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
 - 4) Aktualisasi diri ($X_{2.4}$), ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.
- c. Variabel Kepuasan kerja (Z), yaitu perasaan yang dirasakan karyawan dalam bentuk kesetiaan, kemampuan, kejujuran dan kreativitas. Indikator kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kesetiaan (Z_1). Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
 - 2) Kemampuan (Z_2). Hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
 - 3) Kejujuran (Z_3). Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
 - 4) Kreatifitas (Z_4). Karyawan mampu mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
- d. Variabel Produktivitas kerja karyawan (Y), adalah kemampuan dan hasil kerja dari karyawan. Indikator dari produktivitas kerja karyawan, yaitu :
- 1) Kemampuan (Y_1). Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
 - 2) Meningkatkan hasil yang dicapai (Y_2). Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut
 - 3) Semangat kerja (Y_3). Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
 - 4) Pengembangan diri (Y_4). Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
 - 5) Efisiensi (Y_5). Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

3.8. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Asnawi (2012:158) menyatakan, skala likert ini menentukan skor atas

setiap pertanyaan dalam kuisisioner yang disebarakan. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi variabel, dengan tujuan sebagai titik tolak dalam penyusunan item-item pertanyaan dalam kuesioner. Hasil dari jawaban akan diberi skor sebagai berikut.

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- b. Tidak Setuju (TS) = 2
- c. Netral (N) = 3
- d. Setuju (S) = 4
- e. Sangat Setuju (SS) = 5

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Statistik Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk memperoleh data karakteristik demografik responden penelitian yang meliputi umur responden, unit/ bidang kerja, masa kerja, golongan kerja. Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan (Singarimbun dan Effendi, 1995:5). Ukuran deskriptif dalam penelitian ini berupa frekuensi (jumlah dan presentase) mean dan standar deviasi.

3.9.2 Uji Instrumen

Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh data yang diperoleh dapat mengukur apa yang kita harapkan, dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat, maka instrument penelitian iniperlu diuji terlebih dahulu, untuk itu perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Jika validitas dan rentabilitas tidak dapat diketahui, maka akan berakibat pada fatalnya dalam memberikan kesimpulan ataupun alasan terhadap hubungan antar variabel. Instrumen yang baik yaitu instrumen yang memiliki 2 (dua) kriteria, yaitu validitas (sahih) dan reliabilitas (dapat dipercaya). Adapun uji adalah uji validitas dan uji reliabilitas (Singarimbun dan Effendi, 1995:5).

- a. Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauhmana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrument yang valid berarti instrument itu dapat mengukur apa saja yang seharusnya diukur. Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*. Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *Pearson Product Moment* tinggi maka dikatakan valid. Kriteria validitas untuk setiap item adalah jika $r > 0,30$ dan $sig < 0,05$ berarti item tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas (Uji Keandalan)

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, maka berikutnya alat ukur tersebut diuji reliabilitasnya. Uji Reliabilitas merupakan suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama karena setiap alat pengukur harus memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten (Umar, 2002:86). Uji reliabilitas digunakan juga untuk menguji keajegan hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf uji dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila uji tersebut memberikan hasil yang tepat. Pada penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas menggunakan *software* SPSS 21 *for windows* dengan metode *Cronbach's Alpha*

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Singarimbun dan Efendy (2005:18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan

derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan elihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika signifikansi >0.05 maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $<0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas menunjukkan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas. Dengan adanya multikolinieritas maka *standart error* untuk masing-masing variabel independen tidak dapat dideteksi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antara lain, pertama menurut Gujarati (2003) dengan melihat pada matriks korelasi (korelasi antar variabel bebas), yaitu jika korelasi antar variabel melebihi 0,50 diduga terdapat gejala multikolinieritas. Kedua disarankan melihat pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, yaitu jika nilai VIF > 10 atau nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka terdapat multikolinieritas.

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas pada model regresi linier berganda yang diajukan dapat digunakan dengan cara:

- 1) R^2 tinggi, tetapi sangat banyak variabel independen yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (dilihat dari hasil uji t).
- 2) Nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen cukup tinggi (umumnya diatas 0,90).
- 3) Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10 .

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} = \frac{1}{1 - R_{ij}^2}$$

Langkah-langkah yang digunakan untuk mengindikasikan ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah:

- 1) Melakukan estimasi pada model regresi dan mendapatkan nilai R^2 .
- 2) Menguji dan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen.
- 3) Apabila nilai Tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 dan koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen cukup tinggi, maka terdapat gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat Bagaimana pengaruh variabel pengganggu (*disturbance term error*) mempunyai varians yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas terjadi apabila varians residual dari setiap kesalahan pengganggu tidak bersifat konstan. Dampak yang akan ditimbulkan adalah asumsi yang terjadi masih tetap tidak bebas, tetapi tidak lagi efisien. Manurung et al. (2005) menjelaskan bahwa ada dua cara untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, yaitu metode informal dan metode formal. Metode informal biasanya dilakukan dengan melihat grafik plot dari nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Variabel dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Metode formal untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dengan *Glejser Test*. *Glejser Test* (Uji Glejser) Uji Glejser sama dengan uji Park, dalam uji Glejser diusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Langkah-langkahnya adalah:

- 1) Melakukan estimasi pada model regresi dan menghitung residualnya (Ut).
- 2) Mengabsolutkan nilai residual ($AbsUt$).
- 3) Meregresikan variabel ($AbsUt$) sebagai variabel dependen dan variabel independent sehingga menjadi persamaan:

$$AbsUt = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

- 4) Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi Heterokedastisitas.

3.9.4 Analisis Path (Analisis Jalur)

Perhitungan jalur dilakukan untuk menjelaskan pengaruh/ hubungan variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja (Y) melalui intervening variabel kepuasan kerja (Z). Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh/ hubungan langsung maupun tidak langsung tersebut masing-masing jalur diuji keandalannya terlebih dahulu.

Penelitian ini menggunakan model Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis Jalur merupakan alat analisis structural yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan software SPSS versi 21. *Path Analysis* dapat digunakan untuk mengkalkulasi pengaruh/ hubungan total, hubungan langsung, dan pengaruh/ hubungan tidak langsung bagi setiap konstruksi endogen.

Adapun langkah di dalam *Path Analysis* adalah sebagai berikut :

- a. Membuat persamaan analisis jalur;
- b. Menentukan pengaruh/ hubungan masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- c. Menentukan pengaruh/ hubungan variable residu = $\sqrt{1-R^2}$

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen/ bebas secara individual (parsial) terhadap variabel dependen/ terikat (Nugroho, 2005:54).

Rumus uji t menurut (Algifari, 2013 : 124):

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan :

- t = hasil hitung
- b = koefisien regresi variabel bebas
- sb = kesalahan standart koefisien regresi

Kriteria Pengujian :

- 1) Apabila t hitung $>$ t tabel = H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima.
- 2) Apabila t hitung $<$ t tabel = H_0 (hipotesis nol) diterima dan H_a (hipotesis alternatif) ditolak

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya makin baik kompensasi kerja yang diberikan oleh PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung, makin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung, maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat.
3. Kompensasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya makin baik kompensasi kerja yang diberikan oleh PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung, makin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung, maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung, maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat. Begitupula sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun, maka produktivitas kerja karyawan menurun.
6. Kompensasi berpengaruh signifikan sekalipun nilai pengaruhnya lebih kecil dari nilai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena pengaruh tidak langsung masih melalui variabel intervening atau variabel dimana nilai pengaruh tidak langsung ini di dapat dari perhitungan yang melibatkan nilai variabel langsung membuktikan kompensasi yang diberikan oleh PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung kepada karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan sekalipun nilai pengaruhnya lebih kecil dari nilai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena pengaruh tidak langsung masih melalui variabel intervening. Timbulnya motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik dari dalam maupun dari luar individu karyawan itu sendiri.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa saran yang akan menjadi implikasi bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan, antara lain:

- a. Bagi Perusahaan, Pihak PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro, dihimbau dapat meningkatkan dan menyesuaikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar karyawan lebih merasa puas dan dapat lebih produktif.
- b. Pihak PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro, dihimbau dapat lebih meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar karyawan tetap merasa puas dalam berkerja karena tugas dan kewajiban kerjanya selalu dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.
- c. Pihak PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro, dihimbau dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya secara keseluruhan.
- d. Bagi Peneliti, dapat mengambil gambaran dan masukan dalam mengembangkan outletnya yang ada di Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2013. *Statistika Induktif: untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Alimuddin, Wahyuni. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar.
- Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Asnawi. 2009. *Metodologi Penelitian Keuangan. Prosedur, Ide, dan Kontrol*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Azwar S. 2000. *Sikap Manusia. Teori dan Pengukurannya*. Jogjakarta: Pustaka.
- Bintoro, Julia Astriviani. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Terhadap Karyawan PT. Astra International, Tbk -Daihatsu Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya* copyright © Universitas Brawijaya-2011
- Brasit. 2011. Pengaruh Coaching terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Individu Study Kasus pada Karyawan bagian Support Services Departemen Production Services PT. International Nikel Indonesia. Tbk. 1-17
- Davis dan Newstrom. 1995. *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga : Jakarta.
- Deden Misbahudin Muayyad. 2016. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas kerjapegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol . 9 No. 1 2016
- Efendi Hariadja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara. Jakarta
- Gibson Ivancevich. 2009. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Goodluck Kelechi. et.al. 2016. The Effect of Compensation Administration on Employee Productivity. *Arabian Journal of Business and Management Review*. Vol.5 No.8. Hal 40-47.

- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin
- Gujarati Damodar. 2003. *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- Hamali. 2013. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. Hasil Penelitian. *Journal The Winners*. Vol. 14 No. 2. September 2013: 77-86
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. : Jakarta.
- Ian Nurpatria Suryawan dan Richard Andrew. 2013. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan kerja. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, Vol. 13, No. 1, April 2013. P54-61
- Kadarisman M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan pertama. Rajawali Press. Jakarta.
- Kurnia Setyo Kinasih. 2015. Pengaruh Motivasi kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Terhadap Kepuasan kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PSTA Batan Yogyakarta.
- Kreitner dan Kinicki. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Luthans. Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. edisi 10. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manurung, Mandala. 2005. *Teori Ekonomi Makro: Suatu Pengantar*, Edisi Ketiga, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE –Jogjakarta

- Muayyad Dan Gawi. 2016. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa Vol. 9 No. 1 Tahun 2016*.
- Narimo. 2005. Pengaruh Motivasi kerja dan Pengawasan Melekat Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Tesis tidak dipublikasikan, MM-UMS, Surakarta.
- Notoadmojo Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nugroho, 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS, Andi Yogyakarta, Yogyakarta
- Nnorom Goodluck Kelechi, et.al. 2016. The Effect of Compensation Administration on Employee Productivity, *Arabian Journal of Business and Management Review, Vol.5 No.8, Hal 40-47*.
- Purnamie Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior OCB Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Retnoningsih. Sunuharjo Dan Ruhana. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Timur Are A Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis JAB|Vol. 35 No. 2 Juni 2016| Administrasibisnis*
- Richard, Hunghe, C.Robert, Ginnett, J.Gordon, Curphy. 2012. Leadership Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman. Jakarta : Salemba Humanika.
- Riyanto. 1986. *Produktivitas kerja dan Tenaga Kerja*. SIUP. Jakarta
- Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep. Kontrocersi. Aplikasi*. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia.
- Saleem Rizwan, Azeem Mahmood dan Asif Mahmood. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5. No. 11. pp. 213-222.
- Sardiman 2007:73. *Interaksi dan Motivasi kerja Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali.

- Sarwar, Shagufta and James Abugre. 2013. The Influence of Rewards and JobSatisfaction on Employees in the Service Industry. *The Business & Management Review*. Vol.3. No. 2. pp. 22-32.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian. 2008. *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung
- Sinollah. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap & J Pasuruan). *Jurnal Otonomi*, Vol 11 No 1
- Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIEYKPN
- Singarimbun. Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutriani. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Hotel Afiat Kabupaten Maros. <http://economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/view/122>
- Sutrisno Edy 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pusaka Utama.
- Widyawati dan Verawati. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Kencana Arta Raya Denpasar. Agrimeta: *Jurnal Pertanian Berbasis Keseimbangan Ekosistem*
- Werther, W. B. & Davis, Jr. K.,2004. *Human Resources and Personnel Management*, Singapore : McGraw-Hill
- Zuchri Abdussamad. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawanpada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen/ Volume XVIII, No. 03, Oktober 2014: 456-466.*

Lampiran I. KUISIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak/ Ibu

Karyawan pada **PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro Bandung**

Di

Tempat

Dengan hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk tugas akhir (tesis) sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Maka saya memohon ketersediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk memberikan informasi dan berkenan menjawab pertanyaan dalam Kuesioner yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan. Penelitian ini berjudul **Peran Kepuasan kerja Dalam Memediasi Kompensasi Dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Tetap PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung.**

Informasi yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ i berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan oleh Bapak/ Ibu/ Saudara/ i.

Saya sebagai peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/ Ibu/ Saudara/ i yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi Kuisisioner ini.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/ Ibu/ Saudara/ i saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Imelda Indrawati S.

LEMBAR KUISIONER**1. Identitas Responden**

No. Responden : *diisi oleh peneliti
Nama :
Umur :
Pendidikan terakhir :
Lama Kerja :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Pertanyaan-pertanyaan di bawah ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi perusahaan pada realitanya.
- b. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban dari setiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, dengan keterangan sebagai berikut :

S = Setuju
SS = Sangat Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

3. Daftar Pernyataan

a. Kompensasi (X_1)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapatkan upah setiap bulan sesuai dengan jabatan					
2.	Saya mendapatkan insentif jika bekerja melebihi jam kerja atau dinas ke luar kota					
3.	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan					
4.	Saya mendapatkan fasilitas baik fisiologis maupun rasa aman					

b. Motivasi kerja (X_2)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung memenuhi kebutuhan fisik karyawannya seperti bonus, uang makan dan transportasi					
2.	PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja berupa asuransi tenaga kerja					
3.	Semua karyawan di PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung melakukan interaksi dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis.					
4.	PT. Sinergi Mitra Utama Brand Respiro di Bandung memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					

c. Kepuasan kerja (Z)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bersedia menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.					
2.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan					
3.	Saya melaksanakan tugas dengan jujur					
4.	Saya mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan					

d. Produktivitas kerja (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas					
2.	Saya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai					
3.	Saya selalu memiliki usaha untuk lebih baik dari hari kemarin					
4.	Saya senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja					
5.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu					

LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN
KOMPENSASI

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8.6	8.6	8.6
3	1	2.9	2.9	11.4
Valid 4	10	28.6	28.6	40.0
5	21	60.0	60.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.7	5.7	5.7
3	9	25.7	25.7	31.4
Valid 4	11	31.4	31.4	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.7	5.7	5.7
3	4	11.4	11.4	17.1
Valid 4	4	11.4	11.4	28.6
5	25	71.4	71.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	20.0	20.0	20.0
Valid 4	11	31.4	31.4	51.4
5	17	48.6	48.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA**X21**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.7	5.7	5.7
3	5	14.3	14.3	20.0
Valid 4	9	25.7	25.7	45.7
5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	5.7	5.7	5.7
Valid 4	13	37.1	37.1	42.9
5	20	57.1	57.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	8.6	8.6	8.6
Valid 4	5	14.3	14.3	22.9
5	27	77.1	77.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	20.0	20.0	20.0
Valid 4	10	28.6	28.6	48.6
5	18	51.4	51.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

KEPUASAN KERJA**Z1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
3	5	14.3	14.3	17.1
Valid 4	6	17.1	17.1	34.3
5	23	65.7	65.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Z2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	5.7	5.7	5.7
Valid 4	7	20.0	20.0	25.7
5	26	74.3	74.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Z3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	25.7	25.7	25.7
Valid 4	5	14.3	14.3	40.0
5	21	60.0	60.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Z4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	11.4	11.4	11.4
Valid 4	6	17.1	17.1	28.6
5	25	71.4	71.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

PRODUKTIVITAS KERJA**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	20.0	20.0	20.0
4	11	31.4	31.4	51.4
5	17	48.6	48.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8.6	8.6	8.6
4	13	37.1	37.1	45.7
5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	14.3	14.3	14.3
4	15	42.9	42.9	57.1
5	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8.6	8.6	8.6
4	10	28.6	28.6	37.1
5	22	62.9	62.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	17.1	17.1	17.1
4	13	37.1	37.1	54.3
5	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS KOMPENSASI

		Correlations				
		X11	X12	X13	X14	X1
X11	Pearson Correlation	1	.445**	.567**	.041	.727**
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.816	.000
	N	35	35	35	35	35
X12	Pearson Correlation	.445**	1	.511**	.318	.796**
	Sig. (2-tailed)	.007		.002	.063	.000
	N	35	35	35	35	35
X13	Pearson Correlation	.567**	.511**	1	.290	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.091	.000
	N	35	35	35	35	35
X14	Pearson Correlation	.041	.318	.290	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.816	.063	.091		.001
	N	35	35	35	35	35
X1	Pearson Correlation	.727**	.796**	.827**	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	35	35	35	35	35

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

MOTIVASI KERJA

		Correlations				
		X21	X22	X23	X24	X2
X21	Pearson Correlation	1	.460**	-.093	.353*	.721**
	Sig. (2-tailed)		.005	.593	.037	.000
	N	35	35	35	35	35
X22	Pearson Correlation	.460**	1	.126	.322	.693**
	Sig. (2-tailed)	.005		.470	.059	.000
	N	35	35	35	35	35
X23	Pearson Correlation	-.093	.126	1	.319	.442**
	Sig. (2-tailed)	.593	.470		.061	.008
	N	35	35	35	35	35
X24	Pearson Correlation	.353*	.322	.319	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.037	.059	.061		.000
	N	35	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.721**	.693**	.442**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

KEPUASAN KERJA

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z
Z1	Pearson Correlation	1	.594**	.772**	.666**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
Z2	Pearson Correlation	.594**	1	.739**	.552**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35
Z3	Pearson Correlation	.772**	.739**	1	.718**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35
Z4	Pearson Correlation	.666**	.552**	.718**	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000
	N	35	35	35	35	35
Z	Pearson Correlation	.888**	.806**	.936**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

PRODUKTIVITAS KERJA

Correlations

		Y1	Y	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.251	.218	.146	.454**	.667**
	Sig. (2-tailed)		.145	.209	.403	.006	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y	Pearson Correlation	.251	1	.405*	.498**	.085	.663**
	Sig. (2-tailed)	.145		.016	.002	.627	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	.218	.405*	1	.162	.284	.634**
	Sig. (2-tailed)	.209	.016		.352	.098	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	.146	.498**	.162	1	.273	.613**
	Sig. (2-tailed)	.403	.002	.352		.113	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	.454**	.085	.284	.273	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.006	.627	.098	.113		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y	Pearson Correlation	.667**	.663**	.634**	.613**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS**KOMPENSASI****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	5

MOTIVASI KERJA**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	5

KEPUASAN KERJA**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	5

PRODUKTIVITAS KERJA**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	6

LAMPIRAN 5. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

A. Persamaan 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.547	.518	1.824

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.308	2	64.154	19.288	.000 ^b
	Residual	106.435	32	3.326		
	Total	234.743	34			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.584	3.156		11.910	.000		
	X1	.365	.125	.361	2.934	.006	.936	1.068
	X2	.743	.163	.560	4.555	.000	.936	1.068

a. Dependent Variable: Z

B. Persamaan 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X1, X2 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
- b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.649	.615	1.438

- a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2
- b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.215	3	39.405	19.066	.000 ^b
	Residual	64.070	31	2.067		
	Total	182.286	34			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	28.588	5.798					
1	X1	.518	.111	.581	4.684	.000	.738	1.356
	X2	.443	.165	.380	2.687	.011	.568	1.761
	Z	.428	.139	.485	3.069	.004	.453	2.206

- a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 6. HASIL UJI ASUMSI KLASIK**A. Persamaan 1****NORMALITAS****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	Z	Y
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.17	17.80	18.09	21.86
	Std. Deviation	2.595	1.982	2.628	2.315
	Absolute	.188	.266	.338	.244
Most Extreme Differences	Positive	.138	.171	.233	.244
	Negative	-.188	-.266	-.338	-.198
Kolmogorov-Smirnov Z		1.112	1.076	1.301	1.346
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169	.114	.091	.073

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

MULTIKOLINIERITAS**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	37.584	3.156		11.910	.000		
1	X1	.365	.125	.361	2.934	.006	.936	1.068
	X2	.743	.163	.560	4.555	.000	.936	1.068

a. Dependent Variable: Z

HETEROKEDASTISITAS**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-1.194	1.885		-.634	.531
1	X1	.141	.074	.326	1.892	.068
	X2	.007	.097	.013	.074	.942

a. Dependent Variable: AbsUt_1

B. Persamaan 2

NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.17	17.80	18.09	21.86
	Std. Deviation	2.595	1.982	2.628	2.315
	Absolute	.188	.266	.338	.244
Most Extreme Differences	Positive	.138	.171	.233	.244
	Negative	-.188	-.266	-.338	-.198
Kolmogorov-Smirnov Z		1.112	1.076	1.301	1.346
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169	.114	.091	.073

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	28.588	5.798				4.931	.000
1	X1	.518	.111	.581	4.684	.000	.738	1.356
	X2	.443	.165	.380	2.687	.011	.568	1.761
	Z	.428	.139	.485	3.069	.004	.453	2.206

a. Dependent Variable: Y

HETEROKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-.439	3.499			
1	X1	.045	.067	.138	.669	.509
	X2	-.009	.100	-.022	-.092	.927
	Z	.050	.084	.157	.596	.555

a. Dependent Variable: AbsUt_2

