

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING
KARYAWAN CV.F1 F1 ADVERTISING JEMBER**

***EFFECT OF COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE WITH
WORK SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES EMPLOYEE
CV.F1 F1 ADVERTISING JEMBER***

Ira Puspita Dewi S.

Universitas Muhammadiyah Jember
iir44@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervening variable pada karyawan CV. F1 Advetising Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data perusahaan periode 2013. Populasi dalam penelitian ini adalah 113 karyawan di dalam perusahaan. Pemilihan sampel menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*. Setelah melewati tahap *Stratified Random Sampling*, terdapat 53 sampel sebagai responden yang layak digunakan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis dan uji t yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antar variable. Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan penelitian ini meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Dari analisis yang dilakukan di peroleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance with job satisfaction as intervening variable on employees CV. F1 Advetising Jember. The data used in this study were obtained from company data for the period of 2013. The population in this study was 113 employees in the company. Sample selection using Stratified Random Sampling technique. After passing stages of Stratified Random Sampling, there are 53 samples as respondents are eligible to use. Analytical techniques used in this study is the path analysis and t test that aims to obtain a comprehensive picture of the relationship between variables. While the classical assumption test used in this study include multicollinearity test, heteroscedasticity test, and normality test. From the analysis conducted in the results obtained that the compensation has a significant positive effect through job satisfaction on employee performance.

Keywords: compensation, Job Satisfaction and employee performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan, Menurut Mathis dan Jackson (2004: 81).

Menurut Handoko (2005:165) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada pekerja adalah merupakan hak pekerja sekaligus merupakan kewajiban instansi. Keragaman pemenuhan jenis kompensasi merupakan suatu bentuk komitmen instansi dalam memenuhi hak-hak pekerja. Kompensasi yang diberikan kepada pekerja sangatlah bervariasi antara satu instansi dengan instansi yang lainnya. Hasil penelitian Nur Indah Hayati Lestari Murni (2007:16) membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kompensasi memberikan kontribusi yang besar kepada variabel kinerja karyawan. Secara umum kompensasi kepada pekerja dibagi kedalam empat jenis kompensasi yaitu: Gaji pokok, Gaji tambahan dan Upah tambahan, Pembayaran intensif, Tunjangan dan pelayanan. Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh perkerjaan atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat di beri batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi pekerjaan, kerja sama antar pemimpin dan dengan sesama karyawan. (As,ad,2000). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiliam M Mercer, Inc dalam surveinya pada tahun 1998 terhadap 206 perusahaan menengah dan besar yang memiliki tingkat perputaran karyawan yang tinggi, menemukan bahwa kompensasi adalah alasan paling umum untuk ketidakpuasan.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

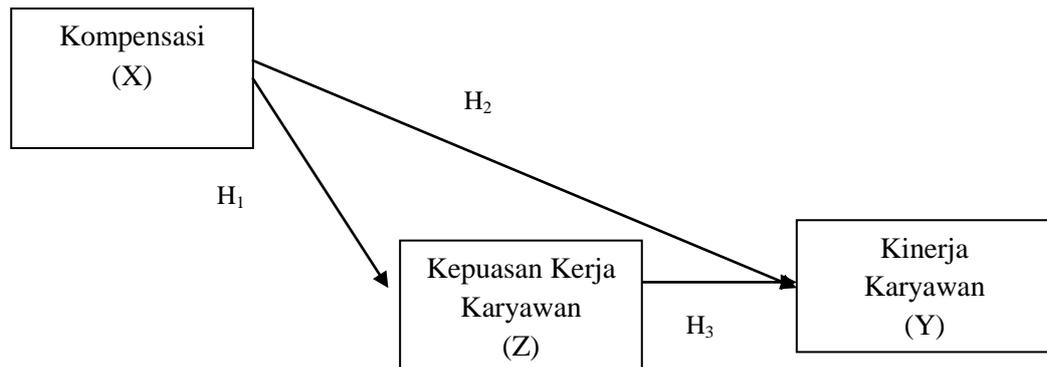
Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. F1 Advertising Jember;
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. F1 Advertising Jember;

- c. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. F1 *Advertising* Jember;
- d. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi berpengaruh melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. F1 *Advertising* Jember.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas dapat diilustrasikan bahwa variabel bebas yaitu kompensasi, variabel perantara yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Definisi Operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut, adapun definisi operasional dari masing-masing variabel ini adalah sebagai berikut

- a. Variabel bebas, variabel yang berdiri sendiri yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu :

X = Kompensasi

(Sunarto, 2006, 234;1) Merupakan imbalan yang diterima karyawan sehubungan dengan pekerjaannya yang diterima pada waktu relatif tetap dan sesuai dengan beban pekerjaan masing-masing karyawan.

Indikator yang digunakan :

- 1) Gaji
- 2) Bonus
- 3) Program Rekreasi
- 4) Penghargaan Prestasi Kerja

- b. Variabel perantara, variabel yang menjadi perantara antara variabel bebas dan variabel terikat, dalam penelitian ini terdapat variabel antara yaitu :

Z = Kepuasan kerja

Luthans (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* secara rinci menjelaskan yang menjadi alat ukur suatu kepuasan kerja, yaitu :

Indicator yang digunakan :

- 1) Kesesuaian sistem pemberian gaji
 - 2) Kesesuaian tugas
 - 3) Pekerjaan itu sendiri
 - 4) Rekan Kerja
- c. Variabel terikat, variable yang dipengaruhi variable bebas, dalam penelitian ini terdapat variable terikat yaitu :

Y = Kinerja karyawan

Berhasil tidaknya kinerja anggota yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh kinerja individu maupun kelompok. Rivai dan Pramusinto (2005)

Indicator yang digunakan :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Komitmen dan tanggung jawab
- 3) Kecepatan waktu
- 4) Kemandirian

TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Metode pengambilan sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah *stratified random sampling*, Dimana teknik yang digunakan pada penelitian yang populasinya tidak memiliki sifat *homogeny*, tetapi heterogen yaitu karakteristik populasi yang kita miliki bervariasi. Oleh karena itu, teknik penarikan sampel yang digunakan pun harus melihat perbedaan sifat dari populasi (Bambang dan Lina, 2012:130). Penentuan jumlah sampel didalam penelitian ini menggunakan rumus slovin (Husen Umar, 2007)

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Manfaat *path analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi linier sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut ;

- a. Semua variabel berskala interval
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- c. Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya
- d. Model hanya bersifat searah

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam

jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur.

Model analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural sebagai berikut (Sarwono, 2006: 147).

$$Z = \beta X_1 Z + \beta X_2 Z + \varepsilon_1 \dots\dots\dots(\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta X_1 Y + \beta X_2 Y + \beta ZY + \varepsilon_2 \dots\dots\dots(\text{persamaan 2})$$

Dimana;

X = kompensasi

Y = kinerja karyawan

Z = kepuasan kerja

$\varepsilon_1, \varepsilon_2$ = variabel pengganggu

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah melalui tahap uji instrument dan asumsi kelayakan model regresi, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur. Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* atau *intervening* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis jalur antara variabel *independen* yaitu kompensasi dan variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja karyawan, serta variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan. Berikut pada Tabel 1 disajikan hasil analisis jalur :

Tabel 1 Hasil Analisis Jalur

Jalur	<i>Unstandardized</i>			t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	α	Keterangan
	Beta (β)	Effect	%					
X → Z	0,878	0,878	87,8%	6,406	> 1,675	0,000	< 0,05	Signifikan
X → Y	0,351	0,351	35,1%	2,392	> 1,675	0,000	< 0,05	Signifikan
Z → Y	0,661	0,661	66,1%	4,435	> 1,675	0,021	< 0,05	Signifikan
X → Z → Y	(0,878).(0,661)	0,580	58%	-	-	-	-	-
ε_1	-	0,328	32,8%	-	-	-	-	-
ε_2	-	0,314	31,4%	-	-	-	-	-

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 4.8, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah ;

$$Z = 0,579 + 0,878 X + 0,328 \varepsilon_1$$

$$Y = 0,112 + 0,351 X + 0,661 Z + 0,314 \varepsilon_2$$

Uji Hipotesis

a. Uji t

Setelah dilakukan analisis jalur, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dan perhitungan koefisien jalur. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui “apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan secara parsial”. Tabel distribusi t dicari pada

$\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $53-2-1 = 50$. Pengujian koefisien jalur dilakukan secara langsung untuk mengetahui “seberapa besar pengaruh langsung variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*”.

a. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,878, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,406 > 1,675$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 87,8%;

b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,351, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,392 > 1,675$) dan signifikansi $0,021 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 35,1%;

c. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

Variabel kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,661, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,435 > 1,675$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 66,1%;

d. Pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

Variabel kompensasi melalui kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai pengaruh secara tidak langsung (*indirect*) sebesar 0,580, maka dapat diartikan pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi melalui kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58%;

e. *Total Effect*

Total Effect : $Y \leftarrow X \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,351 + 0,580 = 0,931$ atau 93,1%;

f. Pengaruh ϵ_1 variabel lain selain X terhadap Z

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,892} \\ &= \sqrt{0,108} \\ &= 0,328 \text{ atau } 32,8\% \end{aligned}$$

g. Pengaruh ϵ_2 variabel lain selain X, dan Z terhadap Y

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,901} \\ &= \sqrt{0,099} \\ &= 0,314 \text{ atau } 31,4\% \end{aligned}$$

b. Koefisien Determinasi Berganda

Berikut ini adalah hasil analisis jalur untuk perhitungan koefisien determinasi :

Tabel 2 Koefisien Determinasi

Persamaan	R	R ²	Adjusted R ²
1	0,892	0,795	0,791
2	0.901	0,812	0,805

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa koefisien Determinasi (Adjusted R²) untuk digunakan untuk menjelaskan tingkat keeratan hubungan dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan Pada Adjusted R² nilai persamaan satu sebesar 79.1 % atau R = 0.791, ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi hanya mampu menjelaskan sebesar 79.1 % terhadap kinerja karyawan dan 11.9 % dijelaskan oleh faktor yang lain.

Nilai Adjusted R² persamaan dua sebesar 80.5 % atau R = 0.805, ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel perantara hanya mampu menjelaskan sebesar 80.5 % terhadap kinerja karyawan dan 19.5 % dijelaskan oleh faktor yang lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan dengan arah positif dan menunjukkan juga bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,878 dengan arah positif. Imbalan yang diterima karyawan sehubungan dengan pekerjaannya yang diterima pada waktu relatif tetap dan sesuai dengan beban pekerjaan masing-masing karyawan adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya gaji yang diterima dirasa telah sesuai dengan pekerjaan karyawan, adanya bonus dari perusahaan apabila karyawan telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, adanya perusahaan yang secara periodik memprogramkan rekreasi bagi karyawan dan keluarganya, dan adanya penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) bagi karyawan yang berkerja secara baik telah menciptakan adanya rasa gembira dan kesesuaian kerja karena imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dirasa telah memenuhi harapan dari karyawannya.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Parasdya (2012), kompensasi yang telah diberikan perusahaan kepada karyawannya telah mendukung adanya kepuasan kerja karyawannya sehingga mendukung

terciptanya rasa gembira dan kesesuaian kerja dengan yang diharapkan oleh karyawannya.

Dan diterangkan pada *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh (Herzberg: 1966) yang mengemukakan bahwa system gaji yang adil akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,351 dengan arah positif. Kompensasi yang merupakan penghargaan yang berwujud finansial dan gaji yang dipertimbangkan dalam sebagai tujuan utama dari seseorang yang bekerja adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya gaji yang sesuai dengan beban kerja, adanya bonus dari perusahaan bila telah penyelesaian pekerjaan tepat waktu, adanya kegiatan rekreasi bagi karyawan dalam usaha menyegarkan karyawan dari stress kerja, dan adanya pemberian jasa dalam bentuk finansial atau non finansial telah menciptakan adanya kegairahan dan dorongan didalam berkerja sehingga proses kerja dapat ditampilkan secara baik dan sesuai dengan standart kualitas perusahaan, membentuk fokus kerja sehingga memberikan efisiensi penggunaan waktu semaksimal mungkin dalam penyelesaian pekerjaan dan membentuk ketaatan terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Nukita (2013), kompensasi yang berupa gaji, bonus, program rekreasi dan penghargaan merupakan balas jasa dari perusahaan untuk mencukupi kebutuhan dan memberikan kesesuaian kerja yang dapat memenuhi harapan dari karyawannya.

Dalam teori kepuasan kerja yang disebut "*equity theory*" menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada apakah dia merasakan keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi (Zaleznik : 1958). Hubungan antara kompensasi untuk memaksimalkan kinerja di sampaikan oleh Thomas (1993) yang menyatakan pengembangan akan sebuah system kompensasi mampu memperbaiki dua hal sekaligus, yaitu motivasi dan kinerja. Perbaikan kinerja merupakan formula oleh psikologis dan kompensasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kepuasan sebesar 0,661 dengan arah positif. Suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini dan yang seharusnya mereka terima adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya sistem pemberian gaji di tempat kerja yang telah sesuai dengan harapan karyawan, adanya kesesuaian tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, adanya pekerjaan yang diterima sudah sesuai dengan keinginan karyawan, dan adanya suasana kekeluargaan dalam kerja yang terbina dengan baik telah menciptakan adanya penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu dan proses kerja dengan baik dan hasil yang sesuai dengan standart kualitas perusahaan, menciptakan adanya dorongan dalam penggunaan waktu semaksimal mungkin dalam berkerja dan membentuk pola laku yang taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Syaiin (2007), kepuasan kerja karyawan yang dengan pemberian gaji yang sesuai, tugas yang sesuai kemampuan karyawan, pekerjaan yang diinginkan karyawan dan adanya sikap kekeluargaan di kantor telah dapat menciptakan adanya proses kerja yang baik bagi karyawan dan mendorong karyawan untuk dapat menampilkan kemampuannya secara baik.

Menurut konsep *Discrepancy Theory* yang dipelopori oleh Porter (1961) dimana kepuasan ini diukur dengan menghitung selisih dari apa yang seharusnya dengan kenyataan yang ada (dirasakan), kepuasan kerja yang terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- Faktor kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. F1 Advertising Jember dengan hasil uji sebesar 0,878, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,406 > 1,675$) dan signifikasi $0,000 < 0,05$.
- Faktor kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. F1 Advertising Jember dengan hasil uji sebesar 0,351, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,392 > 1,675$) dan signifikasi $0,021 < 0,05$.
- Faktor kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. F1 Advertising Jember dengan hasil uji sebesar 0,661, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,435 > 1,675$) dan signifikasi $0,000 < 0,05$.
- Faktor kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. F1 Advertising Jember dengan hasil uji sebesar 0,580.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2003). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya manusia*. Refika Aditama : Bandung.

_____. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Refika Aditama, Bandung.

_____. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung.

Nitisemito , Alex S. (2004). *Manajemen Personalialia*, Ghalian Indonesia : Jakarta

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Edisi*
- Baroroh, Ali. (2013). *Analisis Multivariat dan Time Series*. Gramedia Pustaka : Jakarta
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas
- Dessler , Gary. (1997). *Manajemen Personalialia*, edisi keempat. Erlangga: Bandung
- Susasonjko, Ginanjar sigit. (2012). *analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*, Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. (2005). *MSDM*. Andi, Yogyakarta.Jakarta.
- Prayitno, Duwi. (2010). *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta
- Amali, Rivai Harif dan Pramusinto. (2005). *Pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja individual*, *Kajian Bisnis*, VI. 13 Np. 3
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Semarang*.
- Siagian,Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta,
- _____. (2000).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara,Jakarta.
- Notoadmojo, Soekidjo. (2004). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rieka Cipta : Jakarta
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*.CV.Afabeta,Bandung.
- Sunarto. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. BPFE UST : Yogyakarta
- Supranto, J. (2001). *Statistik: Teori dan Aplikasi. Edisi keenam*. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Toni H. (2005). *Manajemen*, erlangga : Jakarta
- _____. (2004). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. BPFE. Yogyakarta. Dalam Skripsi Nursasonjko Ginanjar Sigit.2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan*

Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Diponegoro, Semarang

Tohardi. (2002). *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Jakarta

Trihendradi, C. (2013). *Step by step IMB SPSS 21 – Analisa Data Statistik*. Andi : Yogyakarta

Syaiin, Subakti. (2007). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.* : Universitas Sumatra Utara, Medan

Wursanto. (2002). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta

Mathins dan Jackson. (2004). *Human Resource Management*. Salemba Empat, Jakarta. Dalam Skripsi Nursasongko Ginanjar Sigit.2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Diponegoro, Semarang

As'ad. (2000). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Liberty, balfour, DL dan Bartos. Yogyakarta. Dalam Jurnal Syaiin Subakti.2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Sumatra Utara, Medan

Slamet, Achmad. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unnes. Semarang