

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN POPYRUS PHOTO BANDUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan Jenjang
Pendidikan Sarjana Program Studi Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP
Bandung**



Oleh :

Rima Nur Anggraena

A1011511RB1003

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP

BANDUNG

2019

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Papyrus Photo Bandung

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja. Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Papyrus Photo. Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah kompensasi dan pelatihan sebagai variabel independen. Sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini 180 karyawan Papyrus Photo Bandung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *non probability sampling* dengan teknik insidental, serta menggunakan rumus slovin untuk menghitung besaran sampel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 orang. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda pada taraf signifikansi 10%. Program yang digunakan dalam menganalisis data menggunakan *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Papyrus Photo Bandung. Selain itu hasil dari penelitian juga menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi sebesar 23,88%, pada pelatihan sebesar 20,15% dan besarnya pengaruh kompensasi dan pelatihan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu 44,0%.

Kata Kunci: Kompensasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Effects of Compensation and Training on Job Satisfaction at Papyrus Photo Bandung Employees

This study aims to determine how the effect of compensation on job satisfaction. How the Effect of Training on Job Satisfaction. How the Effects of Compensation and training on Job Satisfaction at Papyrus Photo Employees. The factors tested in this study were compensation and training as independent variables. While job satisfaction as the dependent variable.

The research method used in this research is descriptive and verification method. The population in this study were 180 Papyrus Photo Bandung employees. The sampling technique used in this study is a non probability sampling technique with incidental techniques, and uses the Slovin formula to calculate the sample size so that the number of samples in this study amounted to 64 people. While the analytical method used in this study is multiple linear regression analysis at a significance level of 10%. The program used in analyzing data uses Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Version 24.

Based on the results of the research partially and simultaneously showed that compensation and training had a significant effect on job satisfaction on Papyrus Photo Bandung employees. In addition, the results of the study also showed that the magnitude of the effect of compensation is 23.88%, the training amounted to 20.15% and the magnitude of the effect of compensation and training in contributing to the effect on job satisfaction is 44.0%.

Keywords: Compensation, Training, and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu WaTa'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Papyrus Photo”. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada junjungan besar kita semua Nabi Muhammad SAW.

Dalam penyusunan usulan penelitian ini, penulis banyak mendapat dorongan, petunjuk, serta semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih banyak kepada kedua orangtua penulis Bapak Herman dan Ibu Lia yang telah memberikan doa, kasih sayang, dan perhatian, motivasi, dukungan moril maupun materiil serta mengajarkan hal-hal yang baik dalam menjalankan hidup, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat bagi keduanya. Rasa terimakasih juga penulis ucapkan kepada Bapak H. Rusmin Nuryadin, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dalam penyusunan usulan penelitian ini. Serta kepada semua pihak yang turut membantu penulis ucapkan terimakasih.

Selain itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Asep Effendi, SE., M.Si., PIA., CfrA., selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
2. Bapak Dr. R. Didin Kusdian, Ir., MT., selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Ibu Memi Sulaksmi, SE., M.Si., selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Bapak Dr. H. Deni Nurdyana Hadimin, Drs., M. Si., selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Bapak Bambang Susanto, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
6. Ibu R. Aryanti Ratnawati, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
7. Ibu Fitria Lilyana, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Program Pendidikan Sarjana Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
8. Ibu Ine Aprianti, SE., MM., selaku Dosen Wali penulis selama menempuh perkuliahan di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

9. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Sangga Buana YPKP Bandung yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dan segenap pelayanannya.
10. Pimpinan Papyrus Photo Bandung beserta karyawannya yang telah memudahkan penulis dalam pengambilan data dan membantu dalam mengisi kuesioner.
11. Kakak, adik-adik, dan keponakan yang ada di rumah yang selalu membuat penulis terhibur disaat lelah.
12. Bekamin Squad (Fitri, Jihan, Rini, Tuti, Ica) yang selalu membantu penulis dalam pengerjaan skripsi serta berbagi tawa canda, suka duka bersama penulis selama di perkuliahan.
13. Vakum Girls (Awa, Novira, Nesa, Dila, Meli) sahabat SMA yang selalu memberikan motivasi kepada penulis.
14. Teman-teman kelas S1 Manajemen 2015 yang turut memberikan bantuan, doa, dan support untuk penulis.
15. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga usulan penelitian ini dapat menjadi langkah awal dalam penyelesaian skripsi sebagai salah satu tugas akhir untuk menempuh program pendidikan sarjana dan semoga usulan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan umunya bagi pembaca. Penulis mengharapkan koreksi dan saran dari semua pihak sebagai bahan masukan yang bermanfaat dalam pelaksanaan penelitian.

Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada junjungan besar kita semua Nabi Muhammad SAW.

Bandung, September 2019

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Perumusan Masalah	5
1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Kegunaan Penelitian.....	6
1.6.1 Kegunaan Teoritis	6
1.6.2 Kegunaan Praktis	6
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Teori dan Konsep	8
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	8
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Kompensasi.....	13

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi.....	13
2.1.3.2 Klasifikasi Kompensasi.....	14
2.1.3.3 Indikator Kompensasi	14
2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi.....	16
2.1.4 Pelatihan.....	20
2.1.4.1 Pengertian Pelatihan.....	20
2.1.4.2 Teknik Pelatihan.....	20
2.1.4.3 Indikator Pelatihan	22
2.1.5 Kepuasan Kerja	24
2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
2.1.5.2 Indikator Kepuasan Kerja	25
2.1.5.3 Teori Kepuasan Kerja	26
2.1.6 Studi Empiris.....	28
2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	30
2.2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	30
2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.....	31
2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja	32
2.2.3 Hipotesis.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1 Desain Penelitian.....	36
3.2 Populasi dan Sampel	37
3.2.1 Populasi.....	37
3.2.2 Sampel.....	37
3.3 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	39

3.3.1 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	40
3.3.2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	41
3.3.3 Instrumen Penelitian.....	42
3.3.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
3.4 Teknik Analisis Data.....	45
3.4.1 Analisis Deskriptif	45
3.4.2 Analisis Verifikatif.....	46
3.4.3 Metode Transformasi Data.....	47
3.4.4 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.4.5 Analisis Koefisien Korelasi	49
3.4.6 Analisis Koefisien Determinasi	50
3.4.7 Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.4.8 Uji Hipotesis	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Karakteristik Responden	56
4.1.2 Uji Instrumen Penelitian	59
4.1.2.1 Uji Validitas	59
4.1.2.2 Uji Reliabilitas	60
4.1.3 Analisis Deskriptif	61
4.1.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	63
4.1.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan	66
4.1.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	69
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	72

4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda	76
4.1.6 Analisis Koefisien Korelasi	78
4.1.7 Analisis Koefisien Determinasi	80
4.1.8 Uji t	82
4.1.9 Uji F	83
4.2 Pembahasan.....	85
4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	85
4.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja	85
4.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Desain Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	41
Tabel 3.3 Skala Likert	43
Tabel 3.4 Kategori Skala Interval	46
Tabel 3.5 Interpretasi Korelasi.....	50
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 4.2 Usia Responden.....	57
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	57
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.7 Skala Likert	62
Tabel 4.8 Kategori Skala Interval	63
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	63
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan	66
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas Dengan Koefisien	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Tabel 4.15 Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4.16 Hasil Analisis Korelasi Pearson.....	78
Tabel 4.17 Interpretasi Korelasi.....	79
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi Simultan.....	80
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi Parsial	81
Tabel 4.20 Hasil Uji t.....	83

Tabel 4.21 Hasil Uji F.....	84
-----------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	34
Gambar 4.1 Grafik Normalitas Probability Plot	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan maupun organisasi. Sehubungan dengan hal itu, perusahaan harus membuat perhatian khusus bagi karyawan, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung dan keterampilan karyawan, maupun tingkat kesejahteraannya. Hal tersebut guna untuk menciptakan karyawan agar bekerja secara optimal sesuai standar perusahaan serta memberikan kepuasan kepada karyawan itu sendiri.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan jabatan, status, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan semakin baik dan hasil kerja pun akan baik.

Tentu saja bagi mereka yang memiliki kemampuan dan keterampilan akan memilih perusahaan yang mampu menyediakan kompensasi seperti apa yang diharapkan. Namun terkadang ada juga yang memilih, yang penting mendapatkan pekerjaan dulu, baru nanti dipikirkan kompensasi yang diterimanya, dan setelah bekerja sekian waktu berharap adanya perubahan kompensasi yang meningkat

dari perusahaan. Bukan tidak mungkin jika adanya harapan perubahan kompensasi dari karyawan, tapi perusahaan tidak merealisasikannya sehingga karyawan tersebut akan pindah ke perusahaan lain yang menawarkan kompensasi lebih baik, kalau pun masih tetap bekerja akan berpengaruh terhadap berkurangnya kinerja dan kepuasan kerja karyawannya pada perusahaan itu.

Bagi perusahaan, menyediakan kompensasi yang layak merupakan suatu keharusan di samping untuk memenuhi kebutuhan hidup, pemberian kompensasi merupakan suatu penghargaan perusahaan terhadap potensi kerja mereka, yang dapat berpengaruh pada perilaku karyawan dalam bekerja.

Pemberian kompensasi tidak hanya menguntungkan bagi karyawan saja, tetapi juga bagi perusahaan yang akan mendapatkan karyawan yang setia serta peningkatan prestasi kerja karena adanya pengaruh motivasi dan kepuasan di dalam pemberian kompensasi tersebut. Sehingga akan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan program pelatihan menjadi salah satu kompensasi non finansial yang diharapkan karyawan. Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan harus terus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri sendiri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif. Program pelatihan menjadi salah satu

pendekatan untuk mengembangkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Melalui program pelatihan, usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai. Pelatihan selalu dibutuhkan oleh karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru wajib diberi pelatihan agar menjadi sarana pengetahuan tentang tugas dan jabatannya sehingga bisa bertanggung jawab dengan apa yang sudah ditugaskan oleh perusahaan. Bagi karyawan lama pun perlu mendapatkan pelatihan untuk mempersiapkan bekal menghadapi rotasi atau kenaikan jabatan. Dengan demikian pemberian program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dampak positif bagi perusahaan juga dapat dirasakan atas kepuasan karyawannya sehingga membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Papyrus Photo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa fotografi. Papyrus Photo mempekerjakan 180 orang karyawan. Berdasarkan *survey* awal melalui wawancara kepada beberapa karyawan, diperoleh informasi bahwa program pelatihan karyawan yang dilakukan Papyrus Photo dirasa kurang berkesinambungan dan kurang merata ke seluruh karyawan. Penurunan jumlah peserta pelatihan pun terjadi dikarenakan materi pelatihan yang diberikan kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga terkadang karyawan yang sudah mahir namun diberikan pelatihan dasar atau pelatihan yang lebih umum sehingga

kurang menarik bagi peserta pelatihan. Penurunan peserta pelatihan juga disebabkan karena perusahaan hanya berfokus dalam melatih para karyawan baru dan masih muda, sementara untuk karyawan senior dianggap sudah matang dan tidak perlu lagi mendapatkan pelatihan. Padahal karyawan yang senior juga perlu diberikan pelatihan untuk menunjang kinerja dan mendapatkan promosi jabatan yang lebih baik, sehingga dengan dipromosikan maka setiap karyawan memperoleh kepuasan dalam dirinya dan mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Selain itu, dari segi kompensasi langsung dalam bentuk upah kerja/gaji di Papyrus Photo tiap bulannya sudah diterima dan untuk karyawan baru yang masih dalam masa training, gaji baru diterima setelah 45 hari kerja. Namun besarnya gaji yang diterima masih di bawah upah minimum regional (UMR) untuk beberapa divisi, sehingga belum memberikan kepuasan kepada karyawan karena tidak sesuai dengan kebutuhan sehari-hari yang semakin mahal.

Dari uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang: **“Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Papyrus Photo Bandung.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima belum sesuai dengan harapan karyawan Papyrus Photo.
2. Ketidaksesuaian materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan Papyrus Photo.
3. Adanya penurunan peserta pelatihan pada karyawan Papyrus Photo.
4. Tidak semua karyawan mendapatkan program pelatihan.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat ruang lingkup faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sangat luas, maka dalam penelitian ini pembahasan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibatasi pada faktor kompensasi dan pelatihan karyawan.

Di samping itu subjek penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan Papyrus Photo Bandung yang ada di Jalan Bengawan No. 29 Bandung.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi di Papyrus Photo Bandung.
2. Bagaimana Pelatihan di Papyrus Photo Bandung.
3. Bagaimana Kepuasan kerja di Papyrus Photo Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Papyrus Photo Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan, menganalisa dan mengukur:

1. Kompensasi yang diberikan pada karyawan Papyrus Photo Bandung.
2. Pelatihan yang diberikan pada karyawan Papyrus Photo Bandung.
3. Kepuasan kerja pada karyawan Papyrus Photo Bandung.
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Papyrus Photo Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi untuk kajian atau pun referensi bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.6.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi perusahaan

Penelitian yang dilakukan akan bermanfaat bagi pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah

dalam memberikan kompensasi dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja di masa yang akan datang.

c. Bagi pihak lain

Sebagai bahan kajian atau referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang akan diteliti adalah Papyrus Photo yang terletak di Jalan Bengawan No. 29 Bandung. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama 3 (tiga) bulan dimulai bulan Februari 2019 hingga bulan Mei 2019.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep

2.1.1 Pengertian Manajemen

Pengertian Manajemen menurut **Malayu S.P Hasibuan (2016:9)** mengemukakan bahwa **“manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”**.

Menurut **G. R Terry (dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2018:8)** bahwa **“manajemen melakukan pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain”**.

Selanjutnya menurut **Stoner dan Freeman (dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2018:8)** bahwa:

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk menentukan sasaran atau tujuan perusahaan serta cara untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2014:10)** adalah sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut **Kasmir (2016:6)** yaitu:

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Menurut **Schuler (dalam Sutrisno, 2017:6)** menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Dari pengertian yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut **Sutrisno (2017:9)** fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk

mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan (*development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat

memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan (*maintance*)

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut **Panggabean (dalam Sutrisno, 2017:181)** kompensasi adalah **“kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”**.

Sedangkan menurut **Handoko (dalam Sutrisno, 2017:183)** yaitu **“kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”**.

Menurut **Kasmir (2016:233)** menyatakan bahwa **“kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan”**.

Berdasarkan definisi kompensasi beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah hak yang harus diterimanya.

2.1.3.2 Klasifikasi Kompensasi

Mondy dan Noe (dalam Marwansyah, 2016:276) membagi kompensasi ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi

Kompensasi finansial tidak langsung atau *benefit* (maslahat) meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk ke dalam kompensasi finansial langsung, seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan dan sebagainya.

- b. Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologis dan/ atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja. Kepuasan yang berasal dari pekerjaan antara lain berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, dan peluang untuk mengembangkan diri. Contoh kepuasan yang berasal dari lingkungan kerja adalah rekan kerja yang menyenangkan, atasan yang kompeten, kondisi kerja yang nyaman, dan penyediaan kafetarian.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut **Simamora (2015:445)** indikator dalam kompensasi adalah:

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Menurut pasal 1 ayat 30 Undang-Undang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Jajaran manajemen, staff professional, klerikal (pekerja kerah putih) biasanya digaji.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya.

Tujuan utama program insentif adalah untuk mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya. Program insentif terdiri atas dua jenis:

- Program insentif individu yang memberikan kompensasi menurut penjualan, produktivitas, atau penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu.

- Program insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada sebuah kelompok karyawan (berdasarkan departemen, divisi, atau kelompok kerja) karena melampaui standar-standar profitabilitas, produktivitas, atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan (*benefit*) adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas (*perquisites*) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Menurut **Sutrisno (2017:191-193)** faktor-faktor yang memengaruhi besar kecilnya kompensasi terdiri dari:

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi berbeda. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-

olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah. Contohnya seorang montir mobil memerlukan keterampilan yang lebih rumit dan tanggung jawab lebih besar dibandingkan dengan seorang pekerja bagian

pengetikan. Kedua jenis pekerjaan ini tentu memperoleh tingkat kompensasi yang berlainan.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah. Realitanya banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi pada para karyawan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan anatar karyawan dengan perusahaan. Di sini letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan. Para karyawan pun akan merasa terjamin kepentingan mereka, bila keberadaan serikat

pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.

2.1.4 Pelatihan

2.1.4.1 Pengertian Pelatihan

Menurut **Gary Dessler (2015:284)**, mengemukakan bahwa :

“Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam 23 meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”.

Adapun menurut **Sikula (dalam Sutrisno, 2017:67)** menjelaskan bahwa:

“Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu”.

Menurut **Kasmir (2016:126)** menyatakan bahwa **“pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya”.**

Sehingga dari beberapa pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan kompetensi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Teknik Pelatihan

Agar memperoleh hasil yang baik, artinya karyawan yang dilatih akan mendapatkan manfaat sesuai dengan tujuan perusahaan, maka perlu diperhatikan teknik atau metode pelatihannya.

Dalam praktiknya teknik dalam pelatihan ada dua macam, menurut **Kasmir (2016:138-139)** sebagai berikut:

1. Metode Praktis (*On The Job Training*)

Metode ini memberikan pelatihan kepada karyawan sambil bekerja. Artinya karyawan langsung dilatih dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Biasanya metode ini diberikan karena kondisi kebutuhan perusahaan mendesak. Pertimbangan lainnya karena peserta pelatihan dinilai sudah memiliki pengalaman tertentu, sehingga tinggal menyesuaikan diri dan memperdalam dengan pekerjaannya yang baru.

Dalam *on the job training* calon karyawan diberitahukan pengetahuan tentang:

- a. Struktur organisasi yang ada dalam perusahaan
- b. Bekerja dalam berbagai macam keterampilan
- c. Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan
- d. Magang di bagian-bagian tertentu atau cabang tertentu
- e. Penugasan tugas sementara

2. Teknik Presentasi dan Metode Simulasi

Teknik presentasi memberikan pemahaman kepada karyawan melalui tatap muka secara langsung. Artinya pelatihan diberikan di dalam ruangan tertentu. Instruktur memberikan materi langsung ke peserta

pelatihan dan peserta dapat menanggapi materi yang diberikan. Model pelatihan semacam ini dapat dilakukan dengan cara:

- a. Sistem perkuliahan di kelas
- b. Presentasi video
- c. Konferensi
- d. Workshop
- e. Atau gabungan dari salah satunya

Dalam metode simulasi, karyawan dilatih untuk memecahkan suatu permasalahan yang sedang dihadapi. Masalah diberikan dengan berbagai macam sehingga memerlukan pemecahan yang mendalam. Dalam praktiknya model simulasi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Studi kasus
- b. *Role playing*
- c. *Business games*
- d. *Vestibule training*
- e. Latihan di laboratorium untuk pekerjaan tertentu

2.1.4.3 Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian **Gary Dessler (2015:284)**, pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingatn pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kaulifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai

b. Memotivasi peserta

c. Kebutuhan umpan balik.

2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

a. Semangat mengikuti pelatihan

b. Keinginan untuk memperhatikan.

3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.

b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- a. Menambah kemampuan
- b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- a. Keterampilan peserta pelatihan.
- b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Luthans (dalam Indrasari, 2017:39) menyatakan kepuasan kerja adalah “keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial”.

Menurut **Handoko (dalam Sutrisno, 2017:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”.**

Adapun menurut **Wehrich, Koontz (dalam Sinambela, 2018:302)** mengemukakan bahwa **“kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai”**.

Berdasarkan pengertian beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang dan puas yang dialami seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.5.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Luthans (dalam Indrasari, 2017:46)** menyatakan lima dimensi kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji

Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis

2. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.

3. Promosi jabatan

Seorang karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk menggapai karir yang lebih tinggi dengan cara diikutsertakan dalam berbagai pelatihan, pengembangan dan promosi jabatan akan merasa dihargai eksistensinya. Penghargaan berupa pengembangan diri untuk meraih prestasi dan jabatan yang lebih tinggi ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang dalam pekerjaan.

4. Hubungan dengan rekan kerja

Faktor ini dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas interaksi sosial antar karyawan yang terjalin dalam lingkungan pekerjaan. Komunikasi yang baik, kerjasama yang positif serta adanya rasa kepedulian antar sesama karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Bila interaksi yang dibangun mengalami keterpurukan maka dapat dipastikan akan timbulnya ketidaknyamanan dalam bekerja yang berimbas pada kegairahan dalam bekerja, tingkat produktifitas, serta lainnya. Jika hal ini terjadi, maka kepuasan yang diharapkan seseorang akan sulit terwujud.

5. Supervisi

Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.

2.1.5.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut **Suwatno dan Priansa (2016:264)** terdapat tiga teori kepuasan kerja, yaitu:

a. *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh **Porter** pada tahun 1961. Porter mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Kemudian **Locke** pada tahun 1969 menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada *discrepancy* antara (*expectation, needs, or values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi *discrepancy* yang negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. *Equity Theory*

Equity theory dikembangkan oleh **Adam** pada tahun 1963. Adapun pendahulu dari teori ini adalah **Zaleznik** di tahun 1958. Prinsip teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak (*inequity*) atas situasi tertentu. Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi

diperoleh individu dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

c. *Two Factor Theory*

Teori ini dikembangkan dan dikemukakan oleh **Frederick Herzberg**. Teori **Herzberg** ini sebagian besar didasarkan pada rumusan hierarki kebutuhan (*Hierarchy of need*) dari **Maslow**. Tingkah laku manusia didasari oleh dua macam kebutuhan yang berbeda satu sama lain yaitu kebutuhan fisiologis dan kebutuhan psikologis.

2.1.6 Studi Empiris

Studi empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini:

1. **Robiatul Adawiah (2017)**, yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika di Provinsi Jawa Barat”**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan dan kepuasan kerja di Dinas komunikasi dan informatika provinsi jawa barat dapat dikatakan cukup baik. Kompensasi dan pelatihan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap peningkatan kepuasan kerja yaitu sebesar 88,1%. Pengaruh variabel independen yang kuat adalah kompensasi dengan koefisien sebesar 50,3%. Sedangkan pelatihan koefisiennya sebesar 37,8%.
2. **Wahyudi Wibowo (2014)**, yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Wahanakarsa**

Swandiri Pekanbaru". Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh secara parsial bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. WahanaKarsa Swandiri Pekanbaru dibuktikan dengan nilai T hitung $9,420 > 1,997$ dengan Sig. (0,000) $< 0,05$. Nilai Koefisien Korelasi (R) 0,760 berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel Kompensasi dan variabel Kepuasan Kerja kuat karena $R > 0,5$. Nilai adjusted R Square sebesar 0,577 artinya 57,7 % sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja, Sedangkan sisanya sebesar 42,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Dukungan dari pemimpin sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dukungan lebih yang diberikan oleh pimpinan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan karyawan diberi tanggung jawab lebih sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih baik.

3. **Julfa Aditya Putra (2007)**, yang berjudul "**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bio Farma (persero) Bandung**". Hasil penelitian dan interpretasi yang diperoleh dengan menggunakan Kolerasi Pearson menunjukkan bahwa hubungan sangat kuat dan positif yaitu sebesar 0,721. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan yang diperoleh dari perhitungan Koefisien Determinasi adalah sebesar 51,90% sedangkan sisanya sebesar 48,10% oleh penulis dianggap faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam bagian

penelitian ini. Sedangkan dari perhitungan Statistik Uji t, ternyata thitung = 7,21 lebih besar dari ttabel = 1,684. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan yaitu “Jika pelatihan di dalam suatu perusahaan dilaksanakan dengan tepat, maka kepuasan kerjanya akan terpenuhi”, dapat diterima.

2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.2 Kerangka Pemikiran

Di era globalisasi ini, perusahaan menuntut akan kinerja yang tinggi untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Kepuasan Kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kasmir (2016:233) mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian materi dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier, yang merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. **Mangkunegara**

(2010:120) secara umum menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang timbul dari karyawan sendiri, meliputi kecakapan, keterampilan, umur, jenis kelamin, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Faktor-faktor eksternal antara lain jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, interaksi sosial, hubungan kerja, dan kesempatan promosi jabatan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Dari Uraian-uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja sangatlah erat, mengingat tingkat kepuasan kerja dapat diukur dari seberapa banyak, seberapa layak, dan seberapa besar kompensasi diberikan kepada karyawan. Oleh sebab itu, penting bagi pihak manajemen untuk mengukur mekanisme pemberian kompensasi yang mampu mewujudkan rasa keadilan dan kepuasan bagi karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh **Wahyudi Wibowo (2014)** menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja para pegawai.

2.2.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Pegawai

Pada umumnya pelatihan diberikan pada pegawai baru maupun pegawai lama. Pelatihan pada pegawai baru merupakan kebutuhan yang mendasar karena pada umumnya terdapat perbedaan pengetahuan dan kualitas pada masing-masing pegawai tersebut. Pelatihan akan memberikan pengetahuan baru tentang tugas-tugas yang akan dikerjakannya sehingga diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan instansi. Pelatihan dilakukan untuk

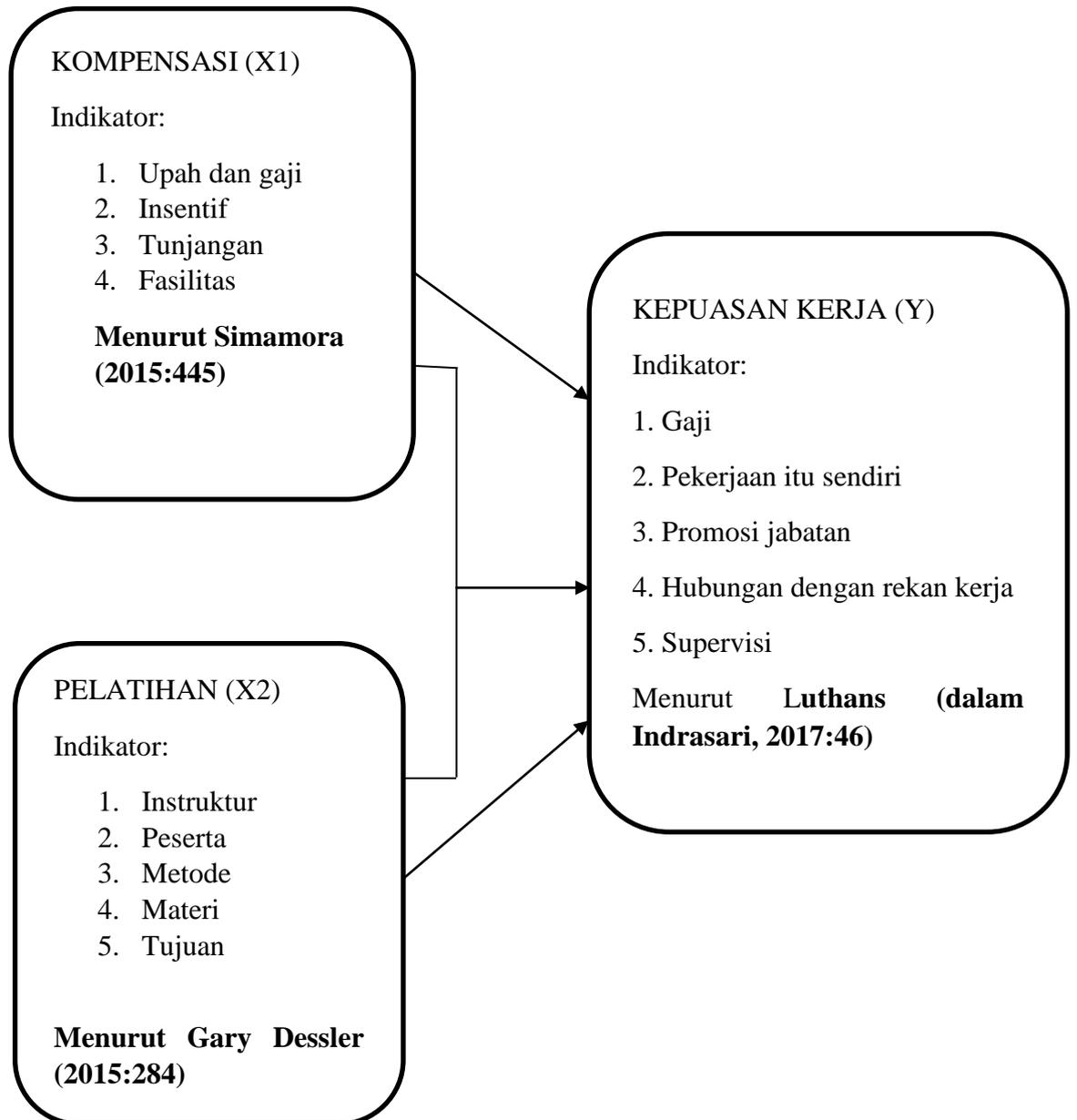
mendukung tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas dan kepuasan pegawai serta membuat hubungan pribadi lebih efektif (**Mangkunegara 2011:53**). **Choo and Bowley (2010)** menyatakan jika suatu tinjauan kepuasan kerja akan dapat diukur melalui kepelatihan yang efektif agar pengembangan kepuasan kerja memberikan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang akan dikerjakan. Pelatihan dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, pelatihan juga sering dipandang sebagai suatu bentuk investasi instansi di bidang pengembangan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh **Julfa Aditya Putra (2007)** yang menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika pelatihan di dalam suatu perusahaan dilaksanakan dengan tepat, maka kepuasan kerjanya akan terpenuhi.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan kerja mempunyai banyak manfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang secara langsung mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan melalui kesesuaian kemampuan kerja. Karyawan yang sudah terdidik, terlatih dan terampil terhadap pekerjaannya, maka mereka akan lebih besar percaya dirinya dan merasa lebih berguna bagi perusahaan (**Handoko, 2012:243**). **Mathis dan Jackson (2012:301)** mengemukakan pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja serta itu menjadikan alasan karyawan untuk dapat bekerja lebih lama lagi.

Hasibuan (2012:117) menyatakan segala sesuatu yang diterima karyawan atas balas jasa kerja karyawan merupakan kompensasi yang wajib dipenuhi. Perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi atas hasil yang didapatkan karyawan dan menciptakan hubungan yang baik di dalam organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja masing-masing. Keterkaitan antara kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh **Robiatul Adawiah (2017)** menunjukkan bahwa Kompensasi dan Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:99) menyatakan bahwa **“hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”**

Maka, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Secara parsial

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H2: Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Secara Simultan

H3: Kompensasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dalam pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisis data saja (**Moh. Nazir (2011:84)**).

Penelitian ini untuk memperoleh gambaran tentang kompensasi, pelatihan, dan kepuasan kerja, maka tipe penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif. Sedangkan untuk menguji hipotesis pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja menggunakan hipotesis secara parsial (Uji t) dan simultan (Uji F). Untuk melaksanakan metode verifikatif peneliti menggunakan metode survey, dengan menggunakan responden karyawan Papyrus Photo Bandung. Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari survey dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan Papyrus Photo Bandung,

Tabel 3.1

Desain Penelitian

No.	Komponen	Karakteristik
1.	Tujuan Penelitian	Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja.
2.	Tipe Penelitian	Sebab akibat, variabel penyebab adalah kompensasi dan pelatihan, variabel akibat adalah kepuasan kerja.
3.	Unit Analisis	Karyawan Papyrus Photo Bandung.

4.	Cakupan Waktu	Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Februari sampai bulan Juli 2019.
----	---------------	---

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut **Sujarweni (2014:65)** yang dimaksud populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Papyrus Photo Bandung sebanyak 180 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut **Sujarweni (2014:65)** yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian.

Teknik metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling.

Menurut **Sugiyono (2016:125)** menyatakan bahwa **“non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”**.

Teknik sampelnya menggunakan **sampling insidental**.

Menurut **Sugiyono (2016:126)** menyatakan bahwa:

“Sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang ditemui itu cocok sebagai sumber data”.

Adapun jumlah karyawan Papyrus Photo Bandung yaitu sebanyak 180 orang, terdiri dari 110 karyawan kontrak dan 70 orang karyawan tetap.

Agar sampel yang diperoleh *representative*, peneliti menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2014:66), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Persentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

dalam penelitian ini, N = 180 e = 10%

Maka:

$$n = \frac{180}{1+(180 \times 0,1^2)} = 64,29 \text{ dibulatkan menjadi } 64 \text{ orang}$$

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 64 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang lebih mendalam diantaranya adalah:

a. Observasi

Menurut **Sujarweni (2014:75)** observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

b. Wawancara (*Interview*)

Menurut **Esterberg (dalam Sugiyono, 2016:316)** wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

c. Kuesioner atau Angket (*Questionnaire*)

Menurut **Sujarweni (2014:75)** kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuisisioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

3.3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut **Sugiyono (2016:63)** mendefinisikan bahwa yang dimaksud variabel penelitian adalah : **“variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”**

Penelitian ini membahas dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel Independen/Variabel Bebas (X)

Menurut **Sugiyono (2016:64)** menyatakan bahwa variabel independen adalah **“variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).**

Penelitian ini mempunyai 2 (dua) variabel independen yaitu pengaruh kompensasi dan pelatihan.

b. Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y)

Menurut **Sugiyono (2016:64)** menyatakan bahwa variabel dependen adalah **“variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.”**

Penelitian ini mempunyai 1 (satu) variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

3.3.2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu mungkin penulis melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu Kompensasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). Dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal.

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	No. Kuesioner
Kompensasi (X1)	“Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut”. Menurut Kasmir (2016:233)	Upah dan gaji	Ordinal	1,2, 3
		Insentif	Ordinal	4, 5
		Tunjangan	Ordinal	6, 7
		Fasilitas	Ordinal	8, 9
Pelatihan (X2)	“Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam 23 meningkatkan mutu sumber	Instruktur	Ordinal	10, 11, 12
		Peserta	Ordinal	13, 14
		Metode	Ordinal	15

	<p>daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”.</p> <p>Menurut Gary Dessler (2015:284)</p>	Materi	Ordinal	16, 17
		Tujuan	Ordinal	18, 19
Kepuasan Kerja (Y)	<p>“Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial”.</p> <p>Menurut Luthans (dalam Indrasari, 2017:39)</p>	Gaji	Ordinal	20, 21
		Pekerjaan itu sendiri	Ordinal	22, 23, 24, 25
		Promosi jabatan	Ordinal	26, 27, 28
		Hubungan dengan rekan kerja	Ordinal	29, 30
		Supervisi	Ordinal	31, 32, 33

3.3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti.

Sugiyono (2016:148) menyatakan bahwa **“instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian”**.

Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala *Likert*. **Sugiyono (2016:136)** menyatakan bahwa “**Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial**”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.3

Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot nilai	
		Bila positif	Bila negatif
1	SS (Sangat Setuju)	5	1
2	S (Setuju)	4	2
3	CS (Cukup Setuju)	3	3
4	TS (Tidak Setuju)	2	4
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber : **Sugiyono (2013 : 94)**

3.3.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dengan uji validitas dan reliabilitas akan diketahui ketepatan dan keandalan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut **Sugiyono (2016:133)** pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Selanjutnya untuk menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total maka peneliti menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* **Sugiyono (2016:183)**, adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor per item

Y = Skor total untuk setiap *item*

Masrun (dalam Sugiyono, 2016:133) menyatakan bahwa “*item* yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa *item* tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah $r = 0,3$. Jadi, setiap pertanyaan atau pernyataan yang memiliki tingkat koefisien korelasi di

bawah 0,3, maka dapat disimpulkan pernyataan atau pertanyaan tersebut tidak *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti Skala Likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, gunakan batasan 0,6. Menurut **Sekaran (dalam Priyatno, 2017:79)** bahwa reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2016:199) mengemukakan bahwa analisis deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Jawaban yang telah terkumpul dikategorikan berdasarkan nilai rata-rata jumlah skor tanggapan responden berdasarkan pada interval yang telah ditentukan.

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : $5-1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5-1) : 5 = 0,8$

Dengan demikian diketahui interval kelas yaitu 0,8 kemudian disusun kriteria penilaian rata – rata jawaban responden pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4

Kategori Skala Interval

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Cukup Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2013 : 94)

3.4.2 Analisis Verifikatif

Sugiyono (2017:8) mengemukakan bahwa analisis verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

3.4.3 Metode Transformasi Data

Sebelum melakukan kegiatan analisis korelasi dan regresi, penelitian yang menggunakan skala ordinal perlu diubah terlebih dahulu ke skala interval menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI) (Umi Narimawati, 2010:47). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan dilakukan perhitungan proporsi setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan pertanyaan.
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pilihan jawaban pertanyaan.
5. Menentukan nilai interval rata-rata (*scale value*) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit - Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

Sumber : Umi Narimawati (2010:47)

Keterangan:

Density at Lower Limit = Kepadatan Batas Bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan Batas Atas

Area Below Upper Limit = Daerah di Bawah Batas Atas

Area Below Lower Limit = Daerah di Atas Batas Atas

6. Menghitung nilai hasil transformasi setiap pilihan jawaban melalui rumus persamaan sebagai berikut:

$$\text{Nilai hasil transformasi : score} = \text{scale value}_{\text{minimum}} + I$$

Data yang telah terbentuk skala interval kemudian ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan variabel tersebut.

3.4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu prasyarat analisis regresi berganda sebelum melakukan pengujian hipotesis, uji asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Menurut **Priyatno (2014:90)** yang dimaksud dengan uji normalitas itu adalah alat untuk menguji apakah data residual yang ada pada variabel-variabel independen dan dependen didistribusikan secara normal atau tidak normal. Seharusnya terdistribusi normal. Menurut **Priyatno (2014:91-99)** persyaratan residual terdistribusi normal adalah sebagai berikut:

- a. Titik-titik pada grafik menyebar di sekitar garis diagonal
- b. Titik-titik mengikuti garis diagonal
- c. Nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05

2. Uji Multikolinieritas

Menurut **Priyatno (2014:99)** yang dimaksud dengan uji multikolinieritas adalah alat untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang sempurna. Nilai korelasinya sama dengan 1. Seharusnya hubungan antara satu variabel dengan variabel lain tidak boleh sama dengan 1. Menurut **Priyatno (2014:103)** untuk menguji multikolinieritas dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih besar dari 0,1 maka hubungan antara variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2014:108) yang dimaksud uji heteroskedastisitas adalah alat uji untuk menentukan terjadinya keadaan ketidaksamaan varian residual semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual data yang ada. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Cara yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan uji Glejser . Uji ini dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika ini signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4.5 Analisis Koefisien Korelasi

Menurut **Priyatno (2014:123)** analisis korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain secara linier. Data yang digunakan berskala interval atau rasio. Nilai korelasi (r) antara 0 sampai

dengan 1 atau 0 sampai dengan -1 untuk hubungan yang negatif. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antar variabel semakin kuat. Sebaliknya, nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Sugiyono (dalam Priyatno, 2014:123) mengelompokkan interpretasi dari hasil koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5

Interpretasi Korelasi

No	Nilai Korelasi	Interpretasi Hubungan
1	0,000 sampai dengan 0,199	Sangat rendah
2	0,200 sampai dengan 0,399	Rendah
3	0,400 sampai dengan 0,599	Sedang
4	0,600 sampai dengan 0,799	Kuat
5	0,800 sampai dengan 1	Sangat kuat

Sumber: Priyatno (2014:123)

3.4.6 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut **Priyatno (2014:156)** analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Rumus dari Koefisien Determinasi adalah:

$$Kd = r^2$$

Keterangan:

Koefisien Determinasi (Kd) = besar kecilnya sumbangan (kontribusi) variabel independen (X) dalam mempengaruhi variabel dependen (Y)

r^2 = nilai korelasi yang dikuadratkan

Data koefisien determinasi disajikan di kolom *R Square* pada waktu menghitung persamaan regresi linier sederhana dengan menggunakan program Aplikasi SPSS.

3.4.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut **Priyatno (2014:148)** analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

Menurut **Priyatno (2014:160)** persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Variabel independen 1 (Kompensasi)

X_2 = Variabel independen 2 (Pelatihan)

ϵ = Faktor-faktor lain di luar X_1 dan X_2

Kegunaan regresi menurut **Priyatno (2014:148)** adalah untuk memprediksi (memperkirakan) nilai variabel dependen jika nilai variabel independen naik atau nilai variabel dependen turun.

3.4.8 Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian akan diuji dengan uji F dan uji t yang berbasis pada persamaan (regresi sederhana). Regresi parsial dan simultan (berganda).

Menurut **Sugiyono (2016:99)** menyatakan bahwa: **“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”**

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} . Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 10%. Berikut ini rumus uji t secara parsial sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2016:255)

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

Pengujian secara individu untuk melihat pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y. Untuk pengujian pengaruh parsial digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian X1:

- $H_o : \beta_1 = 0$: Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)
- $H_a : \beta_1 \neq 0$: Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Pengujian X2:

- $H_o : \beta_2 = 0$: Pelatihan (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)
- $H_a : \beta_2 \neq 0$: Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Uji signifikansi terhadap hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. H_o : ditolak jika $\text{Sig } t_{hitung} < \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan)
2. H_o : diterima jika $\text{Sig } t_{hitung} > \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan)

Bila H_o diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak terdapat pengaruh. Sedangkan penolakan H_o menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji F.

Variabel independennya dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan pelatihan. Variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja. Adapun rumus yang diajukan oleh **Sugiyono (2016:252)** sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel

$n-k-1$ = *Degree of Freedom*

nilai F_{hitung} dari hasil pertimbangan menggunakan rumus di atas kemudian diperbandingkan dengan F_{tabel} atau f yang diperoleh dengan menggunakan tingkat risiko 10% dan degree of freedom ($df = n-k-1$)

Uji F hasil perhitungan diperbandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$ atau $P\ Value\ (sig) < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$ atau $P\ Value\ (sig) > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

Asumsi jika terjadi penolakan H_0 maka dapat diartikan sebagai adanya pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, maka dapat diketahui karakteristik yang dimiliki para responden, yang mana karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut ini disajikan karakteristik responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	21	32,8%
Perempuan	43	67,2%
Total	64	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2019

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang (32,8%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang (67%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Papyrus Photo berjenis kelamin perempuan (67,2%).

2. Usia

Tabel 4.2

Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 tahun	8	12,5%
20-30 tahun	48	75%
>30 tahun	8	12,5%
Total	64	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2019

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 8 orang (12,5%), responden berusia 20-30 tahun sebanyak 48 orang (75%), dan responden yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 8 orang (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Papyrus Photo berusia 20-30 tahun (75%), karena karyawan dengan usia 20-30 tahun termasuk dalam usia produktif dan cekatan dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat dicapai dengan maksimal.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	51	79,7%
Diploma (D1,D2, D3)	5	7,8%

Sarjana (S1)	8	12,5%
Total	64	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2019

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden berpendidikan SMA sebanyak 51 orang (79,7%), responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 5 orang (7,8%) dan responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 8 orang (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Papyrus Photo berpendidikan SMA (79,7%).

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4

Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<2 tahun	36	56,3%
2-5 tahun	25	39,1%
5-10 tahun	3	4,7%
>10 tahun	-	-
Total	64	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2019

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden yang lama bekerjanya kurang dari 2 tahun sebanyak 36 orang (56,3%), responden yang lama bekerjanya antara 2-5 tahun sebanyak 25 orang (39,1%), responden yang lama bekerjanya antara

5-10 tahun sebanyak 3 orang (4,7%), dan responden yang lama bekerjanya lebih dari 10 tahun tidak ada. Hal ini menunjukkan persentase terbesar adalah karyawan yang bekerja kurang dari dua tahun, itu disebabkan perputaran karyawan di Papyrus Photo sangat tinggi.

4.1.2 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum hasil tanggapan responden berdasarkan kuesioner dianalisis lebih lanjut, perlu dilakukan pengujian terhadap instrument data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

4.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun hasil uji validitas kuesioner ketiga variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	1	,669**	0,3	Valid
	2	,722**	0,3	Valid
	3	,420**	0,3	Valid
	4	,524**	0,3	Valid
	5	,667**	0,3	Valid
	6	,566**	0,3	Valid
	7	,561**	0,3	Valid
	8	,553**	0,3	Valid

	9	,655**	0,3	Valid
Pelatihan (X2)	10	,570**	0,3	Valid
	11	,553**	0,3	Valid
	12	,637**	0,3	Valid
	13	,618**	0,3	Valid
	14	,716**	0,3	Valid
	15	,787**	0,3	Valid
	16	,711**	0,3	Valid
	17	,649**	0,3	Valid
	18	,717**	0,3	Valid
	19	,635**	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	20	,610**	0,3	Valid
	21	,613**	0,3	Valid
	22	,464**	0,3	Valid
	23	,709**	0,3	Valid
	24	,571**	0,3	Valid
	25	,380**	0,3	Valid
	26	,566**	0,3	Valid
	27	,663**	0,3	Valid
	28	,667**	0,3	Valid
	29	,385**	0,3	Valid
	30	,632**	0,3	Valid
	31	,417**	0,3	Valid
	32	,424**	0,3	Valid
	33	,632**	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti dengan SPSS 24, 2019

Tabel 4.5 hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai r hitung setiap indikator lebih besar dibandingkan dengan nilai dari r tabel 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Suatu

variabel dikatakan reliabel jika menunjukkan nilai Cronbach Alpha $>0,6$. Hasil dari pengujian reliabilitas setiap variabel yang diringkas pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	r_{alpha}	r_{kritis}	Keterangan
1.	Kompensasi	,770	0,6	Reliabel
2.	Pelatihan	,856	0,6	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	,811	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti dengan SPSS 24, 2019

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan syarat.

4.1.3 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan mengenai fakta-fakta yang ada secara faktual dan sistematis. Jawaban yang telah terkumpul dikategorikan berdasarkan nilai rata-rata jumlah skor tanggapan responden berdasarkan pada interval yang telah ditentukan. Setiap jawaban responden diberi nilai berdasarkan skala Likert. Adapun kriteria penilaian dalam kuesioner yang diberikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot nilai	
		Bila positif	Bila negatif
1	SS (Sangat Setuju)	5	1
2	S (Setuju)	4	2
3	CS (Cukup Setuju)	3	3
4	TS (Tidak Setuju)	2	4
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber : Sugiyono (2013 : 94)

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : $5 - 1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5 - 1) : 5 = 0,8$

Dengan demikian diketahui interval kelas yaitu 0,8 kemudian disusun kriteria penilaian rata – rata jawaban responden pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8

Kategori Skala Interval

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Cukup Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2013 : 94)

4.1.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

Berikut ini akan disajikan data tanggapan mengenai pernyataan-pernyataan dalam variabel kompensasi.

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	TOTAL	Mean	Keterangan
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-	5	30	19	10	0	222	3,47	BAIK

	hari karyawan								
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja	1	28	19	13	3	203	3,17	CUKUP BAIK
3.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan	6	37	12	9	0	152	2,38	TIDAK BAIK
4.	Upah insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	7	33	15	7	2	228	3,56	BAIK
5.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	6	8	21	23	6	177	2,77	CUKUP BAIK
6.	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan	1	31	17	15	0	210	3,28	CUKUP BAIK
7.	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga	3	39	16	5	1	230	3,59	BAIK
8.	Fasilitas yang diberikan	1	40	15	7	1	225	3,52	BAIK

	perusahaan mendukung suasana kerja								
9.	Sarana pendukung dan peralatan kerja yang memadai	0	40	18	6	0	226	3,53	BAIK
Jumlah		30	286	152	95	13	1873	29,27	CUKUP BAIK
Total		120	1032	456	246	19	1873		
Persentase (%)		6%	55%	24%	13%	1%	100%	3,25	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa pernyataan yang memiliki nilai mean skor terendah di bawah nilai rata-rata mean skor adalah pernyataan nomor 2 dengan nilai mean skor sebesar 3,17 yaitu mengenai “Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja” artinya gaji yang diberikan perusahaan kurang layak serta kurang sesuai dengan penempatan kerja. Pernyataan yang memiliki nilai mean skor terendah yaitu pernyataan nomor 3 dengan nilai mean skor 2,38 yaitu mengenai “Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan” artinya beban pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan gaji yang diterima karyawan. Selain itu pernyataan yang memiliki nilai skor terendah yaitu mengenai “Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan” artinya kurangnya pemberian bonus kepada karyawan apabila pekerjaan melebihi target perusahaan.

Jika dilihat dari jawaban responden untuk beberapa pernyataan masih ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju pada beberapa

pernyataan sub indikator kompensasi. Artinya meskipun kompensasi pada Papyrus Photo termasuk ke dalam kategori cukup baik, namun menunjukkan masih adanya kelemahan pada kompensasi di Papyrus Photo yang masih harus dibenahi.

Dengan demikian faktor kompensasi pada Papyrus Photo dikatakan cukup baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 3,25 yang berada pada interval 2,61-3,40.

4.1.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan

Berikut ini akan disajikan data tanggapan mengenai pernyataan-pernyataan dalam variabel pelatihan.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	TOTAL	Mean	Keterangan
10.	Instruktur menguasai dan memberikan materi pelatihan dengan baik	0	37	20	7	0	222	3,47	BAIK
11.	Instruktur kurang mampu mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta sehingga sasaran yang diinginkan tercapai	2	17	21	24	0	195	3,05	CUKUP BAIK
12.	Instruktur mempunyai jiwa sosial (mau membantu	1	29	28	4	2	215	3,36	CUKUP BAIK

	kesulitan peserta)								
13.	Perusahaan sering memberikan pelatihan kepada karyawan	0	35	20	8	1	217	3,39	CUKUP BAIK
14.	Saya semangat dalam mengikuti pelatihan	9	25	24	6	0	229	3,58	BAIK
15.	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan	8	33	15	8	0	233	3,64	BAIK
16.	Seluruh materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan capaian tujuan pelatihan	1	42	19	2	0	234	3,66	BAIK
17.	Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya	0	35	19	10	0	217	3,39	CUKUP BAIK
18.	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat	2	39	18	5	0	230	3,59	BAIK
19.	Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan ditujukan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilannya	5	50	9	0	0	252	3,94	BAIK
		26	349	193	67	5	2244	35,06	
Jumlah Total							2244		BAIK
		132	1334	579	196	3			

Persentase (%)							3,51	
	6%	59%	26%	9%	0%	100%		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa pernyataan yang memiliki nilai mean skor terendah di bawah nilai rata-rata mean skor adalah pernyataan nomor 10 dengan nilai mean skor sebesar 3,47 yaitu mengenai “Instruktur menguasai dan memberikan materi pelatihan dengan baik” artinya kurangnya penguasaan materi yang dimiliki instruktur dalam memberikan pelatihan. Pernyataan yang memiliki nilai mean skor terendah yaitu pernyataan nomor 11 dengan nilai mean skor 3,05 yaitu mengenai “Instruktur kurang mampu mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta sehingga sasaran yang diinginkan tercapai” artinya kurangnya pengetahuan tentang cara memberikan pelatihan agar tujuan tercapai. Pernyataan yang memiliki nilai mean skor terendah yaitu pernyataan nomor 12 dengan nilai mean skor 3,36 yaitu mengenai “Instruktur mempunyai jiwa sosial (mau membantu kesulitan peserta)” artinya kurangnya kepedulian instruktur pada peserta yang mengalami kesulitan. Pernyataan yang memiliki nilai mean skor terendah yaitu pernyataan nomor 13 dengan nilai mean skor 3,39 yaitu mengenai “Perusahaan sering memberikan pelatihan kepada karyawan” artinya meskipun mayoritas jawaban menjawab setuju namun masih adanya karyawan yang jarang mendapatkan pelatihan. Selain itu pernyataan yang memiliki nilai mean skor terendah yaitu pernyataan nomor 17 dengan nilai mean skor 3,39 yaitu mengenai “Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya” artinya kurangnya kesesuaian jenis pelatihan dengan kebutuhan kerja karyawan.

Jika dilihat dari jawaban responden untuk beberapa pernyataan masih ada responden yang menjawab tidak setuju pada beberapa pernyataan sub indikator

pelatihan. Artinya meskipun pelatihan pada Papyrus Photo termasuk ke dalam kategori baik, namun menunjukkan masih adanya kelemahan pada pelatihan di Papyrus Photo yang masih harus dibenahi.

Dengan demikian faktor pelatihan pada Papyrus Photo dikatakan baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,51 yang berada pada interval 3,41-4,20.

4.1.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Berikut ini akan disajikan data tanggapan mengenai pernyataan-pernyataan dalam variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	TOTAL	Mean	Keterangan
20	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja	0	13	19	26	6	167	2,61	CUKUP BAIK
21	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya	1	0	23	29	11	241	3,77	BAIK
22	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	0	16	0	33	15	145	2,27	TIDAK BAIK
23	Pekerjaan saya saat ini kurang menarik	1	2	21	22	18	246	3,84	BAIK
24	Saya sering bosan terhadap pekerjaan							2,83	CUKUP

	yang saya lakukan saat ini kepada saya.	2	24	21	17	0	181		BAIK
25	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	0	28	31	4	1	214	3,34	CUKUP BAIK
26	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi	3	21	17	21	2	194	3,03	CUKUP BAIK
27	Frekuensi waktu untuk promosi jabatan dirasakan sudah tepat	0	26	23	13	2	201	3,14	CUKUP BAIK
28	Tidak ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier	5	35	11	11	2	162	2,53	CUKUP BAIK
29	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	0	35	20	8	1	217	3,39	CUKUP BAIK
30	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	5	24	20	13	2	209	3,27	CUKUP BAIK
31	Atasan secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan	0	28	21	14	1	204	3,19	CUKUP BAIK
32	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas	10	28	19	7	0	151	2,36	TIDAK BAIK

33	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	5	24	20	13	2	209	3,27	CUKUP BAIK
Jumlah		32	304	266	231	63	2741	42,83	CUKUP BAIK
Total		84	1038	798	634	187	2741		
Persentase (%)		3%	38%	29%	23%	7%	100%	3,06	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa pernyataan yang memiliki nilai mean skor terendah di bawah nilai rata-rata mean skor adalah pernyataan nomor 20 dengan nilai mean skor sebesar 2,61 yaitu mengenai “Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja” artinya besar gaji yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan standar gaji di pasar tenaga kerja.. Pernyataan yang memiliki nilai mean skor terendah yaitu pernyataan nomor 22 dengan nilai mean skor 2,27 yaitu mengenai “Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini” artinya masih adanya beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Pernyataan yang memiliki nilai mean skor terendah yaitu pernyataan nomor 24 dengan nilai mean skor 2,83 yaitu mengenai “Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini” artinya kurangnya dorongan perusahaan untuk membuat karyawan semangat dalam bekerja. Pernyataan yang memiliki nilai mean skor terendah yaitu pernyataan nomor 26 dengan nilai mean skor 3,03 yaitu mengenai “Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi” artinya perusahaan masih belum adil dalam memberikan kesempatan untuk promosi jabatan. Pernyataan yang memiliki nilai mean skor terendah

yaitu pernyataan nomor 28 dengan nilai mean skor 2,53 yaitu mengenai “Tidak ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier” artinya kurangnya kesempatan berkariir yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam bekerja. Selain itu pernyataan yang memiliki nilai mean skor terendah yaitu pernyataan nomor 32 dengan nilai mean skor 2,36 yaitu mengenai “Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas” artinya kurangnya apresiasi atasan kepada karyawan atas keberhasilannya menjalankan tugas.

Jika dilihat dari jawaban responden untuk beberapa pernyataan masih ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat setuju pada beberapa pernyataan sub indikator kepuasan kerja. Artinya meskipun kepuasan kerja pada Papyrus Photo termasuk ke dalam kategori cukup baik, namun menunjukkan masih adanya kelemahan pada kepuasan kerja di Papyrus Photo yang masih harus dibenahi.

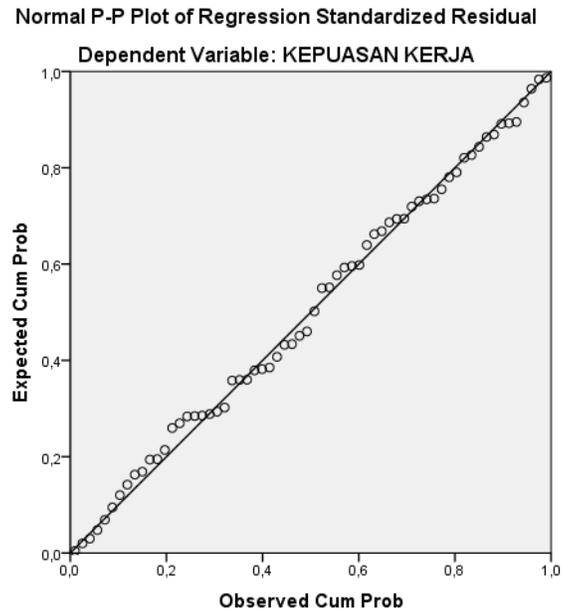
Dengan demikian faktor pelatihan pada Papyrus Photo dikatakan cukup baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,06 yang berada pada interval 2,61-3,40.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik

tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan Kolmogorov- Smirnov nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Output SPSS yang diolah, 2019

Gambar 4.1

Grafik Normalitas Probability Plot

Grafik menunjukkan pola distribusi normal dan pada grafik normal plot, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual data diuji kembali dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,20002557
Most Extreme Differences	Absolute	,053
	Positive	,041
	Negative	-,053
Test Statistic		,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Output SPSS yang diolah, 2019

Pada tabel 4.12 uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan pada $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan Tolerance dengan menggunakan SPSS 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolonieritas Dengan Koefisien

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		VIF
1	(Constant)	16,970	4,006		4,236	,000		
	KOMPENSASI	,569	,168	,398	3,382	,001	,663	1,508
	PELATIHAH	,415	,140	,348	2,960	,004	,663	1,508

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Output SPSS 24 yang diolah, 2019

Pada Tabel 4.13 hasil perhitungan nilai tolerance sebesar 0,663 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah sebesar 1,508. Menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, karena nilai tolerance lebih dari 10 persen yaitu 66 persen. Dan nilai VIF sebesar 1,508 kurang dari atau sama dengan (\leq) 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan lolos uji asumsi klasik pada uji multikolonieritas, data yang digunakan layak menggunakan model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual data yang ada. Model regresi yang baik adalah

yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Cara yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan uji Glejser . Uji ini dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,738	2,373		1,996	,050
	KOMPENSASI	,045	,100	,070	,448	,656
	PELATIHAN	-,061	,083	-,114	-,728	,470

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Output SPSS 24 yang diolah, 2019

Pada tabel 4.14 variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,656 dan variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi 0,470. Nilai signifikansi masing-masing variabel > 0,05 maka data pada penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui model persamaan dari kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS 24, didapat output hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.15
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16,970	4,006		4,236	,000
	KOMPENSASI	,569	,168	,398	3,382	,001
	PELATIHAN	,415	,140	,348	2,960	,004

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
Sumber: Data Output SPSS 24 yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,970 + 0,569(X1) + 0,415(X2)$$

Persamaan dari analisis regresi berganda yang tersaji di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika α = konstanta sebesar 16,970 artinya apabila variabel independen yaitu kompensasi dan pelatihan dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu kepuasan kerja akan bernilai sebesar 16,970.
2. Jika nilai koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan sebesar 0,569, artinya apabila variabel kompensasi mengalami peningkatan sebesar (satu)

satuan, sedangkan variabel independen lainnya yaitu variabel pelatihan dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,569.

3. Jika nilai koefisien regresi variabel pelatihan menunjukkan sebesar 0,415, artinya apabila variabel pelatihan mengalami peningkatan sebesar (satu) satuan, sedangkan variabel independen lainnya yaitu variabel kompensasi dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,415.

4.1.6 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain secara linier. Hasil uji analisis korelasi menggunakan SPSS 24 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Korelasi *Pearson*

		KOMPENSASI	PELATIHAN	KEPUASAN KERJA
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	,580**	,600**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	64	64	64
PELATIHAN	Pearson Correlation	,580**	1	,579**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000

	N	64	64	64
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,600**	,579**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	64	64	64

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

Sumber: Data Output SPSS yang diolah, 2019

Sugiyono (dalam Priyatno, 2014:123) mengelompokkan interpretasi dari hasil koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Interpretasi Korelasi

No	Nilai Korelasi	Interpretasi Hubungan
1	0,000 sampai dengan 0,199	Sangat rendah
2	0,200 sampai dengan 0,399	Rendah
3	0,400 sampai dengan 0,599	Sedang
4	0,600 sampai dengan 0,799	Kuat
5	0,800 sampai dengan 1	Sangat kuat

Sumber: Priyatno (2014:123)

Mengacu pada pendapat **Sugiyono** dalam **Priyatno (2014:123)** yang tercantum pada tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel:

a. Koefisien korelasi antara kompensasi terhadap kepuasan kerja = 0,600, ini berarti terdapat hubungan yang kuat karena nilai korelasi berkisar antara 0,600 sampai dengan 0,799.

b. Koefisien korelasi antara pelatihan terhadap kepuasan kerja = 0,579, ini berarti terdapat hubungan yang sedang karena nilai korelasi berkisar antara 0,400 sampai dengan 0,599.

4.1.7 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned} Kd &= r_{xy}^2 \times 100\% \\ &= 0,664^2 \times 100\% = 44,0\% \end{aligned}$$

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,664 ^a	,440	,422	5,28458	,440	23,988	2	61	,000

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMPENSASI

Sumber: Data Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 44,0%. Hal ini berarti bahwa kompensasi dan pelatihan kerja memberikan pengaruh sebesar 44,0% terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui besar pengaruh kompensasi dan pelatihan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan Papyrus Photo dapat dihitung dengan cara mengalikan nilai standardized coefficients beta dengan (correlation) zero-order yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	16,970	4,006		4,236	,000			
	KOMPENSASI	,569	,168	,398	3,382	,001	,600	,397	,324
	PELATIHA	,415	,140	,348	2,960	,004	,579	,354	,284

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Output SPSS yang diolah, 2019

Berikut hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

a. Kompensasi (X1)

Kd parsial = *standardized coefficients beta x correlations (zero order)*

$$= 0,398 \times 0,600 \times 100\%$$

$$= 23,88\%$$

a. Pelatihan

Kd parsial = *standardized coefficients beta x correlations (zero order)*

$$= 0,348 \times 0,579 \times 100\%$$

$$= 20,15\%$$

Dari perhitungan Kd parsial di atas, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 23,88%, pengaruh pelatihan(X2) terhadap kepuasan kerja sebesar 20,15%. Variabel kompensasi memberikan pengaruh lebih tinggi terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan variabel pelatihan.

4.1.8 Uji t

Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel independen secara parsial atas suatu variabel dependen digunakan uji t.

Hipotesis:

- $H_o : \beta_1 = 0$: Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

$$H_a : \beta_1 \neq 0 : \text{Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)}$$

- $H_o : \beta_2 = 0$: Pelatihan (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

$$H_a : \beta_2 \neq 0 : \text{Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)}$$

$$\alpha = 10\%$$

Statistik Uji:

$$t_{hitung} = \frac{b}{se(b)}, \text{ derajat bebas} = n-k-1$$

Kriteria Uji :

1. H_o : ditolak jika $\text{Sig } t_{hitung} < \alpha (0,1)$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

2. H_o : diterima jika $\text{Sig } t_{\text{hitung}} > \alpha (0,1)$ atau t hitung $< t$ tabel

Tabel 4.20
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16,970	4,006		4,236	,000
	KOMPENSASI	,569	,168	,398	3,382	,001
	PELATIHAN	,415	,140	,348	2,960	,004

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Output SPSS yang diolah, 2019

Pada tabel 4.19 disebutkan bahwa t hitung untuk kompensasi = 3,382 serta nilai signifikai = 0,001 dan nilai t hitung pada pelatihan = 2,960 serta nilai signifikansi = 0,004.

Menurut Junaidi (2010:2) nilai t tabel untuk jumlah responden = 64 orang dikurangi 2 dengan derajat ketelitian 0,1 adalah 1.66980. Jadi t hitung untuk kompensasi $3,383 > t$ tabel 1.66980 dan t hitung untuk pelatihan $2,960 > t$ tabel 1.66980, serta nilai signifikansi kompensasi $0,001 < 0,1$ dan nilai signifikansi untuk pelatihan $0,004 < 0,1$. Hal ini dibuktikan bahwa:

- a. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja
- b. Variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4.1.9 Uji F

Untuk uji statistik F dilakukan menguji apakah variabel kompensasi dan pelatihan bersamaan atau secara simultan memiliki pengaruh baik terhadap kepuasan kerja.

Kriteria Uji:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$ atau $P\ Value\ (sig) < \alpha$ maka H_o ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$ atau $P\ Value\ (sig) > \alpha$ maka H_o diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

Tabel 4.21
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1339,793	2	669,897	23,988	,000 ^b
	Residual	1703,537	61	27,927		
	Total	3043,330	63			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMPENSASI

Sumber: Data Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil output di atas diketahui nilai sigifikansi untuk pengaruh kompensasi dan pelatihan secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar $0,000 < 0,1$ dan nilai F hitung $23,988 > F\ tabel\ 2,39$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak yang berarti terdapat pengaruh kompensasi dan pelatihan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan besarnya pengaruh kompensasi dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 23,88%. Hasil penelitian ini didukung oleh landasan teori pada pembahasan sebelumnya yang menyatakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut (**Kasmir, 2016:233**). Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi (**Mangkunegara, 2010:120**).

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Jadi semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **Wahyudi Wibowo (2014)**. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan besarnya pengaruh pelatihan dalam

memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 20,15%. Hasil penelitian ini didukung oleh landasan teori pada pembahasan sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan dilakukan untuk mendukung tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas dan kepuasan pegawai serta membuat hubungan pribadi lebih efektif (**Mangkunegara 2011:53**). Pelatihan dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan kualitas

sumber daya manusia itu sendiri. Artinya jika pelatihan di dalam suatu perusahaan dilaksanakan dengan tepat, maka kepuasan kerjanya akan terpenuhi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **Julfa Aditya Putra (2007)**. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan besarnya pengaruh kompensasi dan pelatihan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 44,0%. Hasil penelitian ini didukung oleh landasan teori pada pembahasan sebelumnya yang menyatakan bahwa **Hasibuan (2012:117)** menyatakan segala sesuatu yang diterima karyawan atas balas jasa kerja karyawan merupakan kompensasi yang wajib dipenuhi. Perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi atas hasil yang didapatkan karyawan dan menciptakan hubungan yang baik di dalam

organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja masing-masing.

Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pelatihan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang secara langsung mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan melalui kesesuaian kemampuan kerja. Karyawan yang sudah terdidik, terlatih dan terampil terhadap pekerjaannya, maka mereka akan lebih besar percaya dirinya dan merasa lebih berguna bagi perusahaan (**Handoko, 2012:243**). Jadi semakin tinggi kompensasi dan pelatihan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **Robiatul Adawiah (2017)**. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dalam sub bab ini interpretasi hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Papyrus Photo Bandung, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden tentang kompensasi yang diterima oleh karyawan Papyrus Photo Bandung memiliki mean skor sebesar 3,25 yang berada pada interval 2,61-3,40. Maka variabel ini berada pada tingkat kategori cukup baik.
2. Tanggapan responden tentang pelatihan yang diberikan pada karyawan Papyrus Photo Bandung memiliki mean skor sebesar 3,51 yang berada pada interval 3,41-4,20. Maka variabel ini berada pada tingkat kategori baik.
3. Tanggapan responden tentang kepuasan kerja pada karyawan Papyrus Photo Bandung memiliki mean skor sebesar 3,06 yang berada pada interval 2,61-3,40. Maka variabel ini berada pada tingkat kategori cukup baik.
4. Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Papyrus Photo Bandung secara simultan sebesar 44,0% dengan rincian pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 23,88% dan pengaruh variabel pelatihan (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 20,15%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi termasuk ke dalam kategori cukup baik, pelatihan termasuk ke dalam kategori baik, dan kepuasan kerja termasuk ke dalam kategori cukup baik, namun masih terdapat beberapa kelemahan yang harus dibenahi. Maka peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukkkkan sebagai berikut:

1. Untuk Papyrus Photo Bandung

- 1) Meningkatkan kompensasi dengan cara:
 - a. Memberikan gaji yang layak kepada karyawan serta sesuai dengan penempatan kerja.
 - b. Memberikan gaji yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.
 - c. Memberikan insentif kepada karyawan apabila pekerjaan yang dilakukan mencapai target perusahaan.
- 2) Menyesuaikan pelatihan dengan cara:
 - a. Meningkatkan pengetahuan dan penguasaan instruktur dalam memberikan pelatihan agar tujuan yang diinginkan tercapai.
 - b. Meningkatkan kepedulian instruktur dalam membantu peserta yang kesulitan dalam pelatihan.

- c. Memberikan pelatihan secara rutin agar dapat berkembang dan menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- d. Mengkaji apakah jenis pelatihan yang diadakan sesuai dengan kompetensi karyawan agar tujuan tercapai.

3) Meningkatkan kepuasan kerja dengan cara:

- a. Memberikan gaji yang sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja.
- b. Memberikan bantuan teknis maupun dukungan perilaku agar karyawan merasa terdorong dan termotivasi dalam bekerja sehingga hasil akhir memuaskan.
- c. Memberikan kesempatan untuk promosi jabatan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan.
- d. Memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir agar karyawan cakap dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- e. Memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas agar karyawan merasa puas atas pekerjaannya.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya disarankan yaitu sebagai berikut:

- 1) Diharapkan untuk peneliti selanjutnya tidak terpaku hanya pada faktor-faktor dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan pelatihan namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti halnya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan faktor lainnya.

- 2) Agar hasil penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan subjek penelitian tidak hanya terpaku pada Papyru Photo Bandung, namun dapat menggunakan subjek lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat belas alih bahasa Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: ALFABETA.
- Nazir, Moh. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Manajemen Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*

Cetakan Ke-25. Bandung. ALFABETA.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*

(Mixed Methods). Bandung: ALFABETA.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:

PUSTAKABARUPRESS.

Sulistiyani, dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

GAVA MEDIA.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA

Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi*

Publik dan Bisnis. Bandung: ALFABETA.

Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Genesis.

Skripsi

Adawiah, Robiatul. 2017. **Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika di Provinsi Jawa Barat**. Bandung. Universitas Pasundan.

Putra, Julfa Aditya. 2007. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bio Farma (persero) Bandung**. Bandung. Universitas Widyatama.

Wibowo, Wahyudi. 2014. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Wahanakarsa Swandiri Pekanbaru**. Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan

Papyrus Photo Bandung

Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, bersama ini peneliti menyampaikan kuesioner penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Papyrus Photo Bandung”. Adapun hasil dari kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir pada program sarjana di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Peneliti memahami waktu Bapak/Ibu sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir.

Peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Peneliti,

Rima Nur Anggraena

A1011511RB1003

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN POPYRUS PHOTO BANDUNG

Petunjuk Pengisian : Beri tanda centang (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Sdr paling tepat.

Keterangan :

SS	S	CS	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : <20 tahun 20-30 tahun
 >30 tahun
3. Pendidikan Terakhir : SMU/Sederajat
 Diploma (D1, D2, D3)
 Sarjana (S1)
 Lain-lain.....
4. Lama bekerja : <2 tahun 2-5 tahun
 5-10 tahun >10 tahun

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kompensasi						
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja					
3.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan					
4.	Upah insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
5.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
6.	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan					
7.	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga					
8.	Fasilitas yang diberikan perusahaan mendukung suasana kerja					
9.	Sarana pendukung dan peralatan kerja yang memadai					

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Pelatihan						
10.	Instruktur menguasai dan memberikan materi pelatihan dengan baik					
11.	Instruktur kurang mampu mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta sehingga sasaran yang diinginkan tercapai					
12.	Instruktur mempunyai jiwa sosial (mau membantu kesulitan peserta)					
13.	Perusahaan sering memberikan pelatihan kepada karyawan					
14.	Saya semangat dalam mengikuti pelatihan					
15.	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan					
16.	Seluruh materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan capaian tujuan pelatihan					
17.	Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya					
18.	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat					
19.	Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan ditujukan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilannya					

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kepuasan Kerja						
20.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja					
21.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya					
22.	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
23.	Pekerjaan saya saat ini kurang menarik					
24.	Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini kepada saya.					
25.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya					
26.	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					
27.	Frekuensi waktu untuk promosi jabatan dirasakan sudah tepat					
28.	Tidak ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier					
29.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
30.	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam					

	pekerjaan					
31.	Atasan secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan					
32.	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas					
33.	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan					

Tabulasi Data Kuesioner

Variabel Kompensasi

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
1	3	2	2	3	2	2	2	4	3	23
2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
3	3	4	2	5	4	3	4	4	4	33
4	3	2	1	5	1	3	4	2	2	23
5	3	2	1	3	1	3	4	3	3	23
6	2	2	2	2	2	3	4	4	4	25
7	3	3	2	2	2	3	3	4	4	26
8	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22
9	3	3	2	4	5	4	4	3	3	31
10	4	4	2	5	5	5	5	4	4	38
11	4	1	2	3	2	2	3	4	2	23
12	4	4	2	5	5	2	4	4	4	34
13	3	2	4	4	2	3	4	4	3	29
14	3	3	2	4	4	3	4	3	3	29
15	4	1	1	1	1	3	2	1	3	17
16	2	3	3	2	3	2	2	3	3	23
17	4	4	3	3	3	4	2	3	4	30
18	3	4	2	4	1	3	4	3	2	26
19	2	3	3	1	1	2	1	3	3	19
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
21	5	3	2	4	5	3	4	4	4	34
22	2	1	4	2	4	2	4	2	2	23
23	4	4	4	2	4	2	5	4	4	33
24	5	2	2	5	5	2	5	2	4	32
25	4	4	2	3	4	2	4	2	4	29
26	3	2	2	4	2	2	3	3	2	23
27	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32
28	2	2	1	4	1	2	4	2	2	20
29	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
30	4	4	3	3	2	2	2	3	4	27
31	4	4	2	4	2	2	4	3	3	28
32	4	4	2	4	2	4	4	3	3	30
33	4	3	2	4	2	4	4	4	4	31
34	5	5	3	4	3	4	4	4	4	36
35	4	4	2	4	3	4	4	4	4	33
36	4	4	2	4	3	4	4	4	4	33
37	3	2	1	4	2	4	4	4	4	28
38	4	3	2	4	2	4	4	4	3	30
39	4	3	2	4	2	4	4	4	4	31
40	2	3	1	4	2	4	4	4	4	28

41	4	4	2	4	2	4	4	4	4	32
42	4	4	2	4	2	4	4	4	4	32
43	4	4	2	3	2	4	4	4	4	31
44	3	3	2	3	2	2	4	4	4	27
45	3	3	2	4	3	2	3	2	3	25
46	3	3	2	5	3	4	3	2	3	28
47	5	4	2	5	4	4	4	4	4	36
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
49	4	4	3	4	2	4	3	4	3	31
50	4	4	2	4	2	4	3	4	3	30
51	4	4	2	3	2	4	3	4	4	30
52	2	2	2	3	3	4	3	4	4	27
53	3	3	2	3	3	4	3	5	4	30
54	2	2	3	4	3	4	3	4	4	29
55	2	2	2	4	3	4	3	4	4	28
56	3	3	2	4	3	4	3	3	4	29
57	4	4	4	4	3	4	3	3	3	32
58	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
60	3	3	3	2	3	3	3	4	4	28
61	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32
62	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
63	3	3	2	3	3	3	4	4	4	29
64	3	3	2	3	2	3	4	4	4	28

**Successive
Interval**

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
2,01	2,01	2,45	2,59	2,15	1,00	1,87	4,05	2,03	20,15
3,07	3,91	3,52	3,62	3,09	1,96	3,95	4,05	3,39	30,57
2,01	3,91	2,45	4,96	3,81	1,96	3,95	4,05	3,39	30,49
2,01	2,01	1,00	4,96	1,00	1,96	3,95	1,99	1,00	19,88
2,01	2,01	1,00	2,59	1,00	1,96	3,95	2,79	2,03	19,34
1,00	2,01	2,45	1,85	2,15	1,96	3,95	4,05	3,39	22,81
2,01	2,83	2,45	1,85	2,15	1,96	2,71	4,05	3,39	23,39
1,00	2,01	2,45	1,85	2,15	1,96	2,71	2,79	2,03	18,96
2,01	2,83	2,45	3,62	4,57	3,05	3,95	2,79	2,03	27,31
3,07	3,91	2,45	4,96	4,57	4,82	5,60	4,05	3,39	36,81
3,07	1,00	2,45	2,59	2,15	1,00	2,71	4,05	1,00	20,01
3,07	3,91	2,45	4,96	4,57	1,00	3,95	4,05	3,39	31,35
2,01	2,01	4,37	3,62	2,15	1,96	3,95	4,05	2,03	26,15
2,01	2,83	2,45	3,62	3,81	1,96	3,95	2,79	2,03	25,45
3,07	1,00	1,00	1,00	1,00	1,96	1,87	1,00	2,03	13,93
1,00	2,83	3,52	1,85	3,09	1,00	1,87	2,79	2,03	19,99
3,07	3,91	3,52	2,59	3,09	3,05	1,87	2,79	3,39	27,28
2,01	3,91	2,45	3,62	1,00	1,96	3,95	2,79	1,00	22,69
1,00	2,83	3,52	1,00	1,00	1,00	1,00	2,79	2,03	16,17
3,07	3,91	4,37	3,62	4,57	3,05	3,95	4,05	3,39	33,98
4,40	2,83	2,45	3,62	4,57	1,96	3,95	4,05	3,39	31,23
1,00	1,00	4,37	1,85	3,81	1,00	3,95	1,99	1,00	19,97
3,07	3,91	4,37	1,85	3,81	1,00	5,60	4,05	3,39	31,04
4,40	2,01	2,45	4,96	4,57	1,00	5,60	1,99	3,39	30,37
3,07	3,91	2,45	2,59	3,81	1,00	3,95	1,99	3,39	26,15
2,01	2,01	2,45	3,62	2,15	1,00	2,71	2,79	1,00	19,74
3,07	2,83	4,37	3,62	3,09	3,05	3,95	2,79	2,03	28,81
1,00	2,01	1,00	3,62	1,00	1,00	3,95	1,99	1,00	16,57
3,07	3,91	3,52	3,62	3,09	3,05	3,95	4,05	3,39	31,65
3,07	3,91	3,52	2,59	2,15	1,00	1,87	2,79	3,39	24,28
3,07	3,91	2,45	3,62	2,15	1,00	3,95	2,79	2,03	24,97
3,07	3,91	2,45	3,62	2,15	3,05	3,95	2,79	2,03	27,03
3,07	2,83	2,45	3,62	2,15	3,05	3,95	4,05	3,39	28,56
4,40	5,60	3,52	3,62	3,09	3,05	3,95	4,05	3,39	34,68
3,07	3,91	2,45	3,62	3,09	3,05	3,95	4,05	3,39	30,58
3,07	3,91	2,45	3,62	3,09	3,05	3,95	4,05	3,39	30,58
2,01	2,01	1,00	3,62	2,15	3,05	3,95	4,05	3,39	25,23
3,07	2,83	2,45	3,62	2,15	3,05	3,95	4,05	2,03	27,20
3,07	2,83	2,45	3,62	2,15	3,05	3,95	4,05	3,39	28,56
1,00	2,83	1,00	3,62	2,15	3,05	3,95	4,05	3,39	25,04
3,07	3,91	2,45	3,62	2,15	3,05	3,95	4,05	3,39	29,64

3,07	3,91	2,45	3,62	2,15	3,05	3,95	4,05	3,39	29,64
3,07	3,91	2,45	2,59	2,15	3,05	3,95	4,05	3,39	28,60
2,01	2,83	2,45	2,59	2,15	1,00	3,95	4,05	3,39	24,41
2,01	2,83	2,45	3,62	3,09	1,00	2,71	1,99	2,03	21,73
2,01	2,83	2,45	4,96	3,09	3,05	2,71	1,99	2,03	25,12
4,40	3,91	2,45	4,96	3,81	3,05	3,95	4,05	3,39	33,97
4,40	3,91	4,37	3,62	3,81	3,05	3,95	4,05	3,39	34,56
3,07	3,91	3,52	3,62	2,15	3,05	2,71	4,05	2,03	28,10
3,07	3,91	2,45	3,62	2,15	3,05	2,71	4,05	2,03	27,03
3,07	3,91	2,45	2,59	2,15	3,05	2,71	4,05	3,39	27,36
1,00	2,01	2,45	2,59	3,09	3,05	2,71	4,05	3,39	24,33
2,01	2,83	2,45	2,59	3,09	3,05	2,71	6,02	3,39	28,13
1,00	2,01	3,52	3,62	3,09	3,05	2,71	4,05	3,39	26,44
1,00	2,01	2,45	3,62	3,09	3,05	2,71	4,05	3,39	25,37
2,01	2,83	2,45	3,62	3,09	3,05	2,71	2,79	3,39	25,94
3,07	3,91	4,37	3,62	3,09	3,05	2,71	2,79	2,03	28,65
3,07	3,91	4,37	3,62	3,09	3,05	3,95	4,05	3,39	32,51
3,07	3,91	3,52	3,62	3,81	3,05	3,95	4,05	3,39	32,37
2,01	2,83	3,52	1,85	3,09	1,96	2,71	4,05	3,39	25,41
3,07	3,91	3,52	2,59	3,09	1,96	3,95	4,05	3,39	29,53
3,07	3,91	4,37	2,59	3,09	1,96	3,95	4,05	3,39	30,38
2,01	2,83	2,45	2,59	3,09	1,96	3,95	4,05	3,39	26,31
2,01	2,83	2,45	2,59	2,15	1,96	3,95	4,05	3,39	25,37

Variabel Pelatihan

No.	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	TOTAL
1	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	35
2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	32
4	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	25
5	3	2	1	3	2	3	3	3	3	4	27
6	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	34
7	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	34
8	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34
9	4	2	4	3	5	4	4	4	4	4	38
10	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	39
11	4	2	3	2	3	4	4	4	2	4	32
12	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	34
13	3	2	3	2	3	3	4	2	4	4	30
14	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	34
15	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	26
16	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	29
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
18	2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	26
19	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	27
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
22	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
23	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	35
24	4	1	1	2	4	4	4	2	4	4	30
25	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	33
26	2	2	3	3	2	2	4	4	2	4	28
27	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
28	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	32
29	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	43
30	2	4	2	1	4	2	3	3	3	3	27
31	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
32	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	34
33	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
34	4	3	3	4	5	5	4	4	3	5	40
35	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	41
36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
37	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	32
38	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	34
39	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
40	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
41	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
42	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	35
43	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	26

44	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27
45	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	35
46	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	36
47	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
48	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
49	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
50	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
54	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
55	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
56	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	35
57	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	30
58	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
59	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
62	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
63	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	35
64	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35

**Successive
Interval**

P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	TOTAL
3,39	3,15	4,04	2,04	2,17	1,93	3,74	3,26	3,37	2,69	29,78
3,39	3,15	4,04	4,23	3,23	2,97	3,74	3,26	2,06	2,69	32,77
3,39	3,15	4,04	4,23	2,17	1,00	2,27	1,00	2,06	2,69	26,01
1,00	1,00	1,70	2,96	2,17	1,93	2,27	2,01	1,00	1,00	17,04
2,06	2,21	1,00	2,96	1,00	1,93	2,27	2,01	2,06	2,69	20,18
3,39	2,21	2,73	4,23	2,17	1,93	2,27	3,26	3,37	2,69	28,25
1,00	3,15	2,73	2,96	2,17	2,97	3,74	3,26	3,37	2,69	28,03
3,39	4,26	2,73	2,96	2,17	2,97	2,27	2,01	2,06	2,69	27,50
3,39	2,21	4,04	2,96	4,37	2,97	3,74	3,26	3,37	2,69	33,00
2,06	2,21	5,76	4,23	3,23	2,97	3,74	3,26	3,37	4,46	35,30
3,39	2,21	2,73	2,04	2,17	2,97	3,74	3,26	1,00	2,69	26,20
3,39	2,21	1,70	2,04	3,23	2,97	3,74	3,26	3,37	2,69	28,60
2,06	2,21	2,73	2,04	2,17	1,93	3,74	1,00	3,37	2,69	23,93
2,06	2,21	4,04	4,23	3,23	1,93	2,27	2,01	3,37	2,69	28,04
2,06	2,21	2,73	2,96	2,17	1,00	1,00	1,00	2,06	1,00	18,19
3,39	3,15	2,73	2,04	1,00	1,93	2,27	1,00	2,06	2,69	22,25
3,39	4,26	4,04	4,23	2,17	2,97	3,74	3,26	3,37	2,69	34,13
1,00	2,21	2,73	2,04	3,23	1,93	1,00	1,00	1,00	2,69	18,83
3,39	2,21	1,70	2,96	1,00	1,00	2,27	2,01	2,06	1,00	19,60
3,39	4,26	4,04	4,23	3,23	2,97	3,74	3,26	3,37	2,69	35,19
3,39	3,15	4,04	4,23	3,23	2,97	3,74	2,01	3,37	2,69	32,82
3,39	4,26	2,73	4,23	3,23	1,93	3,74	3,26	3,37	2,69	32,83
3,39	4,26	4,04	4,23	3,23	1,00	2,27	1,00	3,37	2,69	29,49
3,39	1,00	1,00	2,04	3,23	2,97	3,74	1,00	3,37	2,69	24,43
2,06	4,26	2,73	4,23	2,17	1,00	2,27	3,26	2,06	2,69	26,73
1,00	2,21	2,73	2,96	1,00	1,00	3,74	3,26	1,00	2,69	21,58
2,06	4,26	2,73	4,23	3,23	2,97	3,74	2,01	3,37	2,69	31,29
2,06	3,15	2,73	2,96	1,00	2,97	3,74	1,00	3,37	2,69	25,66
3,39	3,15	4,04	4,23	4,37	4,29	3,74	3,26	5,12	4,46	40,06
1,00	4,26	1,70	1,00	3,23	1,00	2,27	2,01	2,06	1,00	19,53
3,39	3,15	4,04	4,23	3,23	2,97	3,74	3,26	2,06	2,69	32,77

3,39	2,21	4,04	2,96	2,17	2,97	2,27	3,26	2,06	2,69	28,02
2,06	3,15	4,04	2,96	2,17	2,97	3,74	3,26	3,37	2,69	30,41
3,39	3,15	2,73	4,23	4,37	4,29	3,74	3,26	2,06	4,46	35,68
3,39	3,15	2,73	4,23	4,37	4,29	3,74	3,26	3,37	4,46	36,99
3,39	3,15	2,73	4,23	3,23	2,97	3,74	3,26	3,37	2,69	32,76
3,39	4,26	2,73	2,04	2,17	1,93	2,27	2,01	2,06	2,69	25,54
3,39	3,15	2,73	4,23	2,17	1,93	2,27	2,01	3,37	2,69	27,93
3,39	4,26	4,04	4,23	2,17	1,93	2,27	3,26	3,37	2,69	31,61
3,39	4,26	4,04	4,23	4,37	4,29	3,74	3,26	3,37	2,69	37,65
3,39	4,26	4,04	4,23	4,37	4,29	3,74	3,26	3,37	2,69	37,65
2,06	2,21	2,73	4,23	2,17	2,97	3,74	3,26	3,37	2,69	29,43
1,00	2,21	2,73	4,23	2,17	1,00	2,27	1,00	1,00	1,00	18,62
2,06	2,21	2,73	2,96	1,00	1,93	2,27	1,00	2,06	1,00	19,22
2,06	2,21	4,04	2,96	2,17	2,97	3,74	3,26	3,37	2,69	29,47
2,06	4,26	4,04	2,96	3,23	1,93	2,27	3,26	3,37	2,69	30,07
2,06	4,26	2,73	2,96	3,23	2,97	3,74	3,26	3,37	2,69	31,26
2,06	4,26	2,73	4,23	3,23	2,97	3,74	2,01	3,37	2,69	31,29
2,06	3,15	2,73	4,23	3,23	2,97	3,74	2,01	3,37	2,69	30,18
2,06	3,15	2,73	4,23	3,23	2,97	3,74	2,01	3,37	2,69	30,18
3,39	4,26	4,04	4,23	3,23	2,97	3,74	2,01	3,37	2,69	33,94
3,39	4,26	4,04	4,23	3,23	2,97	3,74	3,26	3,37	2,69	35,19
3,39	4,26	4,04	4,23	4,37	4,29	5,76	3,26	5,12	4,46	43,19
3,39	4,26	4,04	2,96	3,23	2,97	3,74	2,01	2,06	1,00	29,66
3,39	4,26	4,04	2,96	3,23	2,97	3,74	2,01	2,06	1,00	29,66
3,39	3,15	2,73	2,96	2,17	2,97	3,74	2,01	3,37	2,69	29,17
1,00	3,15	2,73	2,96	2,17	1,93	2,27	2,01	2,06	2,69	22,96
3,39	4,26	4,04	4,23	4,37	4,29	3,74	3,26	3,37	2,69	37,65
3,39	4,26	4,04	4,23	4,37	4,29	3,74	3,26	3,37	2,69	37,65
3,39	4,26	4,04	4,23	3,23	2,97	3,74	3,26	3,37	2,69	35,19
3,39	4,26	4,04	4,23	2,17	2,97	3,74	3,26	3,37	2,69	34,13
2,06	3,15	4,04	4,23	2,17	2,97	3,74	3,26	3,37	2,69	31,69
2,06	3,15	4,04	4,23	2,17	2,97	3,74	2,01	2,06	2,69	29,13
2,06	3,15	2,73	2,96	3,23	2,97	3,74	3,26	3,37	1,00	28,47

	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P7	Pearson Correlation	,364**	,241	-,011	,460**	,369**	,157	1	,166	,242	,561**
	Sig. (2-tailed)	,003	,055	,932	,000	,003	,217		,189	,054	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P8	Pearson Correlation	,150	,316*	,190	,045	,180	,394**	,166	1	,582**	,553**
	Sig. (2-tailed)	,238	,011	,132	,725	,154	,001	,189		,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P9	Pearson Correlation	,312*	,446**	,147	,041	,430**	,366**	,242	,582**	1	,655**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,245	,750	,000	,003	,054	,000		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	,669**	,722**	,420**	,524**	,667**	,566**	,561**	,553**	,655**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

b. UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,770	9

	Sig. (2-tailed)	,024	,052	,015	,025	,000	,000		,000	,000	,001	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P17	Pearson Correlation	,259*	,253*	,373**	,304*	,368**	,491**	,496**	1	,356**	,397**	,649**
	Sig. (2-tailed)	,039	,044	,002	,014	,003	,000	,000		,004	,001	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P18	Pearson Correlation	,337**	,323**	,331**	,378**	,456**	,512**	,557**	,356**	1	,492**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,007	,009	,008	,002	,000	,000	,000	,004		,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P19	Pearson Correlation	,282*	,113	,307*	,361**	,381**	,512**	,410**	,397**	,492**	1	,635**
	Sig. (2-tailed)	,024	,373	,014	,003	,002	,000	,001	,001	,000		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	,570**	,553**	,637**	,618**	,716**	,787**	,711**	,649**	,717**	,635**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

b. UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,856	10

P31	Pearson Correlation	,283*	,106	,241	,129	,117	,214	,400**	,149	,259*	-,023	,143	1	,021	,143	,422**
	Sig. (2-tailed)	,024	,403	,055	,311	,359	,090	,001	,239	,039	,855	,259		,871	,259	,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P32	Pearson Correlation	,235	,155	,197	,238	,321**	-,012	-,034	,245	,289*	,253*	,156	,021	1	,156	,430**
	Sig. (2-tailed)	,061	,223	,119	,058	,010	,927	,787	,051	,021	,043	,217	,871		,217	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P33	Pearson Correlation	,214	,460**	,074	,222	,143	,183	,354**	,276*	,354**	,031	1,000**	,143	,156	1	,622**
	Sig. (2-tailed)	,090	,000	,562	,078	,261	,148	,004	,027	,004	,808	,000	,259	,217		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	,623**	,615**	,484**	,518**	,562**	,377**	,550**	,641**	,653**	,385**	,622**	,422**	,430**	,622**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,002	,000	,001	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

b. UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,811	14

