

BAB IV

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) didirikan pada tahun 1981 yang berlokasi di Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Hingga saat ini, UMY memiliki 8 (delapan) fakultas antara lain Fakultas Kedokteran, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Pendidikan Bahasa, Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik, Fakultas Hukum, Fakultas Agama Islam dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Pada Program Vokasi UMY memiliki Teknik Mesin, Program Akuntansi dan Program Teknik Elektro-medis.

Pada Program Pascasarjana, UMY memiliki Program Magister, Program Doktoral dan Program Studi. Program Magister di UMY terdiri dari Magister Manajemen, Magister Studi Islam, Magister Ilmu Pemerintahan, Magister Keperawatan, Magister Studi Hubungan Internasional, Magister Administrasi Rumah Sakit, Magister Ilmu Hukum. Adapun pada Program Doktoral UMY memiliki Program Doktoral Psikologi Pendidikan Islam, Program Doktoral Politik Islam, Program Doktoral Manajemen. Sedangkan pada program studi UMY memiliki Program ASM School of PTH dan Jusuf Kalla School of Government (JKSG).

Universitas Muhammadiyah juga memiliki Program Profesi yang berfokus pada *Medical Education Specialist Program*, *Dentistry Education Specialist Program*, *Nursing Education Specialist Program*,

Pharmacy Education Specialist Program, Insinyur Program. Dalam meningkatkan daya saing di tingkat internasional, UMY juga memiliki beberapa program internasional antara lain, yaitu: *International Program of International Relations (IPIREL), International Program for Islamic Economics & Finance (IPIEF), International Program of Law and Syariah (IPOLS), International Program of Governmental Studies (IGOV), International Program of Management and Business (IMaBs).*

UMY juga memiliki beberapa lembaga dan biro dalam menunjang aktivitas dan operasional UMY. Hingga saat ini, UMY memiliki Badan Penjamin Mutu, Badan Perencanaan dan Pengembangan serta Badan Pembina Harian. UMY juga memiliki beberapa lembaga yang berupaya meningkatkan kualitas mahasiswa di UMY antara lain Lembaga Pengembangan Pendidikan, Lembaga Pengembangan Kemahasiswaan dan Alumni, Lembaga Kerjasama dan Urusan Internasional, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat serta Lembaga Pengkajian dan Pengamalan Islam.

Pada saat ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki beberapa biro yang menunjang kegiatan di UMY serta menjalin hubungan antara UMY dan pihak eksternal UMY. Adapun UMY memiliki Biro Hukum, Biro Akademik, Biro Keuangan, Biro Sistem Informasi, Biro Sumber Daya Manusia, Biro Aset, Biro Penerimaan Mahasiswa Baru, Biro Humas dan Protokol serta Biro Umum.

Dalam upaya meningkatkan pendidikan global, UMY senantiasa menyelenggarakan beberapa kegiatan internasional seperti *international conference, student exchange, visiting fellow, full time staff* serta *sabbatical leave* yang disediakan bagi staff UMY yang telah memiliki pengalaman kerja 2 tahun.

1. Visi UMY

Menjadi universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu dan teknologi dengan berlandaskan Nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat.

2. Misi UMY

- a. Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban;
- b. Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah;
- c. Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya;
- d. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara profesional;
- e. Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Tujuan Umum UMY

Terwujudnya sarjana muslim yang berakhlak mulia, cakap, percaya diri, mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berguna bagi umat, bangsa dan kemanusiaan.

4. Tujuan Khusus UMY

- a. Menguasai, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang dijiwai oleh nilai kemanusiaan, akhlakul karimah dan etika yang bersumber pada ajaran Islam serta memupuk ke-Ikhlasan, melaksanakan amar ma'ruf nahi munkar yang relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa;
- b. Melaksanakan program pendidikan Ahli Madya, Sarjana, Pascasarjana dan Profesi yang menghasilkan lulusan yang memenuhi kebutuhan dunia kerja baik nasional maupun internasional;
- c. Menghasilkan penelitian dan karya Ilmiah yang menjadi rujukan pada tingkat nasional dan internasional;
- d. Mengembangkan kehidupan masyarakat akademik yang ditopang oleh nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, kejujuran, kesungguhan dan tanggap terhadap perubahan;
- e. Menciptakan iklim akademik/*academic atmosphere* yang dapat menumbuhkan pemikiran-pemikiran terbuka, kritis-konstruktif dan inovatif;

- f. Menyediakan sistem layanan yang memuaskan bagi pemangku kepentingan/ *stakeholders*;
- g. Menyediakan sumberdaya dan potensi universitas yang dapat diakses oleh perguruan tinggi, lembaga-lembaga pemerintah swasta, industri, dan masyarakat luas untuk mendukung upaya-upaya pengembangan bidang agama Islam, sosial, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kesehatan dan budaya di Indonesia;
- h. Mengembangkan jaringan kerjasama dengan berbagai institusi nasional maupun internasional untuk memajukan pendidikan, penelitian, manajemen dan pelayanan;
- i. Menghasilkan lulusan yang memiliki integritas kepribadian dan moralitas yang islami dalam konteks kehidupan individual maupun sosial.

B. Deskripsi Data Responden

Pada bagian ini akan disajikan gambaran umum subyek penelitian atau responden. Data ini perlu disajikan dengan tujuan agar dapat melihat profil responden yang diteliti sehingga akan diperoleh gambaran tentang responden yang dapat digunakan sebagai informasi tambahan yang mendukung hasil penelitian. Populasi penelitian sejumlah 161 orang dan sampel pada penelitian ini berjumlah 138 orang. Untuk selanjutnya responden akan dirinci menurut : jenis kelamin, umur, lama kerja, jumlah gaji, serta tempat unit kerja.

1. Rincian Pendistribusian Kuisisioner

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan cara mendistribusikan kuisisioner kepada responden *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Adapun rincian pendistribusian kuisisioner penelitian yang ditampilkan pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Rincian Pendistribusian Kuisisioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuisisioner yang didistribusikan	138 Kuisisioner
2	Kuisisioner yang dapat diolah	100 Kuisisioner

Seperti halnya yang ditunjukkan pada tabel 4.1 di atas, populasi penelitian berjumlah 161 orang dan sampel sebanyak 138 orang. Dari 138 kuisisioner yang disebarkan, kuisisioner yang kembali hanya 100 kuisisioner, dengan berbagai sebab seperti sudah pindah tetapi masih terdata, kuisisioner tidak kembali, tidak memberikan tanggapan dan responden tidak bisa dijangkau. Dengan demikian jumlah kuisisioner yang akan diolah hanya sejumlah 100 kuisisioner.

2. Karakteristik Responden

Dalam data yang diberikan oleh responden, responden akan dianalisis menurut karakteristik individu responden yaitu: jenis kelamin, usia, lama bekerja dan unit kerja. Data deskriptif tersebut diperlukan untuk menggambarkan keadaan responden dan sebagai informasi tambahan dalam memahami hasil penelitian.

a. Responden menurut jenis kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	31	31.00
Perempuan	69	69.00
Total	100	100.00

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan hasil analisis dekskriptif karakteristik jenis kelamin responden, dari 100 responden yang diteliti, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (69%), sedangkan sisanya sebanyak 31% responden berjenis kelamin laki-laki.

b. Responden menurut usia

Tabel 4.3
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
22	8	8.00
23	27	27.00
24	49	49.00
25	13	13.00
26	3	3.00
Total	100	100.00

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan karakteristik usia responden, hasil analisis pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, sebagian besar responden berusia antara 24 tahun (49%), sedangkan sisanya sebanyak 27% responden berusia 23 tahun,

13% responden berusia 25 tahun, 8% berusia 22 tahun dan sebanyak 3% responden berusia 26 tahun.

c. Responden menurut lama kerja

Tabel 4.4
Lama Kerja Responden

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-2 tahun	72	72.00
6 bulan -1 tahun	28	28.00
Total	100	100.00

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan hasil analisis dekskriptif karakteristik lama kerja responden, dari 100 responden yang diteliti, sebagian besar responden memiliki lama kerja 1-2 tahun (72%), sedangkan sisanya sebanyak 28% responden memiliki lama kerja 6 bulan–1 tahun.

d. Responden menurut gaji

Tabel 4.5
Gaji Responden

Gaji	Jumlah	Persentase (%)
Rp > 1.600.000	7	7.00
Rp 1.000.000 - Rp.1.250.000	8	8.00
Rp 1.250.000 - Rp.1.600.000	85	85.00
Total	100	100.00

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan hasil analisis dekskriptif karakteristik gaji responden, dari 100 responden yang diteliti, sebagian besar

responden yang di teliti memiliki gaji sebesar Rp 1.250.000 - Rp.1.600.000 (85%), sedangkan sisanya sebanyak 8% responden memiliki gaji sebesar Rp 1.000.000 - Rp.1.250.002 dan 7% responden lainnya memiliki gaji sebesar Rp > 1.600.000.

e. Responden menurut unit kerja

Tabel 4.6
Unit Kerja Responden

Unit Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Fakultas Teknik	7	7.00
Fakultas Agama Islam	5	5.00
Fakultas Hukum	5	5.00
Lembaga Penelitian, Publikasi dan Pengabdian Masyarakat	5	5.00
LPPI	5	5.00
Biro Sistem Informasi	4	4.00
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	4	4.00
Fakultas Kedokteran & Ilmu Kesehatan	4	4.00
Fakultas Pertanian	4	4.00
Lembaga Pengembangan Kemahasiswaan dan Alumni	4	4.00
LKS - Divisi Administrasi Kerjasama	4	4.00
Pasca Sarjana	4	4.00
Program Vokasi	4	4.00
Badan Perencanaan dan Pengembangan	3	3.00
Biro Administrasi Akademik	3	3.00
Biro Admisi	3	3.00

Unit Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Biro Humas dan Protokol	3	3.00
Biro Sumber Daya Aset	3	3.00
Biro Sumber Daya Manusia	3	3.00
Fakultas Ekonomi dan Bisnis	3	3.00
Fakultas Pendidikan Bahasa	3	3.00
UPT Perpustakaan	3	3.00
Biro Penjamin Mutu	2	2.00
Biro Sumber Daya Keuangan	2	2.00
Badan Pembina Harian	1	1.00
Biro Umum	1	1.00
Ekonomi Pembangunan	1	1.00
Ilmu Pemerintahan	1	1.00
Lembaga Pengkajian dan Pengamalan Islam	1	1.00
Magister Ilmu Pemerintahan	1	1.00
Magister ilmu hubungan internasional	1	1.00
Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Mahasiswa	1	1.00
Sekretariat Universitas	1	1.00
Senat Universitas	1	1.00
Total	100	100.00

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan hasil analisis dekskriptif karakteristik unit kerja, dari 100 responden yang diteliti, sebagian besar responden yang di teliti berasal dari unit kerja Fakultas Teknik (7%), sebesar 5% berasal dari fakultas Fakultas Hukum, Lembaga Penelitian, Publikasi dan Pengabdian Masyarakat dan LPPI, sebesar 4% berasal dari Biro Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Kedokteran & Ilmu Kesehatan,

Fakultas Pertanian, Lembaga Pengembangan Kemahasiswaan dan Alumni, LKS - Divisi Administrasi Kerjasama, Pasca Sarjana dan Program Vokasi, sebesar 3% berasal dari Badan Perencanaan dan Pengembangan, Biro Administrasi Akademik, Biro Admisi, Biro Humas dan Protokol, Biro Sumber Daya Aset, Biro Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Pendidikan Bahasa dan UPT Perpustakaan, sebesar 2% berasal dari Biro Penjamin Mutu dan Biro Sumber Daya Keuangan dan sisanya sebesar 1% berasal dari Badan Pembina Harian, Biro Umum, Ekonomi Pembangunan, Ilmu Pemerintahan, Lembaga Pengkajian dan Pengamalan Islam, Magister Ilmu Pemerintahan, Magister ilmu hubungan internasional, Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Mahasiswa, Sekretariat Universitas dan Senat Universita

3. Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Penelitian

Analisis deskriptif merupakan sebuah gambaran umum tentang variabel penelitian yang diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap indikator pada kuisisioner yang telah disebar. Berdasarkan tanggapan dari 100 responden terkait indikator variabel penelitian, maka peneliti menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan secara deskriptif statistik adalah dengan mengkategorikan berdasarkan perhitungan interval untuk menentukan masing-masing variabel. Jawaban responden terhadap item-item

pernyataan dalam variabel penelitian akan diketahui melalui nilai indeks.

Dimana nilai indeks tersebut diperoleh dari angka rentang skala (RS), adapun rumus untuk menghitung rentang skala (RS) yang dikemukakan oleh Simamora (2002, dalam Prasetia, 2017), yaitu sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{b} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dimana: RS = Rentang Skala.

m = Angka maksimal dari poin skala dalam kuesioner.

n = Angka minimum dari poin skala dalam kuesioner.

b = Jumlah poin skala dalam kuesioner.

Hasil dari perhitungan rentang skala tersebut akan digunakan sebagai dasar interpretasi penilaian rata-rata untuk setiap indikator pada variabel penelitian. Penilaian tersebut dimuat dalam bentuk indeks rata-rata yang telah dimodifikasi oleh Simamora (2002, dalam Prasetia, 2017), yaitu sebagai berikut:

1. Nilai indeks antara 1,00 - 1,79 dikategorikan sangat rendah atau sangat buruk.
2. Nilai indeks antara 1,80 - 2,59 dikategorikan rendah atau buruk.
3. Nilai indeks antara 2,60 - 3,39 dikategorikan cukup atau sedang.

4. Nilai indeks antara 3,40 - 4,19 dikategorikan tinggi atau baik.
5. Nilai indeks antara 4,20 - 5,00 dikategorikan sangat tinggi atau sangat baik.

Berdasarkan kategori tersebut di atas, untuk menentukan nilai interpretasi variabel digunakan nilai mean dari setiap indikator jawaban.

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Langsung

Variabel kompensasi langsung dalam penelitian ini memiliki 5 item pernyataan. Dari 100 kuesioner yang berhasil dikumpulkan peneliti, deskripsi jawaban responden terhadap setiap item pernyataan variabel kompensasi langsung dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel DC

Kode	Indikator	Mean
KL1	Upah dan gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	3.34
KL2	Upah dan gaji dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	3.42
KL3	Upah dan gaji diberikan tepat waktu	3.37
KL4	Sesuai dengan kontribusi karyawan	3.51
KL5	Sesuai dengan harapan karyawan	3.51
Rata-Rata Jawaban Responden		3.43

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.7, rata-rata jawaban responden pada variabel kompensasi langsung adalah 3.43. Item pernyataan KL4 dan KL5 menempati rata-rata tertinggi, yaitu 3.51. Sedangkan rata-rata terendah ada pada item pernyataan KL3 dengan nilai 3.37. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menunjukkan persepsi yang baik terhadap variabel kompensasi langsung.

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Tidak Langsung

Variabel kompensasi tidak langsung dalam penelitian ini memiliki 4 item pernyataan. Dari 100 kuesioner yang berhasil dikumpulkan peneliti, deskripsi jawaban responden terhadap setiap item pernyataan variabel kompensasi tidak langsung dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel KTL

Kode	Indikator	Mean
KTL1	Ketersediaan program asuransi dan kesehatan	1,98
KTL2	Ketersediaan program pensiun	1,96
KTL3	Ketersediaan fasilitas yang membantu karyawan dalam pekerjaannya	3.49
KTL4	Ketersediaan tunjangan untuk mengurangi beban kerja	3.41
Rata-Rata Jawaban Responden		2.71

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.8, rata-rata jawaban responden terhadap variabel kompensasi tidak langsung adalah 2.71. Item pernyataan KTL3 menempati rata-rata tertinggi, yaitu 3.49. Sedangkan rata-rata terendah ada pada item pernyataan KTL2 dengan nilai 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menunjukkan persepsi yang cukup baik terhadap variabel kompensasi tidak langsung.

c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki 8 dimensi yaitu dimensi wewenang, pengawasan, kebijakan dan fasilitas, dimensi pekerjaan itu sendiri, dimensi kelima yaitu dimensi hubungan interpersonal, dimensi keenam yaitu dimensi komitmen, dimensi ketujuh yaitu dimensi gaji dimensi terakhir yaitu dimensi beban kerja.

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi variabel kepuasan kerja antara lain adalah:

1) Wewenang (KK)

Dimensi pertama dalam kepuasan kerja adalah wewenang (KK) yang dalam penelitian ini memiliki 9 item pernyataan. Dari 100 kuesioner yang berhasil dikumpulkan peneliti, deskripsi jawaban responden

terhadap setiap item pernyataan indikator wewenang dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Dimensi Wewenang (KK)

Kode	Indikator	Mean
KK1	Pekerjaan saya sekarang memberikan peluang bagus untuk promosi	1.87
KK2	Saya telah diberi penghargaan atas kinerja saya yang baik	3.38
KK3	Peluang saya untuk promosi tidak terbatas	1.87
KK4	Universitas membantu saya meningkatkan kemampuan profesional saya	3.49
KK5	Promosi pekerjaan didasarkan pada prestasi dan pencapaian kerja	3.55
KK6	Saya telah diakui atas pencapaian saya	3.53
KK7	Pekerjaan saya mendorong semangat kompetitif	3.38
KK8	Pekerjaan saya kompetibel dengan pengalaman saya	3.29
KK9	Saya merasa UMY memiliki loyalitas yang tinggi kepada saya Pekerjaan saya kompetibel dengan pengalaman saya	3.41
Rata-Rata Jawaban Responden		3.08

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.9, rata-rata jawaban responden pada dimensi wewenang adalah 3.08. Item pernyataan KK5 menempati rata-rata tertinggi, yaitu 3.55. Sedangkan

rata-rata terendah ada pada item pernyataan KK1 dengan nilai 1.87. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menunjukkan persepsi yang cukup baik terhadap dimensi wewenang.

2) Pengawasan (S)

Dimensi kedua adalah pengawasan (S) yang dalam penelitian ini memiliki 5 item pernyataan. Dari 100 kuesioner yang berhasil dikumpulkan peneliti, deskripsi jawaban responden terhadap setiap item pernyataan indikator pengawasan (S) dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Dimensi Pengawasan (S)

Kode	Indikator	Mean
S1	Atasan saya memberlakukan staff dengan adil	3.4
S2	Saya bisa percaya atasan saya	3.4
S3	Atasan saya melakukan pekerjaan pekerjaan yang baik dan efisien	3.43
S4	Atasan saya melakukan umpan balik positif dengan kepada staff	3.28
S5	Tidak ada ketegangan administratif dengan atasan saya	3.55
Rata-Rata Jawaban Responden		3.41

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.10, rata-rata jawaban responden dimensi pengawasan (S) adalah 3.41. Item pernyataan S5 menempati rata-rata tertinggi, yaitu 3.55. Sedangkan rata-

rata terendah ada pada item pernyataan S4 dengan nilai 3.28. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menunjukkan persepsi yang baik terhadap dimensi pengawasan (S).

3) Kebijakan dan Fasilitas (KP)

Dimensi ketiga adalah kebijakan dan fasilitas (KP) yang dalam penelitian ini memiliki 9 item pernyataan. Dari 100 kuesioner yang berhasil dikumpulkan peneliti, deskripsi jawaban responden terhadap setiap item pernyataan indikator *Policies and Facilities* (KP) dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 4.11

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Dimensi Kebijakan dan Fasilitas (KP)

Kode	Indikator	Mean
KP1	Kantor/area kerja nyaman dan aman	3.41
KP2	Fasilitas (lemari, dll) bersih	3.35
KP3	Tidak ada kekurangan dalam sumber daya keuangan	3.45
KP4	Peralatan yang tersedia berfungsi dengan baik	3.51
KP5	Jumlah karyawan cukup untuk menjalankan pekerjaan	3.5
KP6	Kebijakan universitas adil	3.34
KP7	Departemen saya memiliki kebijakan manual	3.43
KP8	Administrasi di perguruan tinggi/	3.28

Kode	Indikator	Mean
	universitas baik	
KP9	Saya menerima umpan balik secara regular dan tepat waktu tentang kinerja saya	3.31
Rata-Rata Jawaban Responden		3.40

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.11, rata-rata jawaban responden pada dimensi kebijakan dan fasilitas (KP) adalah 3.40. Item pernyataan KP4 menempati rata-rata tertinggi, yaitu 3.51. Sedangkan rata-rata terendah ada pada item pernyataan JS-KP8 dengan nilai 3.28. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menunjukkan persepsi yang baik terhadap dimensi kebijakan dan fasilitas (KP).

4) Pekerjaan itu sendiri (PS)

Dimensi keempat adalah pekerjaan itu sendiri yang dalam penelitian ini memiliki 5 item pernyataan. Dari 100 kuesioner yang berhasil dikumpulkan peneliti, deskripsi jawaban responden terhadap setiap item pernyataan indikator pekerjaan itu sendiri dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Dimensi
Pekerjaan itu sendiri (PS)

Kode	Indikator	Mean
PS1	Saya memiliki kebebasan untuk memutuskan bagaimana menyelesaikan tugas saya	3.42
PS2	Saya memiliki kebebasan memilih saat melakukan tugas saya	3.33
PS3	Prosedur kerja yang fleksibel	3.32
PS4	Posisi pekerjaan, ruang lingkup dan tanggung jawab yang jelas	3.37
PS5	Saya memiliki otoritas dan otonomi professional yang memadai di tempat kerja	3.44
Rata-Rata Jawaban Responden		3.38

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.12, rata-rata jawaban responden terhadap dimensi pekerjaan itu sendiri (PS) pada variabel kepuasan kerja adalah 3.38. Item pernyataan PS5 menempati rata-rata tertinggi, yaitu 3.44. Sedangkan rata-rata terendah ada pada item pernyataan PS3 dengan nilai 3.32. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menunjukkan persepsi yang cukup baik terhadap dimensi pekerjaan itu sendiri .

5) Hubungan Interpersonal (H)

Dimensi kelima adalah hubungan interpersonal (H) yang dalam penelitian ini memiliki 5 item pernyataan. Dari 100 kuesioner yang berhasil dikumpulkan peneliti, deskripsi

jawaban responden terhadap setiap item pernyataan dimensi hubungan interpersonal (H) dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Dimensi Hubungan Interpersonal (H)

Kode	Indikator	Mean
H1	Saya memiliki rasa persahabatan dan semangat tim dengan rekan kerja	3.57
H2	Hubungan kerja memuaskan	3.46
H3	Saya memiliki komunikasi interpersonal dan kerjasama yang baik	3.38
H4	Aktivitas terkoordinasi dan terintegrasi	3.54
H5	Terdapat peluang bersosialisasi dengan rekan kerja selama bekerja	3.44
Rata-Rata Jawaban Responden		3.48

Sumber : Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.13, rata-rata jawaban responden pada dimensi hubungan interpersonal (H) adalah 3.48. Item pernyataan H1 menempati rata-rata tertinggi, yaitu 3.57. Sedangkan rata-rata terendah ada pada item pernyataan H3 dengan nilai 3.38. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menunjukkan persepsi yang baik terhadap Dimensi hubungan interpersonal (H).

6) Komitmen (K)

Dimensi keenam adalah komitmen (K) yang dalam penelitian ini memiliki 4 item pernyataan. Dari 100

kuesioner yang berhasil dikumpulkan peneliti, deskripsi jawaban responden terhadap setiap item pernyataan dimensi komitmen (K) dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Dimensi Komitmen (K)

Kode	Indikator	Mean
K1	Saya siap untuk melakukan upaya ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan saya	3.47
K2	Saya menyadari konsep-konsep berkualitas saat melakukan tugas saya	3.42
K3	Saya memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap universitas ini	3.46
K4	Saya memiliki tujuan dan standar yang jelas yang ingin dicapai dalam posisi saya	3.44
Rata-Rata Jawaban Responden		3.45

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.14, rata-rata jawaban responden pada komitmen (K) adalah 3.45. Item pernyataan K1 menempati rata-rata tertinggi, yaitu 3.47. Sedangkan rata-rata terendah ada pada item pernyataan K2 dengan nilai 3.42. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menunjukkan persepsi yang baik terhadap dimensi komitmen (K).

7) **Gaji (P)**

Dimensi ketujuh adalah gaji (P) yang dalam penelitian ini memiliki 4 item pernyataan. Dari 100

kuesioner yang berhasil dikumpulkan peneliti, deskripsi jawaban responden terhadap setiap item pernyataan dimensi gaji (P) dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Dimensi Responden Penghasilan (P)

Kode	Indikator	Mean
P1	Gaji saya adil dan cukup	3.37
P2	Secara umum saya puas dengan pekerjaan saya	3.4
P3	UMY memiliki kebijakan yang jelas tentang gaji dan tunjangan	3.52
P4	Gaji atas posisi saya lebih tinggi daripada di Universitas lain	3.53
Rata-Rata Jawaban Responden		3.46

Sumber : Lampiran 11

Berdasarkan tabel 4.15, rata-rata jawaban responden pada dimensi gaji (P) adalah 3.46. Item pernyataan P4 menempati rata-rata tertinggi, yaitu 3.53. Sedangkan rata-rata terendah ada pada item pernyataan P1 dengan nilai 3.37. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menunjukkan persepsi yang baik terhadap dimensi gaji (P).

8) Beban Kerja (BK)

Dimensi kedelapan adalah beban kerja (BK) yang dalam penelitian ini memiliki 4 item pernyataan. Dari 100 kuesioner yang berhasil dikumpulkan peneliti, deskripsi

jawaban responden terhadap setiap item pernyataan dimensi beban kerja (BK) dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Dimensi Beban Kerja (BK)

Kode	Indikator	Mean
BK1	Beban kerja yang diberikan mengurangi kualitas kinerja	3.5
BK2	Pekerjaan saya tidak membuat saya stress	3.51
BK3	Saya bisa menyelesaikan beban kerja yang diberikan	3.44
BK4	Saya mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	3.26
Rata-Rata Jawaban Responden		3.43

Sumber : Lampiran 12

Berdasarkan tabel 4.16, rata-rata jawaban responden dimensi beban kerja (BK) adalah 3.43. Item pernyataan BK2 menempati rata-rata tertinggi, yaitu 3.51. Sedangkan rata-rata terendah ada pada item pernyataan BK4 dengan nilai 3.26. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menunjukkan persepsi yang baik terhadap dimensi beban kerja (BK).

Berdasarkan data di atas, responden memberikan tanggapan terhadap 8 (delapan) dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari dimensi wewenang, pengawasan, kebijakan dan fasilitas, pekerjaan itu sendiri, hubungan

interpersonal, komitmen, gaji dan beban kerja. Adapun tanggapan responden terhadap seluruh dimensi kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Kode	Dimensi	Mean
KK	Wewenang	3.08
S	Pengawasan	3.41
KP	Kebijakan dan Fasilitas	3.40
PS	Pekerjaan itu sendiri	3.38
H	Hubungan Interpersonal	3.48
K	Komitmen	3.45
P	Gaji	3.46
BK	Beban Kerja	3.43
Rata-Rata Jawaban Responden		3.38

Sumber : Lampiran 5-12

Berdasarkan tabel 4.17, rata-rata jawaban responden terhadap variabel Kepuasan Kerja adalah 3,38. Item pernyataan Hubungan Interpersonal (H) menempati rata-rata tertinggi, yaitu 3.48. Sedangkan rata-rata terendah ada pada item pernyataan Wewenang (KK) dengan nilai 3,08. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden

menunjukkan persepsi yang cukup baik terhadap variabel Kepuasan Kerja.

d. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki 3 dimensi yaitu dimensi kinerja pekerjaan, dimensi kinerja adaptif dan dimensi kinerja kontekstual. Adapun tanggapan responden terhadap dimensi variabel kinerja karyawan terlampir di bawah ini.

1) *Task Performance (PE)*

Dimensi pertama pada kinerja karyawan adalah kinerja pekerjaan (PE) yang dalam penelitian ini memiliki 6 item pernyataan. Dari 100 kuesioner yang berhasil dikumpulkan peneliti, deskripsi jawaban responden terhadap setiap item pernyataan dimensi kinerja pekerjaan (PE) dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4.18
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Dimensi Kinerja Pekerjaan (PE)

Kode	Indikator	Mean
PE1	Saya mempertahankan kinerja yang tinggi	3.35
PE2	Saya mampu menyelesaikan tugas saya tanpa pengawasan yang banyak	3.46

Kode	Indikator	Mean
PE3	Saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya	3.65
PE4	Saya tahu saya bisa menyelesaikan banyak tugas untuk mencapai tujuan organisasi	3.38
PE5	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	3.43
PE6	Rekan-rekan saya percaya saya bekerja tinggi di organisasi	3.59
Rata-Rata Jawaban Responden		3.48

Sumber : Lampiran 13

Berdasarkan tabel 4.18, rata-rata jawaban responden kinerja pekerjaan (PE) 3.48. Item pernyataan PE3 menempati rata-rata tertinggi, yaitu 3.65. Sedangkan rata-rata terendah ada pada item pernyataan PE1 dengan nilai 3.35. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menunjukkan persepsi yang baik terhadap kinerja pekerjaan (PE) 3.48.

2) *Adaptive Performance (KA)*

Dimensi kedua pada kinerja karyawan adalah kinerja adaptif (KA) yang dalam penelitian ini memiliki 7 item pernyataan. Dari 100 kuesioner yang berhasil dikumpulkan peneliti, deskripsi jawaban responden terhadap setiap item pernyataan dimensi kinerja adaptif (KA) dapat dilihat pada tabel 4.19

Tabel 4.19
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Dimensi Kinerja Adaptif (AP)

Kode	Indikator	Mean
KA1	Saya melakukan kinerja yang baik untuk memobilisasi kecerdasan kolektif dan kinerja tim yang efektif	3.41
KA2	Saya bisa mengelola perubahan dalam pekerjaan saya dengan baik kapanpun sesuai tuntutan situasi	3.24
KA3	Saya bisa menangani tim kerja saya secara efektif dalam menghadapi perubahan	3.39
KA4	Saya selalu percaya bahwa saling pengertian dapat mengarah pada solusi yang layak dalam organisasi	3.49
KA5	Saya sering kehilangan kesabaran ketika menghadapi kritik dari anggota tim saya	3.47
KA6	Saya sangat nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan	3.4
KA7	Saya terbiasa menghadapi perubahan organisasi dari waktu ke waktu	3.4
Rata-Rata Jawaban Responden		3.40

Sumber : Lampiran 14

Berdasarkan tabel 4.19, rata-rata jawaban responden pada dimensi kinerja adaptif (KA) adalah 3.40. Item pernyataan KA4 menempati rata-rata tertinggi, yaitu 3.49. Sedangkan rata-rata terendah ada pada item pernyataan KA2 dengan nilai 3.24. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menunjukkan

persepsi yang baik terhadap dimensi kinerja adaptif (KA).

3) Kinerja Kontekstual (KON)

Dimensi ketiga pada kinerja karyawan adalah kinerja kontekstual (KON) yang dalam penelitian ini memiliki 10 item pernyataan. Dari 100 kuesioner yang berhasil dikumpulkan peneliti, deskripsi jawaban responden terhadap setiap item pernyataan dimensi kinerja kontekstual (KON) dapat dilihat pada tabel 4.20.

Tabel 4.20
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Dimensi Kinerja Kontekstual (KON)

Kode	Indikator	Mean
KON1	Saya bisa memberikan bantuan kepada rekan kerja saya ketika dibutuhkan	3.34
KON2	Saya suka menangani tanggung jawab ekstra	3.57
KON3	Saya menyampaikan simpati dan empati saya kepada rekan kerja saya ketika mereka dalam kesulitan	3.30
KON4	Saya berpartisipasi aktif dalam diskusi dan pertemuan kerja tim	3.44
KON5	Saya biasa memuji rekan kerja saya atas pekerjaan mereka yang baik	3.42
KON6	Saya mendapatkan banyak kepuasan dalam memelihara orang lain di organisasi	3.51

Kode	Indikator	Mean
KON7	Saya membagi pengetahuan dan ide di antara anggota tim saya	3.38
KON8	Saya menjaga koordinasi yang baik di antara sesama pekerja	3.51
KON9	Saya memandu kolega baru di samping pekerjaan saya	3.52
KON10	Saya berkomunikasi secara efektif dengan kolega saya untuk memecahkan masalah dan pengambilan keputusan.	3.36
Rata-Rata Jawaban Responden		3.44

Sumber : Lampiran 15

Berdasarkan tabel 4.20, rata-rata jawaban responden pada kinerja kontekstual (KON) adalah 3.44. Item pernyataan KON2 menempati rata-rata tertinggi, yaitu 3.57. Sedangkan rata-rata terendah ada pada item pernyataan KON3 dengan nilai 3.30. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menunjukkan persepsi yang baik terhadap dimensi kinerja kontekstual (KON).

Berdasarkan data di atas, responden memberikan tanggapan terhadap 3 (tiga) dimensi kepuasan yaitu kinerja pekerjaan, kinerja adaptif dan kinerja kontekstual. Adapun tanggapan responden terhadap seluruh dimensi kinerja dapat dilihat pada tabel 4.21.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja
Karyawan

Kode	Dimensi	Mean
PE	Kinerja Pekerjaan	3.48
KA	Kinerja Adaptif	3.40
KP	Kinerja Kontekstual	3.44
Rata-Rata Jawaban Responden		3.43

Sumber : Lampiran 13-15

Berdasarkan tabel 4.21, rata-rata jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah 3,43. Item pernyataan kinerja pekerjaan (PE) menempati rata-rata tertinggi, yaitu 3.43. Sedangkan rata-rata terendah ada pada item pernyataan kinerja adaptif (KA) dengan nilai 3,40. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menunjukkan persepsi yang baik terhadap variabel Kinerja Karyawan.

C. Analisis SEM dengan program SmartPLS

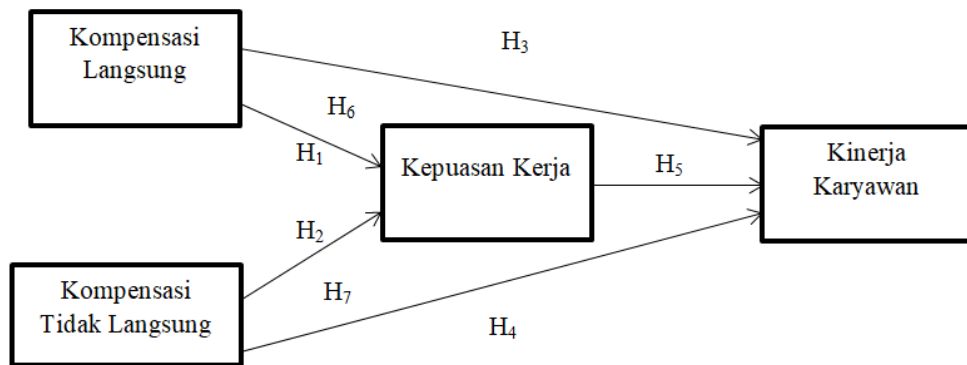
Partial Least Square (PLS) adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode

analisis yang *powerfull*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Software untuk menganalisis penelitian ini adalah software PLS di kembangkan di University of Hamburg Jerman yang diberi nama SmartPLS. Software ini diciptakan sebagai proyek di Institute of Operation Management and Organization (School of Business) University of Hamburg, Jerman. SmartPLS menggunakan *Java Webstart Technology*. Analisis model SEM dengan program Smart PLS terdiri dari beberapa tahap antara lain:

1. Pengembangan Model Teoritis

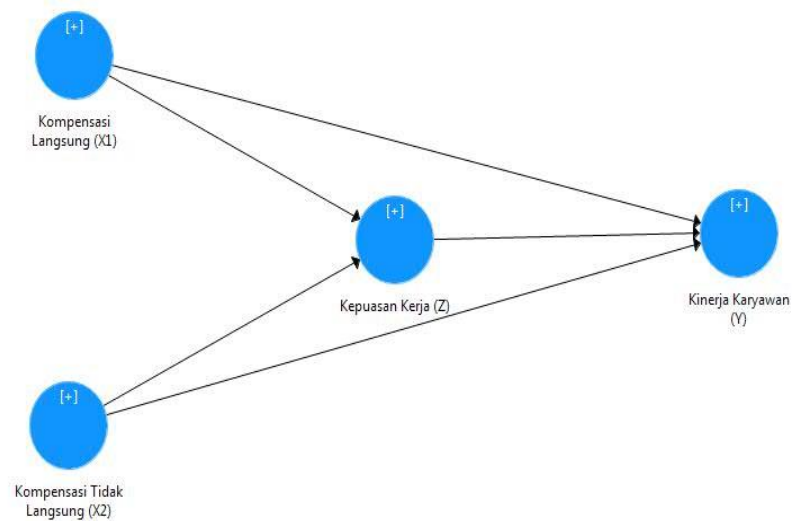
Berdasarkan hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini, maka model penelitian yang akan di analisis lebih lanjut dengan analisis SEM adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1
Gambar Model Teoritis

2. Pengembangan Model SEM

Dalam langkah kedua ini, model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah diagram model SEM yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausal yang ingin diuji. Dalam diagram ini, hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya.



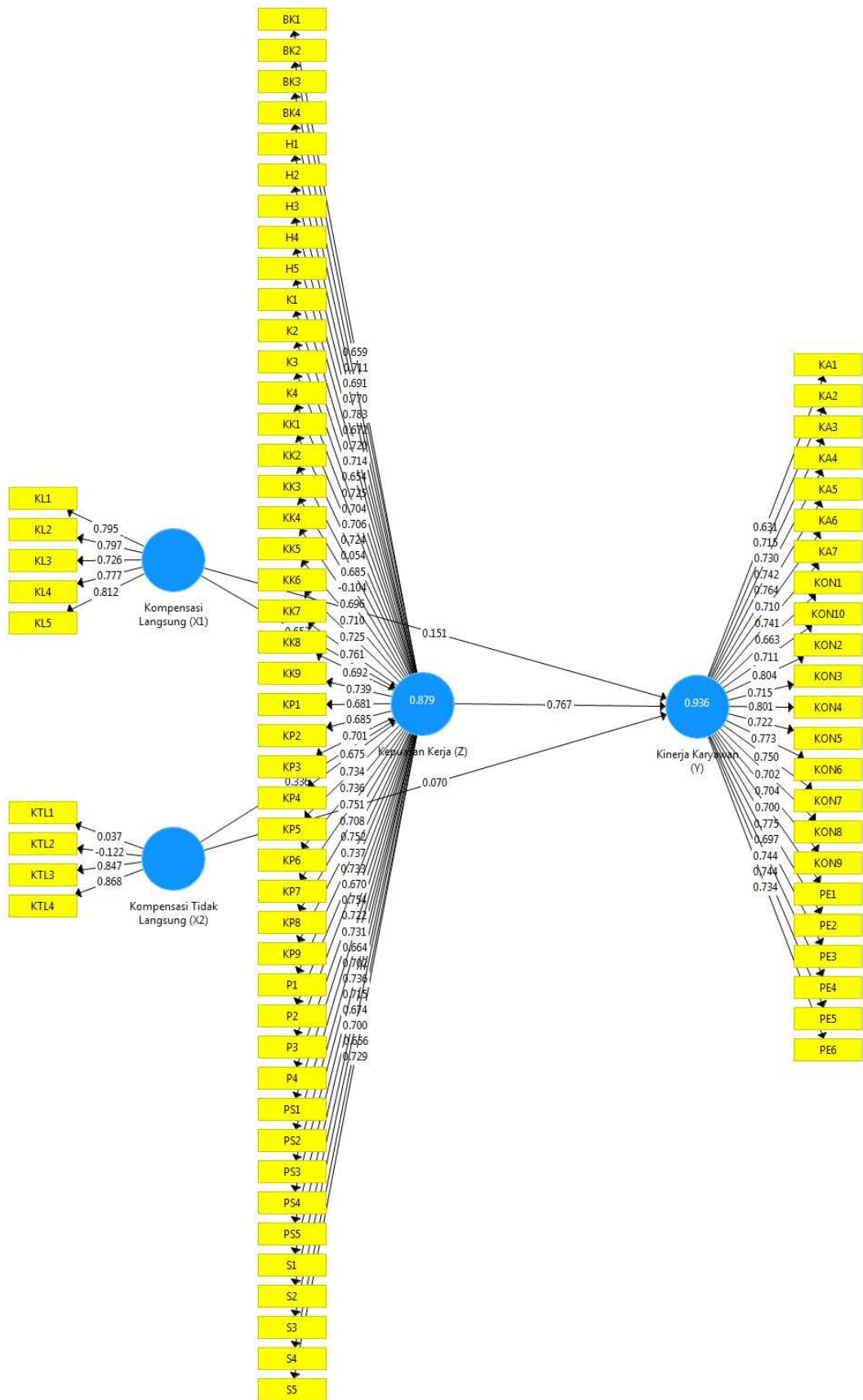
Gambar 4.2
Gambar Model Hubungan Kausal Antar Variabel

3. Uji Outer Model

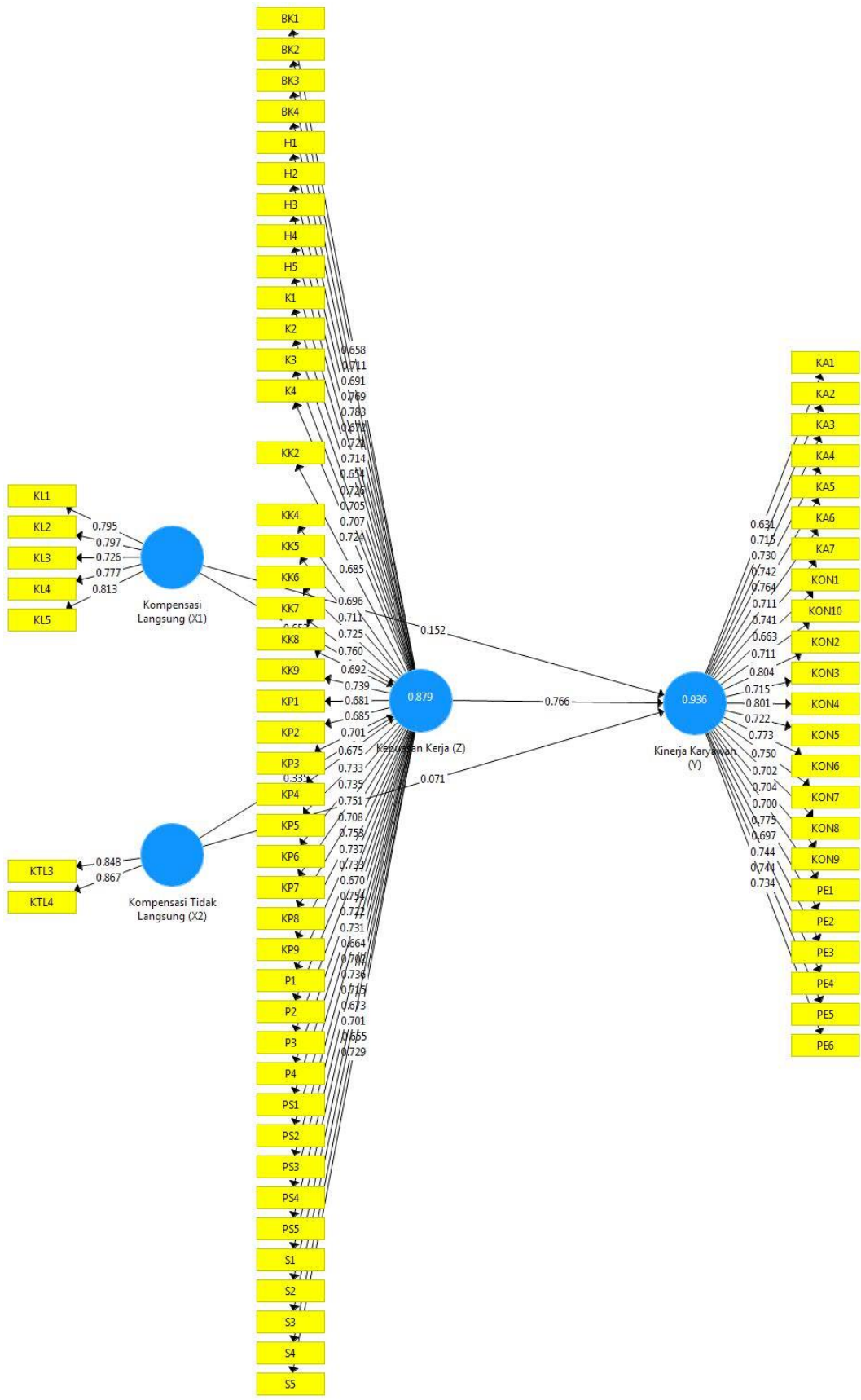
Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* (model pengukuran) yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliable). Analisa Outer Model ini untuk mengetahui hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya, atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya.

Tiga kriteria pengukuran digunakan dalam teknik analisa data menggunakan SmartPLS untuk menilai model. Tiga pengukuran itu adalah Convergent validity, Reliability, dan Discriminant validity.

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dapat dilihat pada gambar 4.3



Gambar 4.3
Tampilan Output Model Pengukuran Pertama



Gambar 4.4
Tampilan Output Model Pengukuran Kedua

a. Uji Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai *convergent validity* digunakan untuk mengetahui validitas suatu konstruk. Indikator dikatakan valid jika nilai Factor loading di atas 0,5 (nilai Original Sample), dan nilai probabilitas (P values) di bawah 0,05.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel dengan 77 indikator pernyataan. Untuk indikator kompensasi langsung sebanyak 5 pernyataan, indikator kompensasi tidak langsung sebanyak 4 pernyataan.

Untuk indikator kepuasan kerja terdapat 45 pernyataan yang terdiri dari dimensi wewenang sebanyak 9 pernyataan, dimensi pengawasan sebanyak 5 pernyataan, dimensi kebijakan dan fasilitas sebanyak 9 pernyataan, dimensi pekerjaan itu sendiri sebanyak 5 pernyataan, dimensi hubungan interpersonal sebanyak 5 pernyataan, dimensi komitmen sebanyak 4 pernyataan, dimensi gaji sebanyak 4 pernyataan dan dimensi beban kerja sebanyak 4 pernyataan.

Untuk indikator kinerja karyawan terdiri dari 23 pernyataan yang terdiri dari dimensi kinerja pekerjaan sebanyak 6 pernyataan, dimensi kinerja adaptif sebanyak 7 pernyataan dan dimensi kinerja kontekstual sebanyak 10 pernyataan.

Berdasarkan hasil pengujian instrument model pada gambar 4.3 dapat dilihat masih terdapat 4 pernyataan yang tidak valid yaitu indikator pernyataan kompensasi tidak langsung KTL1, KTL2, dan KK1 dan KK3 pada indikator pernyataan dimensi wewenang. Pada hasil uji validitas pertama KTL 1 nilai loading faktornya 0,037 dan KTL 2 nilai loading faktornya adalah -0.122. Sedangkan nilai loading faktor KK 1 adalah 0.054 dan nilai loading faktor KK 3 adalah -0.104.

Selanjutnya peneliti melakukan pengujian intrumen penelitian yang kedua merujuk pada gambar 4.4 dan lampiran 16, item-item yang tidak valid atau memiliki nilai loading faktor kurang dari 0.6 dihilangkan. Dari hasil pengujian instrumen yang kedua merujuk pada gambar 4.4 dan lampiran 16, item-item yang diuji semuanya valid karena memiliki nilai loading faktor diatas 0.6.

b. Uji Realibilitas dan Uji Average Variance Extracted (AVE)

1) Uji realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstuk. Suatu alat ukur atau instrumen yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan, bila alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Oleh sebab itu perlu dilakukan

uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal bila jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dilakukan dengan metode Internal consistency.

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu Cronbach's alpha dan Composite reliability. Menurut Hair dkk (2014), koefisien cronbach's alpha dan composite reliability harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Akan tetapi, uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan apabila validitas konstruk telah terpenuhi, karna konstruk yang valid adalah konstruk yang reliabel , sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid (Cooper dan Schindler, 2014).

Koefisien Cronbach's alpha dan Composite reliability yang menunjukkan nilai $\leq 0,6$ mengindikasikan bahwa reliabilitas dinilai buruk, namun nilai tersebut masih dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, dan apabila koefisien Cronbach's alpha dan Composite reliability menunjukkan nilai 0,6 sampai dengan 0,7 maka reliabilitas dapat diterima, kemudian jika koefisien Cronbach alpha dan Composite reliability menunjukkan nilai $\geq 0,8$ maka reliabilitas dinilai baik (Cooper dan Schindler, 2014).

Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum variabel pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, yakni menunjukkan Cronbach's alpha dan Composite reliability $\geq 0,6$. Peneliti telah merangkum hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.23 berikut ini :

Tabel 4.22
Nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompensasi Langsung	0.841	0.887
Kompensasi Tidak Langsung	0.641	0.848
Kepuasan Kerja	0.977	0.978
Kinerja Karyawan	0.960	0.963

Sumber : Lampiran 17

Hasil pengujian berdasarkan output di atas menunjukkan bahwa hasil composite reability maupun cronbach alpha menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,60. Hal tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Dengan kata lain semua konstruk atau variabel penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang fit, dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

2) Uji Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE dapat menggambarkan besaran varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dikandung oleh konstruk laten. Untuk ideal yang ada pada AVE yaitu 0,5 hal ini berarti convergent validity baik, artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya. Kriteria AVE agar suatu variabel valid adalah harus di atas 0,50 (Haryono, 2017). Pada penelitian ini, semua variabel dalam penelitian memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga variabel kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2), kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z) memiliki konstruk validitas yang baik.

Peneliti telah merangkum hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.23 berikut ini :

Tabel 4.23
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi Langsung	0.507
Kompensasi Tidak Langsung	0.533
Kepuasan Kerja	0.612
Kinerja Karyawan	0.735

Sumber : Lampiran 17

c. Uji Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak.

Beberapa cara untuk melihat Discriminant validity adalah sebagai berikut:

1) Melihat nilai Cross loading

Discriminant validity dapat diukur dengan melihat nilai Cross loading. Jika semua indikator mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dengan masing-masing konstraknya dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator pada blok konstruk pada kolom lainnya, maka disimpulkan bahwa masing-masing indikator dalam blok adalah penyusun konstruk dalam kolom tersebut. (Haryono, 2017).

2) Membandingkan nilai akar AVE

Discriminant Validity selanjutnya diukur dengan membandingkan nilai akar AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainya dalam model maka memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Merujuk dari lampiran 18 tentang hasil *discriminant validity cross loading*, dapat diketahui indikator mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dengan masing-masing konstraknya dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator pada blok konstruk pada kolom lainnya, maka disimpulkan bahwa masing-masing indikator dalam blok adalah penyusun konstruk dalam kolom tersebut.

Discriminant validity selanjutnya diukur dengan membandingkan nilai akar AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk. Nilai akar AVE dapat dilihat pada kolom *Fornell Larcker Criterion*. Dapat diketahui nilai akar AVE sebagai berikut:

Tabel 4.24
Nilai Akar AVE dan Korelasi Antar Konstruk

Kepuasan Kerja	:	0,712
Kinerja Karyawan	:	0,730
Kompensasi Langsung	:	0,782
Kompensasi Tidak Langsung	:	0,858

Sumber : Lampiran 19

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat nilai setiap konstruk ada yang lebih tinggi dan ada yang lebih rendah dari

daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model.

Karena berdasar uji Convergent Validity dan uji reliabilitas sudah didapat item-item dan variabel yang layak, dan analisis Discriminant validity menggunakan nilai Cross loading sudah menunjukkan hasil yang baik, maka analisis SEM PLS tetap layak untuk dilanjutkan.

d. Uji Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square dan uji t serta signifikansi koefisien parameter jalur struktural.

1) Uji R Square

Hasil output nilai R Square sebagai berikut:

Tabel 4.25
Hasil Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.879	0.876
Kinerja Karyawan	0.936	0.934

Sumber: Lampiran 20

Berdasarkan output di atas menunjukkan bahwa nilai R-square Kepuasan Kerja sebesar 0,879. Hal ini memiliki arti bahwa variabilitas konstruk Kepuasan Kerja dapat di jelaskan oleh variabilitas konstruk Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung sebesar 87,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Dalam penelitian ini nilai R-square Kinerja Karyawan sebesar 0,936. Hal ini memiliki arti bahwa variabilitas konstruk Kinerja Karyawan dapat di jelaskan oleh variabilitas konstruk Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Kepuasan Kerja sebesar 93,6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Semakin besar angka R-square menunjukkan semakin besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya.

4. Pengujian Hipotesis (Pengaruh antar variabel)

Dalam tahap pengujian hipotesis ini, maka akan di analisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan melihat path coefficients yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat

memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan probabilitas 0,05.

Tabel 4.26 menyajikan output estimasi untuk pengujian model structural.

Tabel 4.26
Uji Hipotesis berdasarkan Path Coefficient

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Kompensasi Langsung (X1) > Kepuasan Kerja (Z)	0.653	0.650	0.055	11.770	0.000
Kompensasi Tidak Langsung (X2) > Kepuasan Kerja (Z)	0.335	0.338	0.058	5.725	0.000
Kompensasi Langsung (X1) > Kinerja Karyawan (Y)	0.152	0.151	0.076	1.994	0.047
Kompensasi Tidak Langsung (X2) > Kinerja Karyawan (Y)	0.071	0.070	0.048	1.492	0.136
Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja Karyawan (Y)	0.766	0.768	0.080	9.520	0.000

Sumber: Lampiran 21

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.26 diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kompensasi langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja *temporary staff* UMY. Hal ini dilihat dari output Path Coefficient yang didapat nilai t hitung $>$ t tabel ($11,770 > 1,96$) atau P values $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak. Nilai koefisien (kolom Original sample) sebesar 0,653 artinya pengaruhnya positif.
- 2) Kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *temporary staff* UMY. Hal ini dilihat dari output Path Coefficient yang didapat nilai t hitung $<$ t tabel ($1,492 < 1,96$) atau P values $>$ 0,05 ($0,136 > 0,05$), sehingga H_0 diterima.
- 3) Kompensasi langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *temporary staff* UMY. Hal ini dilihat dari output Path Coefficient yang didapat nilai t hitung $>$ t tabel ($1,994 > 1,96$) atau P values $<$ 0,05 ($0,047 > 0,05$), sehingga H_0 ditolak. Nilai koefisien (kolom Original sample) sebesar 0,152 artinya pengaruhnya positif.
- 4) Kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *temporary staff* UMY. Hal ini dilihat dari output Path Coefficient yang didapat nilai t hitung $<$ t tabel ($1,492 < 1,96$) atau P values $>$ 0,05 ($0,136 > 0,05$), sehingga H_0 diterima.

5) Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *temporary staff* UMY. Hal ini dilihat dari output Path Coefficient yang didapat nilai t hitung > t tabel ($9,520 > 1,96$) atau P values < 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak. Nilai koefisien (kolom Original sample) positif sebesar 0,766 artinya pengaruhnya positif.

5. Analisis jalur (Path analysis)

Analisis jalur atau Path analysis merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis jalur akan membantu dalam melihat besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel terikat terhadap variabel bebas, dengan memperhatikan besarnya koefisien tersebut maka bisa dibandingkan besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Selanjutnya dilakukan analisis pengaruh mediasi untuk mengetahui apakah variabel mediasi atau intervening memediasi pengaruh variabel independen terhadap dependen atau tidak.

a. Pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total

Analisis ini untuk mengetahui besarnya koefisien pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total, sehingga dapat

diketahui apakah variabel mediasi memediasi pengaruh variabel independen terhadap dependen atau tidak.

Hasil koefisien analisis jalur dapat dilihat pada output *Spesific Indirect Effects*. Jika p value < 0,05 maka terjadi pengaruh tidak langsung antara X ke Y melalui variabel mediasinya (Z). Hasil output analisis jalur dapat dilihat pada tabel 4.27.

Tabel 4.27

Uji Hipotesis berdasarkan *Spesific Indirect Effects*

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Kompensasi Langsung (X1) > Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja Karyawan (Y)	0.500	0.500	0.074	6.721	0.000
Kompensasi Tidak Langsung (X2) > Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja Karyawan (Y)	0.256	0.258	0.046	5.521	0.000

Sumber: Lampiran 22

Hasil analisis sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja *temporary staff* UMY. Hal ini dilihat dari output Spesific Indirect Effect yang didapat nilai t hitung > t tabel (6,721 > 1,96) atau P values < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga Ho ditolak.

2) Kepuasan kerja memediasi Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja *temporary staff* UMY. Hal ini dilihat dari output Specific Indirect Effect yang didapat nilai t hitung > t tabel (5,521 > 1,96) atau P values < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga Ho ditolak.

Tabel 4.28

Hasil Analisis Jalur *Total Effect*

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Kompensasi Langsung (X1) > Kepuasan Kerja (Z)	0.653	0.650	0.055	11.770	0.000
Kompensasi Tidak Langsung (X2) > Kepuasan Kerja (Z)	0.335	0.338	0.058	5.725	0.000
Kompensasi Langsung (X1) > Kinerja Karyawan (Y)	0.652	0.652	0.048	13.613	0.000
Kompensasi Tidak Langsung (X2) > Kinerja Karyawan (Y)	0.327	0.328	0.051	6.469	0.000
Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja Karyawan (Y)	0.766	0.768	0.080	9.520	0.000

Sumber : Lampiran 23

6. Pembahasan Hipotesis

a. Pengaruh kompensasi langsung terhadap kepuasan kerja karyawan *temporary staff* UMY

Hipotesis 1 menduga kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara

langsung antara kompensasi langsung dan kepuasan kerja *temporary staff* UMY.

Kepuasan kerja merupakan kombinasi atas perasaan yang positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan terhadap kondisi kerja mereka (Robbins & Judge, 2017). Kepuasan kerja juga merupakan suatu hal yang diharapkan oleh karyawan dalam memenuhi standar kinerja, dan hidup dengan memiliki suasana kerja yang ideal (Fadli, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi langsung yang diterapkan oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada *temporary staff* UMY memberikan dampak terhadap kepuasan kerja yang dirasakan *temporary staff* UMY.

Secara umum kepuasan kerja juga dianggap memiliki keterkaitan terhadap produktivitas dan kesejahteraan pribadi. Oleh karena itu, penting bagi UMY untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, apabila kesejahteraan karyawan baik maka hal tersebut juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri dkk, 2015; Yenni, 2017), dimana dalam penelitiannya mereka menemukan bahwa kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan *temporary staff* UMY

Hipotesis 2 menduga kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara kompensasi tidak langsung dan kepuasan kerja *temporary staff* UMY.

Menurut Manurung (2017), kompensasi tidak langsung adalah hadiah tidak langsung yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan seperti tunjangan, asuransi kesehatan dan fasilitas lainnya. Fasilitas yang diberikan organisasi merupakan fasilitas pendukung kesejahteraan karyawannya.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kompensasi tidak langsung yang diterapkan UMY dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas pendukung yang diberikan UMY terhadap *temporary staff* berpengaruh dan harus diperhatikan.

UMY juga harus memperhatikan pemberian kompensasi tidak langsung sesuai dengan kebutuhan *temporary staff* UMY dengan demikian kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi dan akan memberikan dampak yang baik terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri dkk, 2015; Suleiman dkk, 2018), dimana dalam

penelitiannya mereka menemukan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan *temporary staff* UMY

Hipotesis 3 menduga kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara kompensasi langsung dan kinerja karyawan *temporary staff* UMY.

Menurut Indriyani dan Heruwasto (2017), kompensasi langsung merupakan gaji yang diterima karyawan setiap bulannya. Kompensasi tersebut diberikan kepada karyawan karena karyawan memberikan fokus dan perhatiannya terhadap organisasi. Perihal kompensasi harus menjadi salah satu aspek yang diperhatikan perusahaan, karena pembayaran yang kompetitif dan penghargaan untuk kinerja individu yang unggul dapat menjadi upaya organisasi dalam meningkatkan keadilan bagi karyawannya (Robbins & Judge, 2017).

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta harus memperhatikan dengan baik perihal kompensasi langsung yang diterima oleh karyawannya karena kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat karyawan. Selain itu, perhatian terhadap kompensasi sangatlah penting karena dengan gaji yang diterima karyawan setiap bulannya, karyawan tersebut dapat memenuhi

kebutuhan hidupnya sehari-hari. Pada akhirnya apabila karyawan merasa cukup dengan gaji yang diberikan maka hal tersebut juga dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik di organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sadzwina dan Gilang, 2015; Marliani et al, 2016) dimana dalam penelitiannya mereka menemukan bahwa kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan *temporary staff* UMY

Hipotesis 4 menduga kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara langsung antara kompensasi tidak langsung dan kinerja karyawan *temporary staff* UMY.

Menurut Dessler (1998, dalam Putri dkk, 2015), Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan (Dessler, 1998 dalam Putri, Hamid, & Nurtjahjono, 2015).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh secara langsung antara kompensasi tidak langsung dan kinerja karyawan *temporary staff* _UMY. Hal ini dapat disebabkan karena

masih kurang tepatnya pemberian kompensasi tidak langsung terhadap karyawan. Selain itu, apabila karyawan merasakan ketidakadilan atau kompensasi tidak langsung tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka pemberian kompensasi tidak langsung tidak akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Murty & Hudiwinarsih, 2012).

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sadzwina dan Gilang, 2015; Marliani et al, 2016) dimana dalam penelitiannya mereka menemukan bahwa kompensasi langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian ini sejalan dengan penelitian (Murty & Hudiwinarsih, 2012 yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *temporary staff* UMY

Hipotesis 5 menduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan *temporary staff* UMY.

Menurut Sari & Susilo (2018), ketika karyawan memiliki kepausan kerja maka performa kerja dan hasil kerja yang dihasilkan akan semakin baik. Kepuasan kerja juga dianggap memiliki keterkaitan

terhadap produktivitas dan kesejahteraan pribadi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja melakukan kerjanya dengan baik dan menyiratkan antusiasme atas pekerjaan yang diberikan dan menunjukkan kebahagiaan atas pekerjaan yang dilakukan.

Melihat pentingnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penting bagi UMY untuk memperhatikan dengan baik perihal kepuasan kerja karyawan *temporary staff* UMY. Kepuasan kerja yang diperhatikan tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti wewenang sesuai dengan harapan karyawan, pengawasan yang baik, kebijakan dan fasilitas yang dapat mendukung kinerja karyawan, hubungan interpersonal, pekerjaan yang diberikan, upaya dalam menjaga komitmen, penghasilan, serta beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fadli, 2017; Sari & Susilo, 2018), dimana dalam penelitiannya mereka menemukan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

f. Pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hipotesis 6 menduga kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji

hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan tidak meningkatkan kinerja karyawan, maka kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, apabila kompensasi yang diterima karyawan tinggi maka semakin tinggi juga kepuasan yang dirasakan karyawan dan membuat kinerja karyawan juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hidayah & Aisyah, 2016; Utami, 2018), dimana dalam penelitiannya mereka menemukan bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan.

g. Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hipotesis 7 menduga kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rojikin, 2015; Nusanjaya, 2017), dimana dalam penelitiannya mereka menemukan bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Pada uji hipotesis berdasarkan data pada tabel 4.26, diperoleh bahwa nilai tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Z) adalah kompensasi langsung (X_1) yaitu sebesar 0.653. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi langsung (X_1) memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja lebih tinggi dari kompensasi tidak langsung (X_2). Lebih lanjut, dari tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y), diperoleh bahwa nilai tertinggi yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah pada kepuasan kerja karyawan (Z) yaitu sebesar 0.766. Hal tersebut menunjukkan bahwa

kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan lebih tinggi daripada pengaruh kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2).

7. Pembahasan Hasil Analisis Jalur *Total Effect*

Berdasarkan hasil analisis jalur *total effect* pada gambar 4.28, variabel kompensasi langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai P Value 0.000 atau < dari P values < 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan variabel kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai P Value 0.000 atau < dari P values < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai values 0.000 atau < dari P values < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan dari variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.