

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPUASAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR PUSAT PD. BPR. BKK. KEBUMEN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : Kamil Aris
N.I.M : 135501478
Progam Studi : Manajemen S1

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN**

2017

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPUASAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR PUSAT PD. BPR. BKK. KEBUMEN**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Progam Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa



Disusun Oleh :

Nama : Kamil Aris
N.I.M : 135501478
Progam Studi : Manajemen S1

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar saya sanggup menerima hukuman/ sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Kebumen, Agustus 2017

Penulis,

Kamil Aris

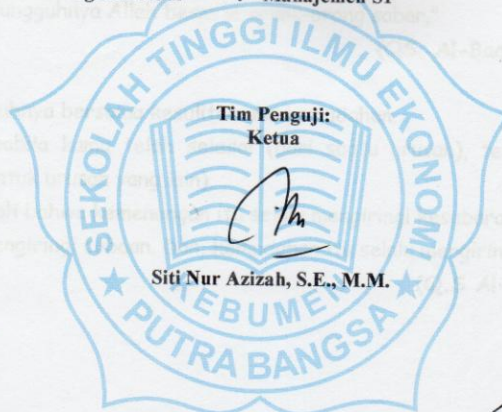
PENGESAHAN UJIAN

Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dan diterima untuk
memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Kebumen, 23/08/2017

Disusun oleh

Nama Mahasiswa : Kamil Aris
N.I.M : 135501478
Program Studi : Manajemen S1



Tim Penguji:
Ketua

Siti Nur Azizah, S.E., M.M.

Anggota

Irfan Helmy, S.E., M.M.

Anggota

Parmin, S.E., M.M.

Mengesahkan,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Ketua Program Studi Manajemen



Parmin, S.E., M.M
NIDN: 0624128001

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen. Permasalahan dalam penelitian ini adalah diperlukan kajian terhadap kinerja yang dihadapi Perusahaan Daerah BPR BKK Kebumen dengan menganalisis secara obyektif faktor –faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan baik Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen dengan Jumlah 38 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuisisioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan uji F serta koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen, baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan). Dalam penelitian ini diketahui bahwa Kepuasan Kerja merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel-variabel independen yang lain.

Kata kunci: *Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi dan Kinerja*

ABSTRACTION

The purpose of this study to analyze the Influence of Individual Characteristics, Job Satisfaction and Compensation Against Employee Performance at Head Office PD. BPR. BKK. Kebumen. The problem in this research is the need to study the performance faced by BPR BKK Kebumen Regional Company by analyzing objectively the factors that influence the decreasing of employee's performance Individual Characteristics, Job Satisfaction and Employee Compensation

Population in this research is Employee at Head Office of PD. BPR. BKK. Kebumen with a total of 38 people. The instrument used in this study is a questionnaire to obtain the primary data needed. The research method is quantitative analysis, the data obtained based on the answers of the respondents on the questionnaire, analyzed by statistical techniques of multiple linear regression analysis, regression model tested with classical assumption to qualify and feasible to predict the influence of independent variables on the dependent variable. Regression calculation results are tested by t test and F test and the coefficient of determination.

The results of this study indicate that the variable Characteristics of Individuals, Job Satisfaction and Compensation Against Employee Performance at Head Office PD. BPR. BKK. Kebumen, either individually (partially) or simultaneously (simultaneously). In this research, it is known that Job Satisfaction is the independent variable that has the greatest influence on the performance of employees compared to other independent variables.

Keywords: Individual Characteristics, Job Satisfaction and Compensation and Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja menurut Veithzal Rivai (2006:309) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Mangkunegara (2000:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius.

Berdasarkan hasil observasi awal, penulis melihat beberapa hal yang berkaitan dengan kurangnya kinerja karyawan dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal ini meliputi masih ada beberapa karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaan masih sering menunda-nunda, sehingga berpengaruh terhadap hasil yang kurang memuaskan. Hal ini terlihat dengan adanya karyawan yang sering membuang waktu dengan mengobrol pada jam kerja atau menambah jam istirahat sendiri, kurang disiplinnya pegawai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, kurangnya komunikasi karyawan dengan pimpinan sehingga mengakibatkan kurangnya respek dan bimbingan mengenai pekerjaan hal ini berakibat pada kinerja yang kurang maksimal.

Selain permasalahan kinerja dalam hal permasalahan yang menyangkut karakteristik individu dalam hal ini kemampuan dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan menjadi baik, sikap toleransi yang baik terhadap rekan kerja sehingga dapat mendukung pekerjaan yang dilakukan menjadi maksimal, proses penerimaan karyawan di PD.BPR BKK KEBUMEN yang cenderung kurang selektif terhadap calon karyawan yang akan ditempatkan Menurut observasi hal yang menonjol dalam mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja dan kompensasi karyawan, Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Hasibuan (2007).

Demikian juga kompensasi adalah timbal balik yang nyata yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Sehingga sudah suatu kewajiban bagi suatu perusahaan untuk memberikan kompensasi baik berupa langsung atau tidak langsung.

Berdasarkan hal-hal di atas diperlukan kajian terhadap kinerja yang dihadapi Perusahaan Daerah BPR BKK Kebumen dengan menganalisis secara obyektif faktor –faktor yang mempengaruhi

menurunya kinerja karyawan baik Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi karyawan. Selanjutnya mencari solusi untuk mengatasi permasalahan yang ada sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan yang akhirnya menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan pertimbangan diatas maka penulis mengajukan judul :**“Pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang penulis ungkapkan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Karakteristik Individu mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen?
2. Bagaimanakah Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen?
3. Bagaimanakah Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen?
4. Bagaimanakah Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi secara bersama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Guna mempersempit ruang lingkup masalah maka perlu adanya pembatasan masalah. Penelitian ini hanya di fokuskan pada kondisi kerja pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen.

1.4.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi secara bersama terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat ada PD. BPR. BKK. Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini.

1. Teoritis

Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam masalah Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi

terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen. Kebumen sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan yang khususnya pada sumber daya manusia.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi organisasi, tentang bagaimana pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen.

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1. LANDASAN TEORI

2.1.1. Kinerja

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi sebagaimana dikemukakan oleh Armstrong dan Baron (Wibowo, 2010).

Faktor yang mempengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2000) yaitu:

1. **Faktor individu.** Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).
2. **Faktor lingkungan organisasi.** Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi itu antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir, gaji, pemberian *reward*, insentif dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

1.1.2. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2003). Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap organisasi tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi. Robbins (2006) menyatakan bahwa, .Faktor-faktor yang mudah didefinisikan

dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

1.1.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Hasibuan (2007). Sedangkan menurut As'ad (2003), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Menurut Robbins (2009) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Mangkunegara (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyokong dan tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

2.1.4. Kompensasi

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan motivasi adalah melalui kompensasi. Menurut Singodimejo dalam tulisan Edy Sutrisno (2009), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah Karyawan Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen, Sedangkan yang menjadi obyek penelitian adalah variabel Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

3.2. Variabel Penelitian

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (Sugiyono, 2004). Variabel independen menjadi variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang berpengaruh positif ataupun negatif (Ferdinand, 2006). Adapun yang menjadi variabel Independen adalah: Karakteristik Individu (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3).

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat dari sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Adapun yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti untuk menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2004).

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.4. Pembahasan dan Implikasi Manajerial

4.4.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen, artinya Karakteristik Individu yang meliputi: Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat. Terbukti dapat meningkatkan variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Herianus Peoni (2014), tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen, artinya Kepuasan Kerja yang meliputi: Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan atau Promosi, Supervisor dan Rekan kerja. Terbukti dapat meningkatkan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida sanjaya Dewi tahun 2015, judulnya “pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewargaan Organisasional sebagai Variabel Intervening (*Studi Pada Karyawan PT. Indonesian Knitting Factory Semarang*).

4.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen, artinya Kompensasi yang meliputi: Gaji, Tunjangan dan Insentif. Terbukti dapat meningkatkan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Mulyadi tahun 2012 yang berjudul "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Pustaka".

4.4.4. Pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen.

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 20,673 dengan signifikan 0,000 sedang $\alpha = 0,05$ karena P_{value} lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ berarti, variabel Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, penulis menarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas di simpulkan bahwa semua variabel bebas (Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen.
2. Karakteristik Individu dengan indikator Kemampuan, Nilai, Sikap dan Minat terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen.
3. Kepuasan Kerja dengan indikator Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan atau Promosi, Supervisor dan Rekan kerja terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen.

4. Kompensasi dengan indikator Gaji, Tunjangan dan Insentif terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen adalah Kepuasan Kerja karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan nilai *Unstandardized Coefficients* (B.0,566).

5.2. Saran

1. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang paling mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen adalah Kepuasan kerja. Karena itu diharapkan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dengan memberikan promosi jabatan dan kesempatan untuk mengembangkan diri memperluas pengalaman kerja, mengadakan kegiatan *family gathering* atau silaturahmi antar karyawan agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan bersahabat sehingga tercipta kepuasan kerja bagi para karyawan dan kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Karakteristik Individu juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen. Di harapkan perusahaan dapat meningkatkan minat dan sikap karyawan dengan mengadakan pelatihan atau penyuluhan yang membangkitkan potensi yang ada dalam masing-masing karyawan dan dapat memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para karyawan mengembangkan kemampuannya sehingga akan berimbas pada kinerja karyawan yang meningkat.
3. Dalam hal kompensasi diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan gaji atau insentif khususnya untuk karyawan yang berada di bawah manajemen, memberikan uang lembur yang sesuai dan memperhatikan tunjangan bagi karyawan yang berprestasi memberikan beberapa kompensasi lain seperti memberikan insentif atau bonus di luar gaji, yang besarnya ditentukan berdasarkan kontribusi masing-masing karyawan seperti ketepatan waktu dalam bekerja dan kemampuan dalam mencapai target kerja sehingga usaha maksimal yang dilakukan para karyawan mendapatkan kompensasi yang lebih sebanding.
4. Penelitian ini hanya menjelaskan 61,5% pengaruh terhadap Kinerja yang dijelaskan oleh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi, jadi masih banyak variabel lain yang belum diteliti yang berpengaruh terhadap Kinerja yang bisa di jadikan model penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Arikunto Suharsimi, 2009, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad. M.2003, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma.A. 2005, *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Ghozali,Imam "Aplikasi Panduan Multivariate dengan SPSS", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Sermarang, 2005.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2008. *Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS*.Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2009). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Massachusets: Alli and Bacon.
- Hadi, Sutrisno. 2001, *Metodologi Riset* Jilid II, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P. Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2008, *Organizational Behavior*. 8th Edition, McGraw-Hill Companies. nc,United States of America.
- Mangkunegara. A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cetakan keempat, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, Refika Aditama, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003.*PerilakuOrganisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi ke-8, Buku 1, PT. Prenhalindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, PT. Indeks Jakarta.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge.2009, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, S. 2003. *Structural Equation Modeling: Konsep dan Aplikasi dengan AMOS*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi ke-12. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta

- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 7 no 1*.
- Thoha, Miftah, "*Pembinaan Organisasi: Proses Diagnosa dan Intervensi*", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth.
Bpk/Ibu/Sdr/i
Karyawan PD. BPR. BKK. Kebumen Di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka penyusunan Skripsi pada Program S1 Program Studi Ekonomi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PD. BPR. BKK. Kebumen”.Sangat mengharapkan kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi angket ini.

Tujuan pengisian kuesioner ini adalah semata-mata untuk kepentingan akademis, tanpa adanya tendensi yang lain. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i hanya akan saya pergunakan untuk tujuan penelitian ini, sehingga kerahasiannya akan terjamin sepenuhnya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi angket ini saya mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Kamil Aris

KUESIONER
ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPUASAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR PUSAT PD. BPR. BKK. KEBUMEN

I. Identitas Responden

1. No. Kuisisioner :(diisi peneliti)
2. Usia : ☐ 20-30 tahun ☐ 31-40 tahun ☐ >40
tahun
3. Pendidikan : ☐ SLTA ☐ D3 ☐ S1
4. Lama Bekerja : ☐ 1-5 tahun ☐ 5-10 tahun ☐ >10 tahun
5. Jenis Kelamin : ☐ laki-laki ☐ perempuan

II. Petunjuk Pengisian

Berilah jawaban untuk pertanyaan berikut ini dengan memberi tanda silang (X) pada alternative jawaban yang sudah tersedia sesuai kondisi dan keadaan yang sebenarnya. Alternative jawaban (SS = Sangat Setuju), (S= Setuju), (TS= Tidak Setuju), (STS= Sangat Tidak Setuju).

III. KUESIONER

PERNYATAAN		JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
KINERJA					
1	Standar kualitas kerja saya melebihi standar yang telah ditetapkan.				
2	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target sesuai dengan target perusahaan				
3	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu selesai tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang ada				
4	Saya selalu bisa memanfaatkan semua sumber daya atau fasilitas yang ada untuk mendukung pekerjaan saya				
5	Saya mampu bekerja sendiri tanpa adanya ketergantungan orang lain.				
6	Saya telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dengan baik.				
7	Saya paham terhadap pekerjaan yang menjadi tugas saya dan mampu melaksanakannya dengan penuh tanggungjawab.				

PERNYATAAN		JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
KARAKTERISTIK INDIVIDU					
1.	Saya merasa pekerjaan ini sangat cocok dengan kemampuan yang saya miliki				
2.	Saya selalu total dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan .				
3.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan.				

4.	Pekerjaan ini sudah sesuai dengan keinginan saya				
----	--	--	--	--	--

PERNYATAAN		JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
KEPUASAN KERJA					
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya.				
2.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima dengan pekerjaan saya sekarang.				
3.	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi secara adil kepada setiap karyawan yang berprestasi.				
4.	Saya merasa puas dengan sistim pengawasan pekerjaan di perusahaan.				
5.	Kedekatan personal antar karyawan membuat saya puas dan nyaman selama bekerja.				

PERNYATAAN		JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
KOMPENSASI					
1.	Saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah sesuai.				
2.	Saya merasa tunjangan yang saya dapatkan sudah sesuai.				
3.	Saya merasa insentif yang dibagikan sudah sesuai dengan hasil pekerjaan.				