

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh hal tersebut, peneliti melakukan pengujian hipotesis. Penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah *explanatory research*. Menurut Singarimbun (2006:5), “apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatory research*).”

Dalam penelitian *explanatory research*, hipotesis yang telah dirumuskan selanjutnya diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel yang hendak diteliti. Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu Kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). Penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Sehingga dengan demikian jenis penelitian ini adalah penelitian survei.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan di PT. Prudential Life Assurance yang beralamatkan di Jalan S. Parman no.56 Blok B 7-8 Malang, Jawa Timur. Pemilihan lokasi di PT. Prudential Life

Assurance. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut menerapkan kompensasi sebagai cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

C. Konsep, Variabel, dan Definisi Operasional

1. Konsep

Pemahaman sebuah konsep dari permasalahan yang diteliti sangat diperlukan, karena dari konsep ini guna menghasilkan rumusan dari hubungan-hubungan teoritis. Menurut Singarimbun (2006:33) konsep adalah “Istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.” Konsep dalam penelitian ini yaitu:

a. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan atau kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan.

c. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan.

2. Variabel

Menurut Sugiyono (2010:58) variabel adalah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas, satu variabel intervening dan satu variabel terikat. Kompensasi finansial (X_1) kompensasi non finansial (X_2) sebagai variabel bebas, kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel intervening, dan Kinerja karyawan (Z) sebagai variabel terikat. Di bawah ini adalah indikator dari variabel tersebut.

a. Variabel bebas

Menurut Sugiyono (2010:59) “variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu Kompensasi finansial (X_1), Kompensasi non finansial (X_2), yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut;

- 1) Upah atau Gaji
- 2) Bonus
- 3) Tunjangan
- 4) Imbalan Sosial
- 5) Imbalan Karir

b. Variabel intervening

Menurut Sugiyono (2009:5), variabel intervening adalah “variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.” Dalam penelitian ini, variabel interveningnya yaitu variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan
- 2) Kepuasan terhadap pembayaran kompensasi
- 3) Kepuasan terhadap promosi
- 4) Kepuasan terhadap atasan

c. Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2010:59) “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu, variabel Kinerja Karyawan (Z), dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas dari hasil pekerjaan
- 2) Kualitas dari hasil pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu

3. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2009:126), definisi operasional adalah “suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberi suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.” Definisi operasional bermanfaat bagi peneliti lain yang ingin meneliti variabel yang sama sebagai acuan apakah dia harus menggunakan metode pengukuran yang sama atau tidak. Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

a. Variabel Bebas

- 1) Kompensasi Finansial (X_1)

Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Dalam variabel kompensasi finansial ini, terdapat tiga indikator yaitu dalam bentuk uang seperti upah atau gaji, bonus, dan tunjangan.

2) Kompensasi non finansial (X_2)

Kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial terdiri dari imbalan sosial dan imbalan karier.

b. Variabel Intervening

1) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan Kerja Karyawan merupakan sikap dan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya dan ganjaran yang diperoleh. Dalam variabel ini indikator yang digunakan yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, yang merupakan adanya kedudukan jabatan yang lebih baik dan jabatan yang dipegang sesuai dengan keahlian yang dimiliki, kepuasan terhadap pembayaran yang merupakan kepuasan atas pembayaran setelah menduduki jabatan baru yang sesuai dengan pekerjaan dan harapan, kepuasan terhadap kebijakan promosi yang merupakan kepuasan terhadap sistem promosi yang telah dilakukan oleh perusahaan dan kesempatan untuk dipromosikan, dan kepuasan terhadap atasan yang merupakan kepuasan akan bagaimana dukungan atasan dan hubungan dengan atasan.

c. Variabel Terikat

1) Kinerja Karyawan (Z)

Kinerja Karyawan merupakan hasil dari aktivitas kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar. Dalam variabel ini terdapat tiga indikator, yaitu kuantitas pekerjaan yang mana seberapa banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan, kualitas pekerjaan yang merupakan kualitas pekerjaan yang diselesaikan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan maka konsep, indikator, beserta item-item yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Tabel Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi	Kompensasi Finansial (X ₁) Hariandja (2002:224)	Gaji	<ul style="list-style-type: none">• Tingkat keadilan gaji• Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan• Tingkat kesesuaian gaji dengan keterampilan yang dimiliki• Tingkat pengaruh gaji terhadap pemenuhan kebutuhan sehari-hari
		Bonus	<ul style="list-style-type: none">• Tingkat kesesuaian bonus dengan kesepakatan perusahaan• Tingkat kesesuaian bonus dengan jumlah kehadiran• Tingkat kesesuaian gaji dengan jumlah garapan yang diselesaikan

Lanjutan Tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item
		Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keadilan tunjangan • Tingkat kesesuaian tunjangan dengan harapan
	Kompensasi Non Finansial (X ₂) Schuler dan Jackson (1996:96)	Imbalan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penghargaan social • Tingkat frekuensi pemberian pujian • Tingkat kenyamanan tugas • Tingkat jalinan persahabatan
		Imbalan Karir	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat frekuensi pengembangan diri • Tingkat peluang naik pangkat
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Hariandja (2001:291-292)	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Posisi jabatan yang lebih baik • Kesesuaian dengan keahlian
		Kepuasan Terhadap Pembayaran kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pembayaran kompensasi sesuai dengan pekerjaan/kedudukan • Pembayaran kompensasi sesuai dengan harapan
		Kepuasan Terhadap Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap sistem promosi yang diterapkan • Kesempatan yang sama untuk dipromosikan
		Kepuasan Terhadap Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan atasan terhadap pekerjaan • Hubungan dengan atasan kerja • Dukungan rekan kerja terhadap pekerjaan • Hubungan dengan rekan kerja.

Lanjutan Tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kinerja	Kinerja Karyawan (Z) Dharma (2003:335)	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya hasil kerja • Hasil kerja sesuai jumlah target
		Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kerapian dalam bekerja • Ketelitian dalam bekerja
		Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

D. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2010:132), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik total dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini skala akan diberikan bobot pada setiap jawaban yang merupakan reaksi individu terhadap sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan. Pembobotan disini adalah proses pemberian nilai angka pada setiap jawaban dari satu pertanyaan atau pernyataan, secara garis besar dapat dijelaskan pada tabel 3.

Tabel 3

Skala Pengukuran

Jawaban Responden	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Riduwan dan Kuncoro (2011:20)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, maka dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 1996:61).

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan:

c = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

k = banyaknya kelas

X_n = nilai observasi terbesar

X₁ = nilai observasi terkecil

$$c = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus di atas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas yang tertera pada Tabel 4.

Tabel 4
Interval Kelas Skala Likert

No	Notasi	Score	Interval Kelas
1	Sangat Baik/Sangat Sesuai/Sangat Tinggi/Sangat Besar/Sangat Puas	5	> 4,2 – 5
2	Baik/Sesuai/Tinggi/Besar/Puas	4	> 3,4 – 4,2
3	Cukup Baik/Cukup Sesuai/Cukup Tinggi/Cukup Besar/Cukup Puas	3	> 2,6 – 3,4
4	Buruk/Tidak Sesuai/Rendah/Kecil/Tidak Puas	2	> 1,8 – 2,6
5	Sangat Buruk/Sangat Tidak Sesuai/Sangat Rendah/Sangat Kecil/Sangat Tidak Puas	1	1 – 1,8

Dalam pembuatan kelas interval yang digunakan dalam menyusun tabel distribusi frekuensi gambaran responden dapat menggunakan cara sebagai berikut:

(Supranto, 1996:61)

1. Mengurutkan data responden dari yang terkecil ke data terbesar
2. Menhitung rentang data, yaitu data tertinggi dikurag data terendah
3. Menghitung banyak kelas denag rumus Sturges

$$K = 1 + 3,322 \log n$$

Dimana:k = banyaknya kelas
n = banyaknya responden

4. Menghitung panjang kelas interval dengan rumus

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{rentang kelas}}{k}$$

5. Menentukan ujung kelas interval pertama, dan kelas interval pertama dihitung dengan menjumlahkan ujung bawah kelas dengan nilai panjang kelas dikurang 1.

Supranto juga memberikan ketentuan bahwa kelas interval tidak perlu sama. Pembuatan kelas interval dapat dilakukan dengan memberi tanda $<$ (kurang dari) atau \geq (lebih dari sama dengan).

E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2010:115) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 61 karyawan PT. Prudential Life Assurance.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 5

Tabel 5
Data Jumlah Karyawan PT. Prudential Life Assurance, Malang.

No	Uraian	Jumlah
1	Senior Agency Manajer	1
2	Agency Manajer	3
3	Senior Unit Manajer	2
4	Unit Manajer	7
5	Agen	42
6	Admin	6
Jumlah		61

Sumber: Admin PT. Prudential Life Assurance, Malang 2013.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Guna memudahkan peneliti, serta terbatasnya kemampuan dari segi tenaga, waktu dan biaya sehingga tidak memungkinkan untuk menguji semua elemen yang ada di populasi, untuk itu perlu adanya sampel. Menurut Sugiyono (2010:116), sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Mengingat objek yang diteliti dalam lokasi mempunyai beberapa seksi atau kelompok dalam struktur organisasinya, dan untuk mendapatkan jumlah sampel yang seimbang atau sebanding dengan banyaknya objek penelitian dimasing-masing seksi, atau kelompok, maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang samabagi setiap unsur atau populasi untuk dipilih menjadi sampel, jadi teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus sesuai dengan jumlah populasinya adalah 61 orang. Dalam penelitian ini senior agency manager tidak dijadikan sampel. Jadi sampel yang akan diambil adalah 60 orang.

F. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Dua sumber data tersebut merupakan data yang berhubungan dengan penelitian dan konsep datanya pun tidak menyimpang dari penelitian.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data Primer didapat melalui pengamatan langsung di lokasi

penelitian dengan mencatat perilaku dari objek yang dicatat secara langsung, data primer dapat berupa hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden, dan juga bisa dilakukan dengan wawancara (*interview*). Penyebaran kuesioner kepada para responden merupakan pengumpulan data primer yang efektif untuk mengetahui masalah penelitian dan mengetahui jawaban dalam menguji hipotesis penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung data primer yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data sekunder yang dapat membantu penelitian berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, deskripsi kepegawaian, dan lain-lain. Data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung yang biasanya berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi perusahaan.

G. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2010:146) adalah “suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.” Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode dan instrumen sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner menurut Arikunto (2010:194) “sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.” Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Dimana dalam penelitian ini peneliti menyebarkan daftar pertanyaan tertulis secara tertutup/kuesioner yang dijawab oleh responden. Isi dari kuesioner tersebut adalah

pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan Kompensasi, Kepuasan kerja karyawan, dan Kinerja karyawan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan pada subjek penelitian, namun melalui pencatatan dokumen-dokumen atau arsip yang dimiliki oleh perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian yang sesuai dengan pedoman dokumentasi. Dokumen tersebut dapat berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan deskripsi kepegawainya, dan lain-lain.

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu instrumen dan untuk mendapatkan jawaban yang diharapkan.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:213) validitas adalah suatu ukuran yang menunjuk tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan

r = koefisien korelasi

x = skor item x

y = skor item y

n = banyaknya sampel

Menurut Sugiyono (2010:166) instrumen dikatakan valid apabila koefisiennya $\geq 0,3$.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas. Dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan

- r_{11} = reliabilitas intrumen
- k = banyaknya pertanyaan
- σ_b^2 = jumlah varian butiran
- σ_1^2 = varians total

Menurut Arikunto dalam Supriyanto (2010:296), instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai koefisien $> 0,600$.

I. Metode Analisis Data

Data-data yang diperoleh sebelum disajikan dalam bentuk informasi diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel Kompensasi, Kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka kegiatan selanjutnya adalah mengolah data dan mentabulasikan ke dalam tabel distribusi frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolok ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun dalam persentase.

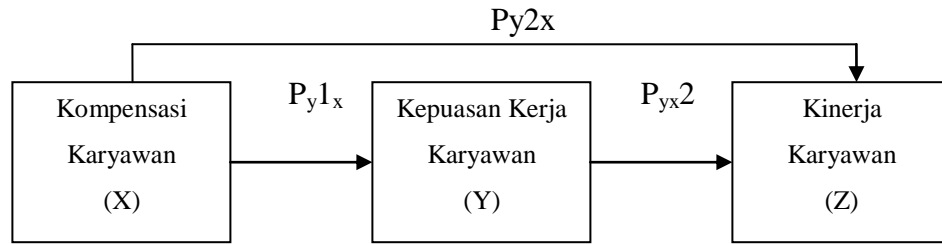
2. Analisis Jalur

Analisis jalur sangat bermanfaat untuk mengetahui hubungan sebab akibat, selain itu analisis jalur ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian dengan menggunakan analisis jalur adalah sebagai berikut: (Riduwan dan Kuncoro, 2011:116-118)

a. Merumuskan hipotesis dan model analisis jalur.

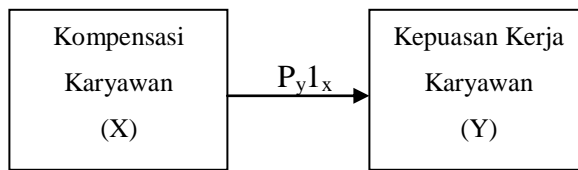
Kerangka hubungan kausal empiris dalam penelitian ini dapat dibuat melalui model analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 4
Model Analisis Jalur

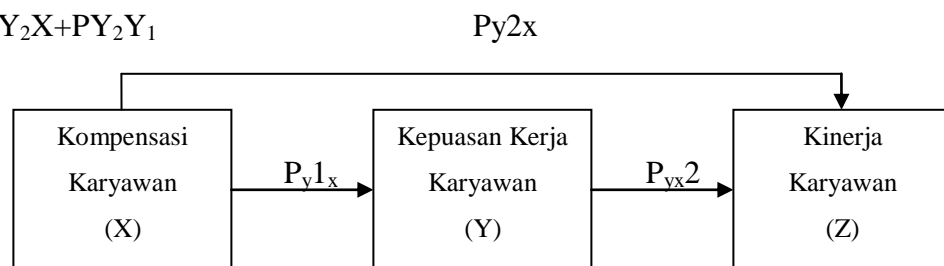
Dalam model analisis jalur diatas, untuk mempermudah melakukan analisis maka dapat dibagi menjadi 2 model jalur yaitu:

$$Y_1 = PY_1X$$



Gambar 5
Model Jalur 1

$$Y_2 = PY_2X + PY_2Y_1$$



Gambar 6
Model Jalur 2

- a. Menghitung koefisien jalur secara bersama-sama.

Menguji koefisien jalur secara bersamaan dapat dihitung dengan rumus F, yaitu: (Riduwan dan Kuncoro,2011:133)

$$F = \frac{n - k - 1 R^2}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan

- n = Jumlah sampel
- k = Jumlah variabel eksogen
- R^2 = R Square

b. Menghitung koefisien jalur secara individu (parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dengan rumus seperti di bawah ini: (Riduwan dan Kuncoro, 2011:133)

$$t_k = \frac{P_k}{se_{px2}}$$

Kriteria pengujian yang ditetapkan dari uji t ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk model jalur 1, jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 \geq Sig$), maka variabel Kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y). Begitu pula untuk model jalur 2 jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 \geq Sig$), maka variabel Kompensasifinansial (X_1), Kompensasi non finansial (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).

2) Untuk model jalur 1, jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 < Sig$), maka variabel Kompensasi finansial (X_1), Kompensasi non finansial (X_2) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Begitu pula untuk model jalur 2 jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 < Sig$), maka variabel Kompensasi finansial (X_1), Kompensasi non finansial (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).