ABSTRAK

Sebuah perusahaan atau organisasi harus dapat menciptakan kondisi yang nyaman bagi individu agar bisa memberikan kinerja yang baik,yang harus dilakukan perusahaan atau organisasi adalah meningkatkan kenyamanan kerja dan kesejahteraan agar individu merasa adil di tempat kerja,perusahaan dan organisasi harus menempuh strategi yang bisa dilakukan untuk membantu pegawai menangani rasa ketidakadilan terhadap pemberlakuan sistem pembayaran kompensasi yang baru, dikarenakan kompensasi merupakan sesuatu hal yang berdampak untuk menunjang kehidupan pegawai, kompensasi yang di dapat oleh setiap pegawai merupakan bentuk upah ataupun penghargaan atas apa yang telah dikerjakan dan kompensasi yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini yang terjadi di Perguruan Tinggi yaitu Universitas Negeri Semarang yang merupakan Perguruan Tinggi BLU (Badan Layanan Umum) yang mana pegawainya terdiri dari Pegawai Negeri Sipil,Pegawai BLU, dan Pegawai Kontrak, sehingga dari segi pembayaran kompensasi ada berbagai macam cara pembayaran bagi Pegawai Negeri Sipil, Pegawai BLU, dan Pegawai Kontrak.

Pada penelitian ini mengembangkan model Studi Penelitian empiris menggunakan tiga variabel yaitu: kompensasi,kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dari ketiga variabel tersebut dirumuskan tiga hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai PNS UNNES. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 226 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa tiga hipotesis diterima.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, dan yang terakhir kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kompensasi,kepuasan kerja,kinerja,sistem pembayaran

SEMARANG

FEB UNDIP