

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KRISTAL KOMPUTERINDO PERKASA

Eni¹, Realize²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb180910039@upbatam.ac.id

ABSTRACT

In an organization, human resources become an important function in increasing competition in a company. This research was conducted to determine whether the effect of compensation and job satisfaction on the performance of employees of PT Kristal Computerindo Perkasa. The type of research used is descriptive quantitative. Then the population in this study were all employees at PT Kristal Computerindo Perkasa, amounting to 110 people. The sampling technique that the researcher uses in this research is to use a saturated sampling technique, where the determination of the sample is taken from all the existing population. In this study, the research collected data using interview, observation, and questionnaire techniques. From the results of the questionnaire then processed using the SPSS version 25 application, by obtaining the results of compensation having a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$, and job satisfaction having a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.005$

Keywords: Compensation; Employee Performance; Job Satisfaction

Pendahuluan

Human resources diperlukan untuk membuat suatu perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian dari seluruh kegiatan organisasi, dan juga merencanakan strategi yang kemungkinan akan terjadi di masa yang akan datang. Perusahaan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten supaya bisa menjadi suatu kekuatan untuk bersaing dengan perubahan-perubahan yang telah terjadi. Oleh sebab itu karyawan menjadi kekayaan utama pada suatu perusahaan ataupun organisasi, karena tanpa adanya keikutsertaan karyawan maka segala kegiatan perusahaan tidak akan terjadi. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, perusahaan harus bisa memberikan dorongan kepada karyawan secara optimal untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan keterampilan mereka. Salah satunya ialah dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan karyawannya (Pudjo Wibowo, 2018:173).

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sangat berpengaruh pada sikap dan kinerjanya. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuan, pendidikan, keahlian akan sangat berguna dalam peningkatan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dari pekerjaannya supaya tidak terjadi kecemburuan antar karyawan lain jika mengalami kompensasi yang berbeda. Kompensasi yang diberikan tidak hanya dari segi gaji yang diberikan, akan tetapi dari segi upah lembur, insentif atau tunjangan lainnya. Jika semua itu tercapai maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan juga akan mengurangi *turnover* karyawan (Dwianto et al., 2019:211). Dikatakan juga *when employees underperform in a pay for performance system, organizations often try to accommodate, remediate, or alleviate the situation by modifying the pay for performance system for those performers and to make them feel satisfying to work at there* (Maltarich et al., 2017:4).

Adapun faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu kepuasan bekerja. Kepuasan kerja termasuk suatu kondisi emosional baik menyenangkan maupun tidak terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat atau lambat tergantung dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan akan tercapai apabila keinginan dari karyawannya tersebut dapat terpenuhi dengan begitu kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat juga (Suryani & Hastono, 2020:324). Dikatakan juga *we can see someone who has a high or low level of job satisfaction from their attitude, their will be friendly and open to people if they feel satisfying with their job* (Lan et al., 2021:3).

Kinerja berarti keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik jika mempunyai kinerja yang tinggi sehingga bisa menghasilkan kerja yang baik pula. Untuk itu seorang pimpinan perusahaan harus memperhatikan kinerja dari karyawannya, jika kinerja karyawan menurun bisa secara menyeluruh mempengaruhi pada kinerja perusahaannya. Seorang pimpinan akan melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut termasuk dengan memperhatikan apa saja yang dibutuhkan karyawan tersebut baik itu berupa kompensasi, dorongan, kepuasan saat bekerja dan lain sebagainya (Suryani & Hastono, 2020:324). Dikatakan juga *employee performance will be good in a company if their influenced by three factors, namely organizational support, management ability or effectiveness and work performance of each individual who works in the organization* (Eliyana et al., 2019:145).

KAJIAN TEORI

2.1 Kompensasi

Kompensasi yang diberikan organisasi akan sangat berpengaruh positif pada karyawan tersebut, dikarenakan tujuan utama untuk sebagian besar karyawan bekerja pada suatu perusahaan ialah memperoleh kompensasi. Kompensasi bisa diartikan sebagai suatu pemberian dari perusahaan kepada karyawannya sebagai tanda balas jasa atau imbalan dari hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut demi kepentingan perusahaan (Komarudin & Nuridin, 2020:24). Kompensasi termasuk suatu cara menumbuhkan motivasi, prestasi, kepuasan kerja pada karyawannya. Kompensasi juga termasuk sebagai balasan dari pekerjaan mereka yang menjadi kewajiban karyawan (Fahrurroji et al., 2018:5). Dikatakan *someone who has a higher salary then the performance of the employee will also be good* (Ejermo & Schubert, 2018:2).

Beberapa tujuan dari pemberian kompensasi antara lain (Fahrurroji et al., 2018:5):

1. Hubungan dalam bekerja sama
2. Kepuasan dalam bekerja
3. Sebagai suatu motivasi
4. Keseimbangan karyawan
5. Menciptakan kedisiplinan
6. Berpengaruh pada organisasi buruh

Kompensasi dapat dibagi menjadi beberapa jenis ialah (Komarudin & Nuridin, 2020:25):

1. Kompensasi langsung
2. Kompensasi tidak langsung

Indikator dari kompensasi ialah sebagai berikut (Komarudin & Nuridin, 2020:26):

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas

2.2 Kepuasan Kerja

Dalam bekerja, kepuasan kerja memiliki dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan begitu pekerja akan merasakan puas kemudian lebih aktif dan produktif saat melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja seorang karyawan bisa diperlihatkan dari reaksi emosional, sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya (Hendro, 2017:1). Kemudian pengertian lain dari kepuasan kerja yaitu sebagai suatu perasaan positif terhadap segala pekerjaan yang dikerjakan dan memiliki dampak atau efek dari pekerjaan tersebut. Perasaan puas atau tidak puas seseorang bisa dilihat dari bagaimana mereka melakukan pekerjaan tersebut (Garaika, 2020:32). Kemudian dikatakan juga *Job satisfaction includes a positive attitude obtained from an assessment of one's work or from the experiences of others* (Gul et al., 2018:69)

Terdapat beberapa faktor yang bisa memiliki pengaruh pada kepuasan bekerja seseorang, antara lain (Garaika, 2020:32):

1. Faktor psikologis
2. Faktor sosial
3. Faktor fisik
4. Faktor finansial

Pada dibawah ini memperlihatkan empat respon dari ketidakpuasan bekerja antara lain (Adha et al., 2019:64):

1. Keluar
2. Inspirasi
3. Kesetiaan
4. Pengabaian

Terdapat beberapa indikator yang menentukan kepuasan bekerja seseorang, yaitu (Prasetyo & Marlina, 2019:25):

1. Pekerjaan yang menantang
2. Dukungan dari kondisi kerja
3. Gaji atau upah yang sesuai
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaannya
5. Dukungan dari rekan kerja

2.3Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil kerjaan yang diperoleh dari seseorang atau sekelompok orang berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang dibagikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada peristiwa ini terdapat relasi antara hasil kerja perusahaan dengan hasil kerja seseorang. Dengan kata lain jika kinerja dari karyawan yang bagus, ada kemungkinan kinerja dari organisasi bisa bagus juga (Fahrurroji et al., 2018:6). Kemudian pengertian lain dari kinerja ialah suatu pencapaian hasil dari karyawan sesuai dari kerjaan yang dilaksanakan dengan persyaratan tertentu. Kinerja mengarahkan pada hasil pekerjaan baik dari segi kuantitas ataupun kualitas yang peroleh karyawan saat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab organisasi (Suryani & Hastono, 2020:325). Dikatakan juga *work performance is the result of the individual's behavior* (Gul et al., 2018:69)

Terdapat beberapa faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja dari seorang ialah (Londok et al., 2019:124):

1. Faktor psikologis
2. Faktor organisasi
3. Faktor individual

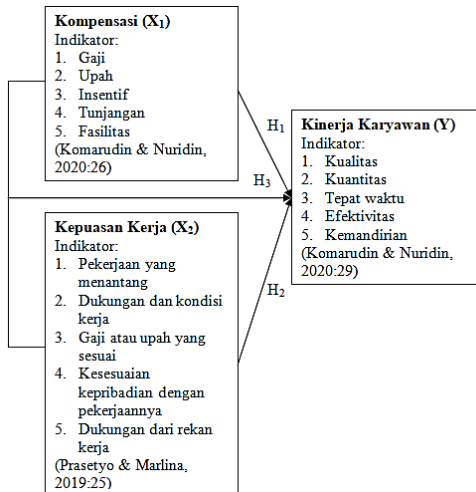
Terdapat beberapa dimensi atau peran penting pada kinerja seseorang, yaitu antara lain (Jufrizen, 2018:409):

1. Hasil kerja
2. Perilaku kerja
3. Sifat pribadi

Terdapat beberapa indikator kinerja dari karyawan yaitu (Komarudin & Nuridin, 2020:29):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tepat waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2.4Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Sumber: Data Penelitian, 2021)

- H₁ : Diduga kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.
- H₂ : Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.

H₃ : Diduga kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Dimana Metode ini yaitu salah satu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif bisa berupa tulisan atau ucapan serta perilaku dari orang yang diteliti (Tersiana, 2018:10). Dalam penelitian ini memiliki populasi sebanyak 110 orang. Kemudian peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh, dimana sampel ditentukan dari jumlah semua populasi yang ada. Dalam mengumpulkan data, digunakan teknik wawancara, observasi dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

- 4.1 Uji Kualitas Data
4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
Kompensasi (X ₁)	1	0,223	0,1874	Valid
	2	0,271		
	3	0,344		
	4	0,342		
	5	0,324		
	6	0,380		
	7	0,362		
	8	0,376		
	9	0,534		
	10	0,471		
Kepuasan Kerja (X ₂)	1	0,354	0,1874	Valid
	2	0,345		
	3	0,249		
	4	0,787		
	5	0,448		
	6	0,237		
	7	0,792		
	8	0,662		
	9	0,206		

	10	0,229		
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,395		
	2	0,565		
	3	0,450		
	4	0,391		
	5	0,459	0,1874	Valid
	6	0,437		
	7	0,607		
	8	0,311		
	9	0,540		
	10	0,539		

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Sesuai tabel 1, bahwa r hitung $>$ r kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Sehingga mampu disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel

4.2 Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0,855	$>$ 0,60	Realibel
Kepuasan Kerja	0,744	$>$ 0,60	Realibel
Kinerja Karyawan	0,800	$>$ 0,60	Realibel

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Sesuai pada tabel, hasil *Reliability Statistics* variabel kompensasi menunjukkan nilai *Croanbach'Alpha* 0,855, variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai *Croanbach'Alpha* 0,744 dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *Croanbach'Alpha* 0,800 yang artinya pernyataan itu reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogrov-smimov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		110
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.03427947
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.070
	<i>Positive</i>	.048
	<i>Negative</i>	-.070
<i>Test Statistic</i>		.070
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Sesuai tabel 3 dapat disimpulkan data berdistribusi normal jika memiliki *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari nilai alpha 0,05. Dari tabel 3, dapat diperhatikan bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 $>$ 0,05. Oleh sebab itu bisa dipastikan model itu mempunyai data dengan distribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a				
		<i>Collinearity Statistics</i>		
Model		Tolerance	VIF	
1	Kompensasi	.770		1.299
	Kepuasan Kerja	.770		1.299

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Sesuai tabel 4 dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadinya multikolinieritas antara variabel bebas dikarenakan VIF dari X1 sebesar 1.299 < 10, X2 sebesar 1.299 < 10 dan nilai *tolerance* dari X1 sebesar 0,770 > 0,1 , X2 berjumlah 0,770 > 0,1.

4.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedasitas

Coefficients^a						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.506	2.085		2.161	.033
	Kompensasi	-.007	.058	-.013	-.117	.907
	Kepuasan Kerja	-.030	.035	-.093	-.850	.397

a. *Dependent Variable:* ABS_RES

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Dari tabel 5, bisa disimpulkan bahwa hasil uji diatas tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dikarenakan setiap variabel berturut- turut memiliki nilai residu sebesar 0,907 dan 0,397 yang lebih dari alphanya 0,05.

4.4 Hasil Uji Pengaruh

4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.077	3.302		.629	.531
	Kompensasi	.712	.092	.570	7.753	.000
	Kepuasan Kerja	.212	.056	.278	3.777	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Sesuai pada tabel 6 bisa dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut: jika kompensasi dan kepuasan kerja nilai adalah nol, dengan begitu kinerja karyawan mempunyai nilai 2.077

$$Y = 2.077 + 0,712X_1 + 0,212X_2$$

Yang mana persamaan tersebut berarti:

1. Konstanta memiliki nilai koefisien regresi sebesar 2.077 ini menunjukkan

2. Nilai koefisien variabel kompensasi berjumlah 0,712, dimana apabila variabel bebas lain nilainya tidak berubah atau tetap, dengan begitu

setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel X1 juga akan meningkatkan nilai Y sebanyak 0,712. Koefisien variabel kompensasi yang memiliki nilai positif artinya ditemukan hubungan positif dari X1 dengan Y.

3. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja berjumlah 0,212, dimana

apabila variabel bebas lain nilainya tidak berubah atau tetap, dengan begitu setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel X2 juga akan meningkatkan nilai Y sebanyak 0,212. Koefisien variabel kompensasi yang memiliki nilai positif artinya ditemukan hubungan positif antara X2 dengan Y.

4.4.2 Hasil Uji Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji R Square

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.546	4.072

a. *Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi
 b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Sesuai tabel 7 terlihat nilai R² yaitu 0,554. Ini berarti persentase variabel kompensasi dan kepuasan kerja dalam model regresi sebesar 55,4 persen atau variasi variabel kinerja karyawan dapat

dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 55,4 persen dan sisanya 44,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.077	3.302		.629	.531
	Kompensasi	.712	.092	.570	7.753	.000
	Kepuasan Kerja	.212	.056	.278	3.777	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Sesuai tabel 8, dengan begitu dapat diketahui:

1. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai t hitung 7.753 melebihi dari nilai t tabel 1.98177 dengan sig 0,000 < 0,05. Oleh sebab itu mampu dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H1 diterima.

2. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil diatas bisa diperhatikan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung 3.777 melebihi dari nilai t tabel 1.98177 dengan sig 0,000 < 0,05. Oleh sebab itu mampu dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H2 diterima.

4.5.2 Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2205.653	2	1102.826	66.517	.000 ^b
	Residual	1774.020	107	16.580		
	Total	3979.673	109			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (*Constant*), Kepuasan Kerja, Kompensasi

(Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25, 2021)

Dari hasil tabel 9, ditemukan nilai F hitung 66.517. Dikarenakan F hitung > F tabel dengan sig 0,000 < 0,05 yang sesuai pada dasar dalam mengambil keputusan dan bisa dinyatakan bahwa

kompensasi dan kepuasan kerja dengan bersamaan berpengaruh pada kinerja karyawan. Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa H3 diterima.

4.6 Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan, didapatkan nilai t hitung 7.753 > t tabel 1.98177 dan sig 0,000 < 0,05. Oleh sebab itu dapat dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Pengujian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Saman, 2020:189) yaitu dengan judul "*Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance in Mining Company*" dengan mendapatkan hasil variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai hasil, didapatkan nilai t hitung 3.777 > t tabel 1.98177 dan sig 0,000 < 0,05. Oleh sebab itu dapat dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Pengujian ini membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Ajabar, 2020:89) yaitu dengan judul "*Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance of Pelabuhan*

Indonesia". Hipotesis menyatakan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan, didapatkan f hitung 66.517 > f tabel 3,08 dan sig 0,000 < 0,05. Oleh sebab itu dapat dinyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja dengan serentak berpengaruh pada kinerja karyawan. Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Utama, 2020:77) yaitu dengan judul "*The Effect of Compensation, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at SMK Medika Samarinda*" menyimpulkan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

Setelah memperoleh hasil penelitian, dengan begitu mampu ditemukan implikasi dari hasil syudi ini, yang mana kompensasi dan kepuasan kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai manfaat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pimpinan dalam perusahaan harus

lebih memperhatikan karyawannya misalnya dengan memberikan kenaikan gaji, kenaikan jabatan, pemberian dorongan atau penghargaan kepada karyawan yang sudah melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompensasi dan kepuasan kerja termasuk hal yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu pimpinan dalam perusahaan harus lebih memperhatikan hal tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan seperti:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Kristal Komputerindo Perkasa dengan nilai t hitung 7.753 > t tabel 1.98177 dengan sig 0,000 < 0,05.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Kristal Komputerindo Perkasa dengan nilai t hitung 3.777 > t_{tabel} yaitu 1.98177 dengan sig 0,000 < 0,05.
3. Kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kristal Komputerindo Perkasa. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil F hitung yakni 66.517 > F_{tabel} yaitu 3.08 dengan sig 0,000 < 0,005

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Ejermo, O., & Schubert, T. (2018). Do Higher Wages Reduce Knowledge Worker's Job Mobility? Evidence for Swedish Inventors. In *Journal of Management Studies* (Vol. 55, Issue 1). <https://doi.org/10.1111/joms.12317>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance of Pelabuhan Indonesia. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Fahrurroji, A., Firdaus, A., & Rinda, R. T. K. (2018). Budaya Perusahaan Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1768>
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Gul, H., Usman, M., Liu, Y., Rehman, Z., & Jebran, K. (2018). Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and job satisfaction leading to job performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Business Journal*, 4(1), 68–83. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2017.12.001>
- Hendro, T. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV Karya Cemerlang. *Jurnal Bisnis*

- Darmajaya*, 3(1), 1–13.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Razza Prima Trafo. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Komarudin, M., & Nuridin. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pedagang Unggul Indonesia. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Lan, J., Wong, C.-S., & Zeng, G. (2021). Personality profiles for hospitality employees: Impact on job performance and satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 98(October 2020), 103018. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103018>
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 122. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23708.122-127>
- Maltarich, M., Nyberg, A., Reilly, G., Abdulsalam, D., & Martin, M. (2017). Pay-for-performance , Sometimes : An Interdisciplinary Approach to Integrating Economic Rationality with Psychological Emotion to Predict Individual Performance Mark Maltarich University of South Carolina University of South Carolina University of Connect. *Academy of Management Journal*, 60(6), 2155–2174.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Pudjo Wibowo. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Indoraya Internasional di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(3), 186–187.
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance in Mining Company. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan PT Mitra Agung Persada Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 322. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4870>
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Anak Hebat Indonesia.
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. UNJ Press.

Turnitin Originality Report

Processed on: 13-Jan-2022 11:28 WIB
ID: 1740953045
Word Count: 3561
Submitted: 1

Similarity Index	Similarity by Source
20%	Internet Sources: 17%
	Publications: 13%
	Student Papers: 14%

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KRISTAL KOMPUTERINDO PERKASA By Eni Eni

1% match (student papers from 04-Dec-2020)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2020-12-04](#)

1% match (student papers from 07-Nov-2019)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-11-07](#)

1% match (student papers from 02-Dec-2020)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2020-12-02](#)

1% match (student papers from 28-Aug-2021)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2021-08-28](#)

1% match (student papers from 19-Jun-2019)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

1% match (student papers from 25-Aug-2021)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2021-08-25](#)

1% match (student papers from 19-Jun-2019)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

1% match (Internet from 19-Sep-2021)
http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/3023/1821/

1% match (Internet from 03-Nov-2021)
http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/2944/1893/

1% match (Internet from 28-Jul-2021)
http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/2984/1801/

1% match (Internet from 02-Nov-2021)
http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/2913/1882/

1% match (student papers from 13-Dec-2018)
[Submitted to Carnegie Mellon University on 2018-12-13](#)

1% match (Internet from 16-Sep-2021)
<https://123dok.com/document/ydevedggg-pengaruhhstres-kerjaidan-kepuasan-terhadap-turnover-intention-karyawan-mandiri.html>

1% match (Internet from 13-Sep-2021)
https://www.jobmer.org/2019/vol3_issue7_article2_full_text.pdf

1% match (Internet from 07-Jan-2022)
<https://dinastipub.org/DJEMSS/article/download/943/604/>

1% match (Internet from 11-Aug-2021)
<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/5951/1/Skripsi%20enkap%20Dina.pdf>

1% match (publications)
[Tengku Putri Lindung Bulan Riny Chandra. "The Effect of Ewom ,Digital Marketing ,Customer Satisfaction on Customer Loyalty,\(Shopee Customer Survey in Pangkalan Brandan\)". Jurnal Manajemen Motivasi. 2021](#)

1% match (Internet from 12-Apr-2021)
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/29738>

1% match (Internet from 18-Oct-2021)
<http://revistas.curnvirtual.edu.co/index.php/aglala/article/view/1829>

1% match (Internet from 23-Nov-2019)
<http://adamrizik.blogspot.com/2019/>

1% match (Internet from 24-Nov-2021)
https://seajibel.com/wp-content/uploads/2021/04/SEAJBEL_24_554.pdf

1% match ()
[Armitha ,Khairani Adni Sinaga. "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia TbkWitel Medan." 2018](#)

1% match (student papers from 02-Aug-2012)
[Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta on 2012-08-02](#)

1% match (Internet from 04-Mar-2020)
<https://www.scribd.com/document/367878941/17-04-542-jurnal-eproc>

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KRISTAL KOMPUTERINDO PERKASA Eni, Realize2 1Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam 2Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam email: pb180910039@upbatam.ac.id

ABSTRACT In an organization, human resources become an important function in increasing competition in a company. This research was conducted to determine whether the effect of compensation and job satisfaction on the performance of employees of PT Kristal Computerindo Perkasa. The type of research used is descriptive quantitative. Then the population in this study were all employees at PT Kristal Computerindo Perkasa, amounting to 110 people. The sampling technique that the researcher uses in this research is to use a saturated sampling technique, where the determination of the sample is taken from all the existing population. In this study, the research collected data using interview, observation, and questionnaire techniques. From the results of the questionnaire then processed using the SPSS version 25 application, by obtaining the results of compensation having a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 < 0.05, and job satisfaction having a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 < 0.05 and compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 < 0.05. Keywords: Compensation; Employee Performance; Job Satisfaction

Pendahuluan Kompensasi yang diberikan Human resources diperlukan untuk perusahaan kepada karyawannya sangat membuat suatu perencanaan, berpengaruh pada sikap dan kinerjanya. pelaksanaan dan pengendalian dari Dengan pemberian kompensasi yang seluruh kegiatan organisasi, dan juga sesuai dengan kemampuan, pendidikan, merencanakan strategi yang keahlian akan sangat berguna dalam kemungkinan akan terjadi di masa yang peningkatan kesadaran karyawan akan datang. Perusahaan dituntut untuk terhadap tanggung jawab dari mempunyai sumber daya manusia yang pekerjaannya supaya tidak terjadi berkompeten supaya bisa menjadi suatu kecemburuan antar karyawan lain jika kekuatan untuk bersaing dengan mengalami yang berbeda perubahan-perubahan yang telah terjadi. Kompensasi yang diberikan tidak hanya Oleh sebab itu karyawan menjadi dari segi gaji yang diberikan, akan tetapi kekayaan utama pada suatu perusahaan dari segi upah lembur, insentif atau ataupun organisasi, karena tanpa tunjangan lainnya. Jika semua itu adanya keikutsertaan karyawan maka tercapai maka kinerja karyawan juga segala kegiatan perusahaan tidak akan akan meningkat dan juga akan terjadi. Untuk meningkatkan kinerja mengurangi turnover karyawan (Dwianto karyawan yang baik, perusahaan harus et al., 2019:211). Dikatakan juga when bisa memberikan dorongan kepada employees underperform in a pay for karyawan secara optimal untuk performance system, organizations often meningkatkan dan mengembangkan try to accommodate, remediate, or kompetensi dan keterampilan mereka. alleviate the situation by modifying the Salah satunya ialah dengan memberikan pay for performance system for those kompensasi sesuai dengan kebutuhan performers and to make them feel karyawannya (Pudjo Wibowo, 2018:173). satisfying to work at there (Maltarich et al., 2017:4). Adapun faktor yang dapat 2.Kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu Kompensasi yang diberikan kepada pekerja. Kepuasan kerja organisasi akan sangat berpengaruh termasuk suatu kondisi emosional baik positif pada karyawan tersebut, menyenangkan maupun tidak terhadap dikarenakan tujuan utama untuk pekerjaan yang mereka kerjakan. Suatu sebagian besar karyawan bekerja pada perusahaan dapat diselesaikan dengan suatu perusahaan ialah memperoleh cepat atau lambat tergantung dari kompensasi. Kompensasi bisa diartikan perasaan seseorang terhadap sebagai suatu pemberian dari pekerjaannya. Kepuasan karyawan akan perusahaan kepada karyawannya tercapai apabila keinginan dari sebagai tanda balas jasa atau imbalan karyawannya tersebut dapat terpenuhi dari hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh dengan begitu kinerja dari karyawan karyawan tersebut demi kepentingan tersebut akan meningkat juga (Suryani & perusahaan (Komarudin & Nuridin, Hastono, 2020:324). Dikatakan juga we 2020:24). Kompensasi termasuk suatu can see someone who has a high or low cara menumbuhkan motivasi, prestasi, level of job satisfaction from their attitude, kepuasan kerja pada karyawannya. their will be friendly and open to people if Kompensasi juga termasuk sebagai they feel satisfying with their job (Lan et balasan dari pekerjaan mereka yang al., 2021:3). menjadi kewajiban karyawan (Fahruroji Kinerja berarti keberhasilan et al., 2018:5). Dikatakan someone who seseorang dalam melakukan has a higher salary then the performance pekerjaannya. Karyawan bisa melakukan of the employee will also be good pekerjaannya dengan baik jika (Ejermo & Schubert, 2018:2). mempunyai kinerja yang tinggi sehingga Beberapa tujuan dari pemberian bisa menghasilkan kerja yang baik pula. kompensasi antara lain (Fahruroji et al., Untuk itu seorang pimpinan perusahaan 2018:5): harus memperhatikan kinerja dari 1. Hubungan dalam bekerja sama karyawannya, jika kinerja karyawan 2. Kepuasan dalam bekerja menurut bisa secara menyeluruh 3. Sebagai suatu motivasi memengaruhi pada kinerja 4. Keseimbangan karyawan perusahaannya. Seorang pimpinan akan 5. Menciptakan kedisiplinan melakukan berbagai cara untuk 6. Berpengaruh pada organisasi buruh mencapai tujuan dari perusahaan Kompensasi dapat dibagi menjadi tersebut termasuk dengan beberapa jenis ialah (Komarudin & memperhatikan apa saja yang Nuridin, 2020:25): dibutuhkan karyawan tersebut baik itu 1. Kompensasi langsung berupa kompensasi, dorongan, 2. Kompensasi tidak langsung kepuasan saat bekerja dan lain indikator dari kompensasi ialah sebagainya (Suryani & Hastono, sebagai berikut (Komarudin & Nuridin, 2020:324). Dikatakan juga employee 2020:26): performance will be good in a company if 1. Gaji their influenced by three factors, namely 2. Upah organizational support, management 3. Insentif ability or effectiveness and work 4. Tunjangan performance of each individual who 5. Fasilitas works in the organization (Eliyana et al., 2019:145). 2.2Kepuasan Kerja KAJIAN TEORI 2 Dalam beberapa Kepuasan kerja Kinerja ialah hasil kerjaan yang memiliki dampak dalam meningkatkan diperoleh dari seseorang atau kinerja karyawan dengan begitu pekerja sekelompok orang berdasarkan akan merasakan puas kemudian lebih tanggung jawab dan wewenang yang aktif dan produktif saat melakukan dibagikan untuk mencapai tujuan pekerjaannya. Kepuasan kerja seorang perusahaan. Pada peristiwa ini terdapat karyawan bisa diperlihatkan dari reaksi relasi antara hasil kerja perusahaan emosional, sikap individu tersebut dengan hasil kerja seseorang. Dengan terhadap pekerjaannya (Hendro, 2017:1). kata lain jika kinerja dari karyawan yang Kemudian pengertian lain dari kepuasan bagus, ada kemungkinan kinerja dari kerja yaitu sebagai suatu perasaan organisasi bisa bagus juga (Fahruroji et positif terhadap segala pekerjaan yang al., 2018:6). Kemudian pengertian lain dikerjakan dan memiliki dampak atau dari kinerja ialah suatu pencapaian hasil efek dari pekerjaan tersebut. Perasaan dari karyawan sesuai dari kerjaan yang puas atau tidak puas seseorang bisa dilaksanakan dengan persyaratan dilihat dari bagaimana mereka tertentu. Kinerja mengarahkan pada hasil melakukan pekerjaan tersebut (Garaika, pekerjaan baik dari segi kuantitas 2020:32). Kemudian dikatakan juga Job ataupun kualitas yang peroleh karyawan satisfaction includes a positive attitude saat menjalankan pekerjaan dan obtained from an assessment of one's tanggung jawab organisasi (Suryani & work or from the experiences of others Hastono, 2020:325). Dikatakan juga work (Gul et al., 2018:69) performance is the result of the Terhadap beberapa faktor yang bisa individual's behavior (Gul et al., 2018:69) memiliki pengaruh pada kepuasan Terdapat beberapa faktor yang bisa bekerja seseorang, antara lain (Garaika, berpengaruh pada kinerja dari seorang 2020:32): ialah (Londok et al., 2019:124): 1. Faktor psikologis 1. Faktor psikologis 2. Faktor sosial 2. Faktor organisasi 3. Faktor fisik 3. Faktor individual 4. Faktor finansial Terdapat beberapa dimensi atau Pada dibawah ini memperhatikan peran penting pada kinerja seseorang, empat respon dari ketidakpuasan bekerja yaitu antara lain (Jufrizen, 2018:409): antara lain (Adha et al., 2019:64): 1. Hasil kerja 1. Keluar 2. Perilaku kerja 2. Inspirasi 3. Sifat pribadi 3. Kesetiaan Terdapat beberapa indikator kinerja 4. Pengabaian dari karyawan yaitu (Komarudin & Terdapat beberapa indikator yang Nuridin, 2020:29): menentukan kepuasan bekerja 1. Kualitas seseorang, yaitu (Prasetyo & Marlina, 2. Kuantitas 2019:25): 3. Tepat waktu 1. Pekerjaan yang menantang 4. Efektivitas 2. Dukungan dari kondisi kerja 5. Kemudahan 3. Gaji atau upah yang sesuai 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaannya 5. Dukungan dari rekan kerja 2.3Kinerja Karyawan 2.4Kerangka Pemikiran 3 Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Sumber: Data Penelitian, 2021) H1 : Diduga kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kristal Computerindo Perkasa. H2 : Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kristal Computerindo Perkasa. H3 : Diduga kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kristal Computerindo Perkasa. METODE PENELITIAN Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Dimana Metode ini yaitu salah satu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif bisa berupa tulisan atau ucapan serta perilaku dari orang yang diteliti (Tersiana, 2018:10). Dalam penelitian ini memiliki populasi sebanyak 110 orang. Kemudian peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, dimana sampel ditentukan dari jumlah semua populasi yang ada. Dalam mengumpulkan data, digunakan teknik wawancara, observasi dan kuesioner. HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1Uji Kualitas Data 4.1.1 Uji Validitas Uji 1. Hasil Uji Validitas 1.2 3 4 5 6 7 8 9 0,354 0,345 0,249 0,787 0,448 0,237 0,792 0,662 0,206 0,1874 Valid 4 10 0,229 Kinerja 1 0,395 Karyawan (Y) 2 0,565 3 0,450 4 0,391 5 0,459 6 0,437 0,1874 Valid 7 0,607 8 0,311 9 0,540 10 0,539 (Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25, 2021) Sesuai tabel 1, bahwa r hitung > r kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja tabel. Sehingga bahwa seluruh mampu disimpulkan pernyataan variabel karyawan dinyatakan valid. 4.2Uji Realibilitas Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas Nilai Cronbach Alpha Kriteria Keterangan Kompensasi 0,855 > 0,60 Realibel Kepuasan Kerja 0,744 > 0,60 Realibel Kinerja Karyawan 0,800 > 0,60 Realibel (Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25, 2021) Sesuai pada tabel. 4.3Uji Reliabilitas Cronbach/Alpha 0,744 dan kinerja Statistics variabel kompensasi karyawan menunjukkan nilai Cronbach/Alpha 0,855. Cronbach/Alpha 0,800 yang artinya variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai pernyataan uji reliabel. 4.3Uji Asumsi Klasik 4.3.1 Hasil Uji Normalitas Tabel 3. Hasil Uji Kolmogrov-smimov One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test Unstandardized Residual Normal Parametters.a b N 110 Mean 0,000000 Std. Deviation 4,03427947 Most Extreme Differences Absolute 0,70 Positive 0,48 Negative -0,70 Test Statistic 0,70 Asym. Sig. (2-tailed) ,200c,d (Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25, 2021) Sesuai tabel 3 dapat disimpulkan data Asym. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05. Oleh berdistribusi normal jika memiliki Asym. sebab itu bisa dipastikan model uji Sig. (2-tailed) lebih dari nilai alpha 0,05. mempunyai data dengan distribusi Dari tabel 3, dapat diperhatikan bahwa normal. 5 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficientsa Collinearity Statistics Model Tolerance VIF 1 Kompensasi 770 1,299 Kepuasan Kerja ,770 1,299 a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25, 2021) Sesuai tabel 4 dapat ditarik 10, X2 sebesar 1,299 < 10 dan nilai kesimpulannya bahwa tidak terjadinya tolerance dari X1 sebesar 0,770 > 0,1, multikolinieritas antara variabel bebas X2 berjumlah 0,770 > 0,1. dikarenakan VIF dari X1 sebesar 1,299 < 4,33 Hasil Uji Heterokedastitis Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastitis Coefficientsa Standardized Unstandardized Coefficients t Sig. Model B Std. Error Beta 1 (Constant) 4,506 2,085 2,161 ,033 Kompensasi -.007 -.058 -.013 -.117 ,907 Kepuasan Kerja -.030 ,035 -.093 -.850 ,397 a. Dependent Variable: ABS_RFS (Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25, 2021) Dari tabel 5, bisa disimpulkan bahwa variabel berturut-turut memiliki nilai hasil uji diatas tidak mengalami gejala residu sebesar 0,907 dan 0,397 yang heterokedastitis dikarenakan setiap melebihi dari alphanya 0,05. 4.4Hasil Uji Pengaruh 4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficientsa Standardized Unstandardized Coefficients t Sig. Model B Std. Error Beta 1 (Constant) 2,077 3,302 ,629 ,531 Kompensasi ,712 ,092 ,570 7,753 ,000 Kepuasan Kerja ,212 ,056 ,278 3,777 ,000 a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25, 2021) Sesuai pada tabel 6 bisa dirumuskan jika kompensasi dan kepuasan kerja persamaan regresi sebagai berikut: nilai adalah nol, dengan begitu kinerja Y = 2,077+0,712X1+0,212X2 karyawan mempunyai nilai 2,077 yang mana persamaan tersebut 2. Nilai koefisien variabel kompensasi berarti: berjumlah 0,712, dimana apabila 1. Konstanta memiliki nilai koefisien variabel bebas lain nilainya tidak regresi sebesar 2,077 ini menunjukkan berubah atau tetap, dengan begitu 6 setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel X1 juga akan meningkatkan nilai Y sebanyak 0,712. Koefisien variabel kompensasi yang memiliki nilai positif artinya ditemukan dengan dengan positif dari X1 dengan Y. 3. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja berjumlah 0,212, dimana apabila variabel bebas lain nilainya tidak berubah atau tetap, dengan begitu setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel X2 juga akan meningkatkan nilai Y sebanyak 0,212. Koefisien variabel kompensasi yang memiliki nilai positif artinya temukan hubungan positif antara X2 dengan Y. 4.4.2 Hasil Uji Determinasi Tabel 7. Hasil Uji R Square Model Summary Model R R Square Adjusted R Std. Error of the Estimate ,554 ,546 4,072 a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25, 2021) Sesuai tabel 7 terlihat nilai R2 yaitu dipengaruhi oleh variabel kompensasi 0,554. Ini berarti persentase variabel dan kepuasan kerja sebesar 55,4 persen kompensasi dan kepuasan kerja dalam dan sisanya 44,6 persen dipengaruhi model regresi sebesar 55,4 persen atau oleh variabel lain yang tidak diteliti pada variasi variabel kinerja karyawan dapat penelitian ini. 4.5Pengujian Hipotesis 4.5.1 Hasil Uji T Tabel 8. Hasil Uji T Coefficientsa Standardized Unstandardized Coefficients t Sig. Model B Std. Error Beta 1 (Constant) 2,077 3,302 ,629 ,531 Kompensasi ,712 ,092 ,570 7,753 ,000 Kepuasan Kerja ,212 ,056 ,278 3,777 ,000 a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25, 2021) Sesuai tabel 8, dengan begitu dapat 2. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 1. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dari hasil diatas bisa diperhatikan Karyawan bahwa variabel kepuasan kerja Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa mempunyai nilai t hitung 3,777 variabel kompensasi mempunyai nilai melebihi dari nilai t tabel 1.98177 t hitung 7,753 melebihi dari nilai t dengan sig 0,000 < 0,05. Oleh sebab tabel 1.98177 dengan sig 0,000 < itu mampu dinyatakan bahwa Ho 0,05. Oleh sebab itu mampu ditolak dan Ha diterima, yang berarti dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Kepuasan kerja berpengaruh dari, yang berarti bahwa terhadap kinerja karyawan, maka H2 kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H1 diterima. 7 4,5.2 Hasil Uji F Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA Sum of df Mean Model Squares Square F Sig. 1 Regression 2205,653 2 1102,826 66,517 ,000b Residual 1774,020 107 16,580 Total 3979,673 109 a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi (Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25, 2021) Dari hasil tabel 9, ditemukan nilai F kompensasi dan kepuasan kerja dengan hitung 66,517. Dikarenakan F hitung > F bersamaan berpengaruh pada kinerja tabel dengan sig 0,000 < 0,05 yang artinya, Ho ditolak dan Ha diterima, sesuai pada dasar dalam mengamgial yang berarti bahwa H3 diterima. keputusan dan bisa dinyatakan bahwa 4.6Pembahasan Indonesia". Hipotesis menyatakan a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan, didapatkan c. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi nilai t hitung 7,753 > t tabel 1.98177 dan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sig 0,000 < 0,05. Oleh sebab itu dapat Melalui hasil perhitungan, didapatkan dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha f hitung 66,517> t tabel 3,08 dan sig diterima. Pengujian ini membuktikan 0,000<0,05. Oleh sebab itu dapat bahwa kompensasi berpengaruh positif dinyatakan bahwa kompensasi dan pada kinerja karyawan. Hasil ini sesuai motivasi kerja dengan serentak dengan penelitian sebelumnya (Saman, berpengaruh pada kinerja karyawan. Ho 2020:189) yaitu dengan judul "Effect of ditolak dan Ha diterima. Hasil ini sesuai Compensation on Employee Satisfaction dengan penelitian sebelumnya (Utama, and Employee Performance in Mining Company" dengan mendapatkan hasil of Compensation, Motivation and Job variabel kompensasi berpengaruh Satisfaction on Employee Performance terhadap Kinerja Karyawan, di SMK Medika Samarinda" b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap menyimpulkan kompensasi dan Kinerja Karyawan kepuasan kerja berpengaruh pada Sesuai hasil, didapatkan nilai t hitung kinerja karyawan. 3,777 > t tabel 1.98177 dan sig 0,000 < 0,05. Oleh sebab itu dapat dinyatakan 4.7Implikasi Hasil Penelitian bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Setelah memperoleh hasil penelitian, Pengujian ini membuktikan kepuasan dengan begitu mampu ditemukan kerja berpengaruh positif terhadap implikasi dari hasil syudi ini, yang mana kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan kompensasi dan kepuasan kerja dapat penelitian sebelumnya (Ajabar, 2020:89) berpengaruh pada kinerja karyawan, yaitu dengan judul "Job satisfaction and Kompensasi dan kepuasan kerja organizational commitment effect in the mempunyai manfaat penting dalam transformational leadership towards pencapaian tujuan perusahaan. employee performance of Pelabuhan Pimpinan dalam perusahaan harus 8 lebih memperhatikan karyawannya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi misalnya dengan memberikan kenaikan Syarifah), (2/2), 209–223. gaji, kenaikan jabatan, pemberian https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2. dorongan atau penghargaan kepada 74 karyawan yang sudah melakukan Ejermo, O., & Schubert, T. (2018). Do pekerjaannya dengan baik. Kompensasi Higher Wages Reduce Knowledge dan kepuasan kerja termasuk hal yang Worker's Job Mobility? Evidence for dapat berpengaruh pada kinerja Swedish Inventors. In Journal of karyawan. Oleh sebab itu pimpinan Management Studies (Vol. 55, dalam perusahaan harus lebih Issue 1). memperhatikan hal tersebut. https://doi.org/10.1111/joms.12317 Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki, SIMPULAN (2019). Job satisfaction and Berdasarkan hasil penelitian yang organizational commitment effect in telah dilakukan, maka dapat disimpulkan the transformational leadership seperti: towards employee performance of 1. Kompensasi mempunyai pengaruh Pelabuhan Indonesia. European positif dan signifikan pada kinerja Research on Management and karyawan PT Kristal Computerindo Business Economics, 25(3), 144– Perkasa dengan nilai t hitung 7,753 > 150. t tabel 1.98177 dengan sig 0,000 < Fahruroji, A., Firdaus, A., & Rinda, R. T. 0,05. K. (2018). Budaya Perusahaan Dan 2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan padakerja Terhadap Kinerja Karyawan. karyawan PT Kristal Computerindo Manager : Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 10(3), 186– 187. Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance in Mining Company. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 4(01), 185–190. https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947 Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan PT Mitra Agung Persada Di Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 322. https://doi.org/10.32493/jisdms.v3i3.4870 Pustaka, A. (2018). Metode Penelitian. Anaka Debit Manajemen. Utama, Y. L. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori. UNJ Press. 10