

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA MADISTRINDO TBK KARAWANG

Oleh :

Utami Madya Ayu Nabila,**Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang****Email : Utamimadya10@gmail.com****Dadan Ahmad Fadili,****Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang****Email : d4fadili@gmail.com****Made Teguh Santoso,****Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang****Email : made.santoso@staff.unsika.ac.id****Articel Info***Article History :**Received 24 February - 2022**Accepted 24 March - 2022**Available Online 30 March - 2022***Abstract**

This study aims to determine, analyze and explain whether compensation and job satisfaction have a partial or simultaneous effect on employee performance at PT Surya Madistrindo TBK Karawang. This study uses quantitative methods of descriptive analysis and verification, namely collecting, presenting, analyzing, testing hypotheses, providing conclusions and suggestions. The sample in this study used a non-probability sampling technique with an incidental sample method of 107 people using a Likert scale technique and path analysis. The results showed that compensation and job satisfaction on employee performance obtained an average of 391.1, 388.0 and 384.8, meaning that all of these variables were considered good. The correlation coefficient between Compensation and Job Satisfaction obtained a value of 0.995, which means that the correlation is strong, positive and significant. The partial effect of compensation on employee performance gets a value of 42.0% while job satisfaction on employee performance has a greater value of 56.4%. The simultaneous effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance obtained a value of 98.3%, the remaining 17% was influenced by other variables that were not studied.

Keywords :

Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance.,

1. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dan keterbukaan bidang ekonomi telah membuat kompetisi dunia usaha menjadi semakin ketat. Suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya harus dapat melakukan usaha dengan sebaik-baiknya melalui berbagai inovasi. Majunya teknologi dan perkembangan informasi, tanpa Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, maka akan sulit bagi perusahaan atau organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja baik, maka akan sulit untuk organisasi tersebut bertahan di era yang kompetitif ini. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan dapat terdorong untuk meraih keberhasilan yang diharapkan. Sebaliknya, bila kinerja karyawan buruk, maka hal tersebut dapat merugikan perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja. Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap kegoncangan, karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh.

PT Surya Madistrindo merupakan anak perusahaan dari PT Gudang Garam Tbk yang didirikan pada tahun 2002. Perusahaan ini kemudian baru mulai beroperasi pada tahun 2004 di bidang pendistribusian dan pemasaran di lapangan. Tugas utamanya adalah melakukan penjualan dan pendistribusian dari produk Gudang Garam, serta melakukan seluruh kegiatan field marketing di Indonesia.

Berdasarkan data yang diperoleh adanya penurunan jumlah produksi dari bulan Januari sampai dengan bulan Mei, yang dihasilkan oleh PT. Surya Madistrindo TBK Karawang. Turunnya jumlah produksi tersebut diindikasikan karena adanya ketidakpuasan yang dialami karyawan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan bagian produksi PT. Surya Madistrindo TBK Karawang.

Sebagai salah satu anak perusahaan PT Surya Madistrindo TBK Karawang, tentunya sumber daya manusia atau karyawan di PT Surya Madistrindo TBK Karawang ini merupakan Sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan rata-rata karyawan yang merupakan lulusan top 10 universitas terbaik di Indonesia dan lulusan S1/S2 Luar negeri serta proses seleksi yang ketat dengan spesifikasi tertentu maka menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Hal ini membuat mereka memiliki ekspektasi yang tinggi akan kompensasi sebagai proses balas jasa akan pekerjaannya.

Tingkat kompensasi di PT. Surya Madistrindo TBK Karawang dibedakan berdasarkan golongan. Untuk bagian admin & staff rata-rata masuk dalam golongan 3 (A-E) dengan kisaran Rp. 5.000.000 dan untuk supervisor rata-rata masuk dalam golongan 4 (A-C) untuk 4 (E-D) sampai golongan 6 (A-E) untuk jabatan yang lebih tinggi.

Meskipun kompensasi yang diterima karyawan PT. Surya Madistrindo TBK Karawang tergolong tinggi, hal ini tidak menjamin bahwa semua karyawan sudah merasa puas. Hal ini dikarenakan budaya kerja yang dianut oleh PT. Surya Madistrindo TBK Karawang yaitu sistem *target oriented*.

Sistem penilaian kinerja di PT Surya Madistrindo TBK Karawang dilakukan dengan pembuatan RKI (Rencana Kerja Individu) yang dibuat oleh masing-masing karyawan sesuai dengan *jobdesc*-nya sehingga tiap karyawan memiliki RKI

yang berbeda-beda kemudian RKI tersebut akan di nilai oleh karyawan itu sendiri dan atasannya

Berdasarkan data penilaian kinerja diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan di PT Surya Madistrindo TBK Karawang memiliki kinerja yang baik (R) dengan tingkat pencapaian 80% dan beberapa orang sangat baik (U) dengan tingkat pencapaian 100%. hal tersebut didapat dari penilaian dari RKI (Rencana Kerja Individu) yang telah dibuat sebelumnya. Setiap RKI memiliki bobot nilai 60% pada indikator *jobdesc* masing-masing individu dan 40% pada indikator yang telah ditetapkan diatas. Penilaian dilakukan oleh karyawan itu sendiri dan atasannya yang hasil akhirnya akan dihitung dan diakumulasikan oleh pihak HRD PT Surya Madistrindo TBK Karawang.

Dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan PT. Surya Madistrindo TBK Karawang mendapatkan penilaian dengan hasil akhir R, dimana dapat diindikasikan bahwa rata-rata karyawan mampu menyelesaikan target kerja dari RKI sebanyak 60-80%. Hal ini selain dipengaruhi oleh target kerja masing-masing individu, tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya kedisiplinan, kepuasan kerja, kerjasama tim dan beberapa indikator lain yang terdapat dalam RKI.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

(Kadarisman, 2014) mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan atau pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang.

(Simamora, 2004 : 442) menyatakan bahwa kompensasi dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi: Gaji atau Upah, Insentif, Tunjangan dan Lingkungan Kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya” (Hasibuan M. S., 2010). Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*Jobs Satisfaction*) merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan

(Sharma, 2016) Kepuasan Kerja adalah perasaan yang didapatkan dari pekerjaan mereka dan mencerminkan sejauh mana mereka senang untuk pergi bekerja serta menganggap pekerjaan mereka sebagai makna. Terdapat dimensi kepuasan kerja yaitu: Tugas pokok dan fungsi kerja, Supervisi Oleh Pimpinan, Kesempatan untuk maju, Rekan kerja dan Kondisi kerja

Minat Beli

Menurut Bernardin dan Russel (2016:15) *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”* (Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang di produksikan dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

(Kasmir, 2018 : 24) terdapat dimensi yang mempengaruhi kinerja yaitu: Kualitas mutu, Kuantitas, Waktu dan Penekanan biaya.

Hipotesis Penelitian

Korelasi antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja
 $H_0 : \rho_{x1x2} = 0$ Tidak terdapat korelasi antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja

$H_1 : \rho_{x1x2} \neq 0$ Terdapat korelasi antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Pengaruh Parsial Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (uji t)

$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh parsial Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2} \neq 0$ Terdapat pengaruh parsial antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Simultan Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (uji F)

$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx1x2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh simultan Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx1x2} \neq 0$ Terdapat pengaruh simultan Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan menggunakan alat bantu Spps 16. Variabel Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT Surya Madistrindo TBK Karawang sebanyak 145. Dengan sampel sebanyak 107 sehingga penelitian ini menggunakan metode Slovin. Adapun analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Deskriptif

Tabel 1 Rekapitulasi Variabel Kompensasi (X_1)

No	Indikator	Skor Total	Kategori
1	Efektivitas gaji meningkatkan semangat kerja	434	Setuju
2	Kesesuaian gaji dengan aturan yang berlaku	418	Setuju
3	Efektivitas kenaikan gaji meningkatkan semangat kerja	411	Setuju
4	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan tingkat pendidikan	356	Cukup Setuju
5	Efektivitas Insentif meningkatkan semangat kerja	376	Setuju
6	Kesesuaian Insentif dengan aturan yang berlaku	385	Setuju
7	Efektivitas kenaikan Insentif meningkatkan semangat kerja	389	Setuju
8	Perusahaan memberikan Insentif sesuai dengan prestasi kerja	366	Setuju
9	Efektivitas Tunjangan meningkatkan semangat kerja	396	Setuju
10	Kesesuaian Tunjangan dengan aturan yang berlaku	399	Setuju
11	Perusahaan memberikan Tunjangan sesuai dengan beban kerja	362	Cukup Setuju
12	Efektivitas keberadaan rekan kerja yang menyenangkan	413	Setuju
13	Efektivitas keberadaan rekan kerja dalam meningkatkan semangat kerja	370	Setuju
14	Efektivitas lingkungan kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.	401	Setuju
Total Skor		5471	Setuju
Rata-Rata skor		391,1	

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan table diatas menunjukkan 14 indikator variabel Kompensasi (X_1) dengan skor 391,1 berada pada rentang skala 363,8 – 449,4 dengan kriteria setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dinyatakan baik oleh Karyawan PT Surya Madistrindo TBK Karawang.

Tabel 2 Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No	Indikator	Skor Total	Kategori
1	Tanggungjawab terhadap pekerjaan.	396	Setuju
2	Beban kerja.	404	Setuju
3	Kesesuaian pekerjaan	374	Setuju
4	Pengawasan terhadap kinerja karyawan.	391	Setuju
5	Pembinaan professional pimpinan	391	Setuju
6	Kesempatan program promosi.	372	Setuju
7	Informasi seputar promosi jabatan.	380	Setuju
8	Kesempatan mengikuti pelatihan	381	Setuju
9	Hubungan informal dengan rekan kerja.	395	Setuju
10	Kerjasama antar karyawan	370	Setuju
11	Suasana kerja yang kondusif	396	Setuju
12	Kebersihan tempat kerja	389	Setuju
13	Ketersediaan fasilitas kerja	393	Setuju
14	Kemampuan menggunakan fasilitas	401	Setuju
Total Skor		5433	Setuju
Rata-Rata Skor		388,0	

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan table diatas menunjukkan 14 indikator variabel Kepuasan Kerja (X_2) dengan skor 388,9 berada pada rentang skala 363,8 – 449,4 dengan kriteria Baik.

Tabel 3 Rekapitulasi Variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Indikator	Skor Total	Kategori
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.	377	Setuju
2	Kemampuan mengatasi masalah pekerjaan	382	Setuju
3	Kedisiplinan	374	Setuju
4	Ketelitian	386	Setuju
5	Standart kerja	376	Setuju
6	Kesesuaian target perusahaan	379	Setuju
7	Melebihi target perusahaan	386	Setuju
8	Tidak mengalami masalah dalam menjalani tugas yang dibebankan	388	Setuju
9	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu	363	Cukup Setuju
10	Mengurangi aktifitas yang menghambat waktu bekerja	374	Setuju
11	Disiplin dalam menggunakan jam kerja	383	Setuju
12	Pekerjaan dilaksanakan sesuai tengat waktu	401	Setuju
13	Efektivitas anggaran biaya	403	Setuju
14	Inovasi dalam menghemat biaya	404	Setuju
Total Skor		5376	Setuju
Rata-Rata Skor		384,8	

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukan 14 Indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan skor 384,8 berada pada rentang skala 363,8 – 449,4 dengan kriteria setuju.

Analisis Verifikatif

Tabel 4 Korelasi antara Kompensasi (X1) dengan Kepuasan Kerja (X2)

		Kompensasi	Kepuasan Kerja
Kompensasi	Pearson	1	,995
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	107	107
Kepuasan Kerja	Pearson	,995	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	107	107

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil output spss di atas Kompensasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) memiliki interval koefisien 0,995. Apabila 0,60-0,799 maka tingkat hubungan Kompensasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) adalah Kuat dan searah karena nilai positif.

Pengaruh secara Parsial Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,162	,836		-3,781	,000
Kompensasi	,462	,145	,424	3,185	,002
Kepuasan Kerja	,586	,137	,569	4,271	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.57 koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Kompensasi (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,424 atau besarnya pengaruh langsung variabel Kompensasi (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 42,4%. Kemudian koefisien jalur untuk variabel Kepuasan Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,569. Hal ini menunjukan bahwa koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Kepuasan Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 56,9 %.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,992	,983	,983	1,216

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.61 menunjukan bahwa koefisien determinasi (R²) sebesar 0,983 berarti 98,3 % variabel Kinerja Karyawan (Y) bisa diterangkan oleh variabel Kompensasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂), atau dapat diartikan bahwa Kompensasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 98,3 % sedangkan sisanya 17 % merupakan kontribusi variabel lain (ε) yang tidak diteliti.

Hasil Uji Hipotesis

Korelasi Antara Kompensasi(X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂)

Pengujian hipotesis korelasi antara Kompensasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) dilakukan dengan menggunakan uji statistic t, yaitu dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2010 : 137) :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketahui :

$$r = 0,995$$

$$n = 107$$

Maka :

$$\frac{0,995 \sqrt{107-2}}{\sqrt{1-0,995^2}}$$

$$t = \frac{0,995 \sqrt{105}}{\sqrt{1-0,611}}$$

$$t = \frac{8,013}{0,389}$$

$$t = 22,32$$

t_{hitung} di atas selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5 %, $db = n - 2 = 107 - 2 = 105$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,983$. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (22,32) > t_{tabel} (1,983)$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).

Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial

Tabel 7 Pengaruh Parsial Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktur	Sig.	A	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
py_{x_1}	0.002	0.05	3,185	1,983	H_0 ditolak

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai sig. (0,002) $< \alpha$ (0,05) dan $t_{hitung} (3,185) > t_{tabel} (1,983)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8 Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktur	Sig.	A	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
py_{x_1}	0.000	0.05	4,271	1,983	H_0 ditolak

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai sig. (0,000) $< \alpha$ (0,05) dan $t_{hitung} (4,271) > t_{tabel} (1,983)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan

Struktur	Sig.	α	f_{hitung}	f_{tabel}	Kesimpulan
Py_{x_1, x_2}	0.000	0.05	3,024	3,08	H_0 ditolak

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai sig. (0,000) $< \alpha$ (0,05) dan $f_{hitung} (3,024) > f_{tabel} (3,08)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

1. Kompensasi Karyawan pada PT Surya Madistrindo TBK Karawang dengan menggunakan 14 butir pernyataan terhadap variabel Kompensasi yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh dengan rata-rata skor sebesar 391,1. Hal ini menunjukkan rata-rata karyawan pada PT Surya Madistrindo TBK Karawang merasa setuju karena Kompensasi yang ditawarkan saat ini sudah sesuai dan dapat diterima oleh karyawan. Indikator terlemah total skor nya adalah indikator Perusahaan Memberikan Gaji Sesuai dengan Tingkat Pendidikan dengan total skor sebesar 356.

2. Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Surya Madistrindo TBK Karawang dengan menggunakan 14 butir pernyataan terhadap variabel Kepuasan Kerja yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh dengan rata-rata skor sebesar 388,0. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan merasa setuju karena Kepuasan Kerja pada PT Surya Madistrindo TBK Karawang dinilai baik oleh responden. Namun masih ada indikator yang lemah dinilai responden yaitu indikator Kerjasama Antar Karyawan dengan total skor sebesar 370.
3. Kinerja Karyawan pada PT Surya Madistrindo TBK Karawang dengan menggunakan 14 butir pernyataan terhadap variabel Kinerja Karyawan yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh dengan rata-rata skor sebesar 384. ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan merasa setuju karena Kinerja Karyawan pada PT Surya Madistrindo TBK Karawang dinilai baik oleh responden. Namun masih ada indikator yang lemah dinilai responden yaitu indikator Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Standart Waktu dengan total skor sebesar 363.
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan didapat koefisien jalurnya yaitu sebesar 0,424 dan pengaruh Parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 42,0%, sedangkan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di dapat koefisien jalur yaitu sebesar 0,569 dan pengaruh Parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 56,4%. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja lebih besar dan dominan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan variable Kompensasi.
5. Pengaruh parsial Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis. Untuk pengaruh Kompensasi (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5 %, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 107 - 2 = 105 diperoleh $t_{tabel} = 1,983$. Menunjukan bahwa $t_{hitung} = 3,185$ dan sig. 0,002. Pengaruh Kompensasi (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). menunjukan bahwa nilai sig. (0,002) $< \alpha$ (0,05) dan $t_{hitung} (3,185) > t_{tabel} (1,983)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6. Pengaruh simultan Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu R square nya sebesar 0,308 adapun pengaruh variabel lain diluar adalah sebesar 0,17 atau 17 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abdullah. (2014 : 7). *Sumber Daya Manusia*.
al, S. e. (2016). *Kepuasan Kerja*.
Arasy, K. d. (2015). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* . Jakarta : PT Asdi Mahasatya.
Arsyad, A. (2012;1). *Pengertian Manajemen* .
As'ad. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Bandung : Alumnii.
As'ad, M. (2000). *Psikologi Industri* . Yogyakarta: Liberty.
Bahrum, K. (2010). *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen* . Bandung : Pustaka Reka Cipta.
Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Erlangga.
Baron, A. d. (2016). *Manjamen kinerja*.
Baskoro, S. d. (2012). Motivasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero) APD Semarang.
Colquitt, E. A. (2009 : 36-37). *Kinerja Karyawan* .
Coulter, S. P. (2010). *Manajemen* (Kesepuluh ed.). Jakarta : Erlangga.
Daryanto, B. d. (2017 : 50). *kinerja*.
Davis, W. d. (1996). *Kompensasi*.
Desler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 10 ed.). Jakarta : PT. Indeks.
Dessler, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Prehalindo.
Dessler, G. (2000.). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Prehalindo.
Fathoni, A. (2009:10). *Sumber Daya Manusia*.
Fattah, N. (1996). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
Fattah, N. (1996). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
Fuad, M. (2004). *Survei Diagnosis Organisasi (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
Goodle, D. T. (1986). *Human Resources Management, Strategy, Design, and Implementation*. Glenview : Scoot Foresman and Company.
Handoko. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
Handoko, H. T. (2002). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
Hariandja, E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Universitas Parahyangan.
Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
Hasbullah. (2016 : 336). *Kinerja Karyawan* .
Hasibuan. (2004). *Displin Kerja*.
Hasibuan. (2012). *Pengertian Manajemen*.
Hasibuan, M. (2010 : 194). *kinerja karyawan*.
Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revisi ed.). Jakarta : Bumi Aksara.
Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, Masalah* (CV. Haji Masagung ed.). Jakarta.
Hasibuan, M. S. (2012;3). *Manajemen*.
Hasibuan, S. M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Bumi Aksara.
Hidayat, S. d. (2011). *Metodelogi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.
Judge, R. a. (2011). *Kepuasan Kerja* .
jurnal, R. (2015). Pengaruh motivasi kompennnsasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi* . Kota Makassar : Perpustakaan Universitas Fajar, Makassar.
Kasmir. (2018 : 24). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja*.
Khajar, Y. d. (2005). *Korelasi antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja*.
Kinicki, R. K. (2001). *Organizational Behavior*. New Delhi : New York : McGraw-Hill Companies,inc.
Lilyana, A. T. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PT Karya Canggih Mandiriutama*.
Mangkunegara. (2009). *Kompensasi*.
Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* . Bandung : Penerbit Refika Aditama.
Mangkunegara, A. P. (2011:2). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. .
- Manullang. (1985). *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis. (2016 : 142). *Kompensasi*.
- Mathis, R. L. (2013 : 14). *Kinerja Karyawan*.
- Maulizar. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda . Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1. Tahun 1, No.1 Agustus .
- Nadhiroh, R. (2009.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasa Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero). . Semarang:Universitas Diponegoro*.
- Nawawi. (1998). *Sumber Daya Manusia untuk Basis yang Kompetitif*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi. (2008). *Pengertian Kompensasi* .
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Cetakan Keempat: Penerbit Gadjah Mada University Press ed.). Yogyakarta.
- Nazir. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nugroho, T. (2009). *pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja*.
- Nunnally, J. C. (1969). *Pschycometric Theory* (Edisi 2 ed.). New York : McGraw-Hill Book.
- P, R. S. (2003). *Perilaku Organisasi* . Jakarta : Gramedia.
- Pangabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusa*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Pangabean. (2004 : 27). *Definisi Operasional Kompenasi* .
- Priansa. (2018 : 319). *Kompensasi*.
- Resti, L. (2014). *Pembahasan Verivikatif*.
- Riduwan. (2014:217). *Pengujian Hipotesis dan Korelasi antar variabel*.
- Rivai. (2005). *hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja*.
- Rivai Veitzhal, S. E. (2011.). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* . Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* . Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sekaran, U. (2006). *Research Method For Bussines (Metodr Penelitian Untuk Bisnis)* (Edisi Empat Buku : Salemba Empat ed.).
- Setyabudi Indratono, P. (2014). *Manajemen* (2014 ed.). Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sharma. (2016). *Kepuasan Kerja*.
- Siagian, H. (1997). *Manajemen Suatu Pengantar*.
- Simamora. (2004 : 442). *Definisi Kompensasi*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sie Ykpn.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3 ed.). Yogyakarta : STIE YKPN.
- Spector. (t.thn.). *Job Satisfaction, Aplication, Assement, Cause and Consequences*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RDA* . Bandung : Aflabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Dan Pengembangan* . Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *kinerja karyawan*.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Terry, G. R. (2010 ; 16). *Pengertian Manjemen*.
- UPI, P. (2011 : 230). *Administrasi Pendidikan*.
- Weintein, L. M. (1993). *Money is Everything , Anual Report HR* .
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. (Edisi Ketiga. ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yakub. (2014). *Penelitian*.
- Zaenal, A. (2009). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Zain, R. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga*.