



## Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Aeon Mall Tanjung Barat Jakarta Selatan

Abdurojak

*rozakracing1@gmail.com*

Universitas Pamulang

Ibu Risza Putri Elburdah

*dosen01022@unpam.ac.id*

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *rozakracing1@gmail.com*

**Abstrak.** *The purpose of this research is to determine the effect of compensation on employee performance, to determine the effect of job satisfaction on employee performance, to determine the effect of compensation and compensation on employee performance at PT. Securindo Packatama Indonesia AEON Mall Tanjung Barat Branch, South Jakarta. This research method uses a quantitative description method, data collection techniques using questionnaires. The population is 120 employees, sampling can use saturated sampling, so the sample is all 120 employees. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Based on the test results in the table above, a positive value of  $t > t$  table or  $(8.889 > 1,980)$  is obtained. This is also reinforced by the significance value of  $0.000 < 0.05$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, this shows that there is a significant influence between compensation and employee performance. Based on the test results in the table above, a positive value of  $t$  count  $> t$  table or  $(9.487 > 1.980)$  is obtained. This is also reinforced by the significance value of  $0.000 < 0.05$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, this shows that there is a significant influence between job satisfaction and employee performance. Based on the results of the analysis in the table above, namely the ANOVA test, the  $F$  count value was 181.341, while the  $F$  table ( $\alpha 0.05$ ) for  $n = 47$  was 2.68. So  $F$  count  $>$  from  $F$  table ( $\alpha 0.05$ ) or  $181.341 > 2.68$ , with a significant level of  $0.000$  because  $0.000 < 0.05$ , then it can be said that Compensation ( $X_1$ ), Job Satisfaction ( $X_2$ ) and together have an influence on Employee Performance ( $Y$ ). Based on the Model Summary table which produces an  $R$  Square value of 0.756, this shows that 75.6% of the Compensation variable ( $X_1$ ), Job Satisfaction variable ( $X_2$ ) and variables have a simultaneous influence (Together) on the Employee Performance variable ( $Y$ ) and the remaining 24.4% is influenced by other factors not examined in this research..*

**Keywords:** *Compensation, Job satisfaction, Employee performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang AEON Mall Tanjung Barat Jakarta Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode deskripsi kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasinya adalah 120 karyawan, pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh, maka sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 120 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8,889 > 1.980)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dengan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperloreh nilai positif  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(9,487 > 1.980)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 181,341 sedangkan  $F$  tabel ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $n = 47$  sebesar 2,68. Jadi  $F$  hitung  $>$  dari  $F$  tabel ( $\alpha 0,05$ ) atau  $181,341 > 2,68$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan secara

bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.756, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,6% variabel Kompensasi (X1), variabel Kepuasan Kerja (X2) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 24,4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti di penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan*

## **PENDAHULUAN**

Pesaing dunia bisnis saat ini semakin kompetitif, sehingga setiap perusahaan harus mampu mengelola dan menangani seluruh sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien agar dapat bertahan dan berkembang. Contoh sumber daya perusahaan adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan tentunya menginginkan agar karyawan atau stafnya dapat mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk mengambil tindakan yang memungkinkan karyawan atau karyawannya dapat mencapai harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan kemudian melakukan tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi adalah imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Tetapi pemberian kompensasi ini haruslah dilakukan dengan sistem yang baik, agar dapat menjadi faktor motivasi bagi peningkatan kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik yaitu sistem kompensasi yang mempertimbangkan kelayakan kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Setidaknya kebutuhan hidupnya terpenuhi serta diberikan penghargaan yang tinggi terhadap prestasi kerjanya. Hal ini diyakini mampu memacu kinerja para karyawan.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia yakni, 1) Kinerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya. 2) Para karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. 3) Kebanyakan dari karyawan merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikan tidak sesuai dengan kualitas indeks kerja. PT. Securindo Packatama Indonesia bergerak di bidang jasa pengelolaan parkir. Perusahaan ini telah melayani negara sejak tahun 1992 dengan 900 tempat parkir dan 15.000 karyawan yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, salah satunya Jakarta Selatan.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Arikunto (2019:136), metode Penelitian adalah langkah-langkah yang digunakan Peneliti untuk mencapai tujuan dan mencari solusi atas pertanyaan yang diajukan. Dalam Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji validitasnya. Menurut Sani dan Vivin (2013:181), hipotesis menggambarkan hubungan antara dua variabel untuk mengetahui apakah variabel yang satu berhubungan dengan variabel yang lain ataukah variabel yang satu disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain. Penelitian setidaknya terbagi menjadi dua jenis berdasarkan metode yang digunakan, yaitu Penelitian kualitatif dan Penelitian kuantitatif (Saputra, 2013; Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Dahulu metode kualitatif dan metode kuantitatif sering dijadikan label dan pembeda antara antropologi dan sosiologi. Perbedaan yang sangat jelas antara kedua metode tersebut terletak pada maksud atau tujuan

Penelitiannya. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang merupakan metode Penelitian untuk menjelaskan fenomena dengan data-data numerik, lalu dianalisis yang umumnya menggunakan statistik.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				
1	(Constant)	24.077	2.194		10.972	.000
	Kompensasi (X1)	.574	.046	.754	12.468	.000

#### a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 24,077 + 0.574 X_1$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 24,077 menyatakan bahwa jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 24.077.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.574. Hal ini berarti jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ) akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.574, dengan asumsi variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dianggap konstan.

#### Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	21.224	2.311		9.185	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.617	.047	.769	13.068	.000

#### a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 21.224 + 0.617 X_2$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 21,224 menyatakan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 21.224.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.617. Hal ini berarti jika variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan

variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.617, dengan asumsi variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dianggap konstan.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.956	1.971		7.082	.000
	Kompensasi (X1)	.365	.041	.480	8.889	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.411	.043	.512	9.487	.000

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.956 + 0.365 X_1 + 0.411 X_2$$

1. Nilai Konstanta a = 13.956 dapat diartikan bahwa jika Kompensasi dan Kepuasan Kerja bernilai nol maka Kinerja Karyawan bernilai positif sebesar 13.956.
2. Koefisien regresi Kompensasi b<sub>1</sub> = 0.365 dapat diartikan bahwa jika nilai Kompensasi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.365.
3. Koefisien regresi Kepuasan Kerja b<sub>2</sub> = 0.411 dapat diartikan bahwa jika Kepuasan Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.411.

**Uji Hipotesis**

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.956	1.971		7.082	.000
	Kompensasi (X1)	.365	.041	.480	8.889	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.411	.043	.512	9.487	.000

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)**

- 1) Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.26 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dengan t<sub>hitung</sub> sebesar 8,889 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t<sub>hitung</sub> lebih besar t<sub>tabel</sub> (8,889 > 1.980) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- 2) Pengaruh Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.26 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dengan t<sub>hitung</sub> sebesar 9,487 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t<sub>hitung</sub> lebih besar t<sub>tabel</sub> (9,487 > 1.980) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak,

dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Uji F (Simultan)**

		ANOVA				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>1</b>	<b>Regression</b>	<b>2128.080</b>	<b>2</b>	<b>1064.040</b>	<b>181.341</b>	<b>.000b</b>
	<b>Residual</b>	<b>686.511</b>	<b>117</b>	<b>5.868</b>		
	<b>Total</b>	<b>2814.592</b>	<b>119</b>			

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)**

**b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X1)**

Untuk selanjutnya dalam menentukan besarnya nilai  $F_{tabel}$  maka dicari dengan menggunakan rumus berikut ini :

$F_{tabel} = \alpha \cdot df$  (*Taraf Alpha x Degree of Freedom*)

$\alpha =$  taraf nyata 5%,

$df = (n-k-1)$ , maka diperoleh  $(120-2-1) = 117$

$F_{tabel} = 2,68$

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 181,341 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 47$  sebesar 2,68. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $181,341 > 2,68$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Pembahasan**

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilka nilai R sebesar 0.754. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,750 – 0,990 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.568. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 56,8% Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari tabel diatas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 8,889 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $8,889 > 1.980$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan peneliti Veta lidya delimah pasaribu, krisnaldy dan hestu nugroho warasto (2020) “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan” Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilka nilai R sebesar 0.769. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,750 – 0,990 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.591. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 59,1% Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari tabel diatas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 9,487 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $9,487 > 1.980$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan peneliti Tini juartini (2024) “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Kepuasan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Securindo packatama indonesia..

#### **Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilka nilai R sebesar 0.870. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,750 – 0,990 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.756, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,6% variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>), variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 24,4% berpengaruh dengan factor lainnya yang tidak diteliti di penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 181,341 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 47$  sebesar 2,68. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $181,341 > 2,68$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal tersebut sejalan dengan Aris baharudin, taheer alhabsji, hamidiyah nayati utami (2021) “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Berdasarkan hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor pt. Pln (persero) apj malang. Seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari pelatihan.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut Pertama, Dapat disimpulkan bahwa diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 8,889 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $8,889 > 1.980$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilka nilai R sebesar 0.754. dimana nilai

tersebut berada pada interval 0,750 – 0,990 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.568. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 56,8% Kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kedua, Terdapat diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 9,487 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $9,487 > 1.980$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R sebesar 0.769. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,750 – 0,990 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.591. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 59,1% Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ketiga, Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 181,341 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 47$  sebesar 2,68. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $181,341 > 2,68$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R sebesar 0.870. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,750 – 0,990 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.756, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,6% variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>), variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 24,4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti di penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), 2014, *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT PrahallindoSiswanto (2018)
- Fayol.2015 *Dasar dasar Manajemen*. Jakarta Bumi aksar.
- Gunawan, Rahmat dan Onsardi. 2020. Pengaruh kompensasi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mandiri tunas finance cabang bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1 (2): 224-231.
- Harahap, Sandhi Fialy. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (1): 120-135.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Irviani. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (2020), *Manajemen* . Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. el. at. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Prawira, Indra. 2020. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 ( 1): 28-40.
- Risky, Muhammad. 2022. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi : gaya kepemimpinan, kepuasan kerja & budaya organisasi (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal ilmu manajemen terapan*, 3(3): 290-301.
- Sihaloho, Ronal Donra dan Hotlin Siregar. 2019. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Super setia sagita medan. *Jurnal ilmiah socio secretum*, 9 (2): 273-281.
- Sutrisno et al. 2022. Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literatur. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6): 3476-3482.
- Sedarmayanti. 2019. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. CV. Berkas Anugrah. 3(5).
- Syamsuddin (2016). *Paradigma Metode Penelitian*. Makassar: Shofia
- Terry, George R dan Rue, Leslie W. 2015. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan ke 16. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Wirya et al. 2020. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bpr sedana murni. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2 (1): 50-60.
- Widodo,Suparno.2015.” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutrisno et al, *management studies and entrepreneurship journal* vol. 3, no. 4, november 2022, e-issn 3476-3482 Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil Penelitiandapat disimpulkan bahwa: Kompensasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan di perusahaan Kinerja yang diberikan pimpinan pada karyawan berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan Kepuasan karyawan dalam bekerja berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan.
- Tini juartini, *jurnal ekonomi dan industri*, volume 22, no.3, september-desember 2021, e-issn: 2656-3169 p- issn: 0853-5248 Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja KaryawanBerdasarkan hasil peneliitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Kepuasan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan pt. Securindo packatama indonesia. 2). Kopensasi kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan pada terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara signifikan. Pada pt. Securindo



- packatama. 3) kinerja karyawan meningkatkan kinerja karyawan pt. Securindo packatama Indonesia
- Indra prawira, jurnal ilmiah magister manajemen , vol 3, no. 1, maret 2020, 28-40, issn 2623-2634 (online) Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawandasarkan dari tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000, nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika dibandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  maka dihasilkan  $17.556 > 2.85$  sehingga disimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- Veta lidya delimah pasaribu, krisnaldy dan hestu nugroho warasto staf pengajar fakultas ekonomi universitas pamulang jurnal disrupsi bisnis, vol. 3, no. 1, januari 2020 (96-114) issn 2621-797x Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan dan kompensasi masing masing berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan
- Aris baharudin, taheer alhabsji, hamidiyah nayati utami fakultas iimu administrasi universitas brawijaya malang jurnal profit volume 6 no. 2 issn 1978- 743x Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor pt. Pln (persero) apj malang. Seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari pelatihan
- Rafdan rahinnaya, mirwan surya perdhana diponegoro journal of management volume 5, nomor 3, tahun 2018, halaman 1-11 issn (online): 2337-3792 Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil tingkat pengaruh kepuasan dan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan tergolong sedang. Ketika pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan tetapi kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- Rahmat gunawan, onsardi, jurnal manajemen modal insani dan bisnis (jmmib), vol. 1, no. 2, desember 2020, e-issn 2723-424x Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil Penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mandiri tunas finance cabang bengkulu. Dengan adanya kompensasi dan penempatan kerja tentunya akan berdampak baik bagi kinerja karyawan maupun perusahaan, serta dapat membantu dan memudahkan dalam mencapai tujuan bersama
- Sandhi fialy harahap & satria tirtayasa, maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen, vol 3, no. 1, maret 2020, Issn 2623-2634 (online) Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Penelitian, dapat disimpulkan bahwa: Kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Risza Putri Elburdah, jurnal mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 2, no. 2, desember 2018: 443 - 455, issn : 2580-3220, e-issn : 2580-4588j. Mandiri., vol. 2, No. 2,

Desember 2018 (443 - 455)©2018 Pengaruh gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau Berdasarkan Penelitian tersebut dapat ditarik simpulkan diatas memiliki relasi satu dengan yang lainnya: Adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas. Kinerja berpengaruh terhadap kepuasan

Risza Putri Elburdah, Esti Amalia, Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, Volume 5, Number 8, 2023 p-issn: 2622-2191 e-issn : 2622-2205 Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Media Indo Bersama Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa: Adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan tingkat kepuasan kerja karyawan

Risza Putri Elburdah, jurnal semarak vol 3, no.2, juni 2020, Issn 2622-3686 Pengaruh kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT penta artha impressi area tangerang selatan Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.