

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP CV. KARYA GEMILANG

Timoti Hendro

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: timoti.ken@gmail.com

Abstrak—Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Karya Gemilang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Karya Gemilang sebanyak 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 35 karyawan CV Karya Gemilang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan CV Karya Gemilang.

Kata Kunci—Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Peningkatan jumlah perusahaan di Indonesia menuntut setiap perusahaan untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan yang ada agar dapat bersaing dan bertahan dengan baik dari waktu ke waktu. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerja, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009, p.9) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006, p.113) salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Hasibuan (2009, p.94) pemberian kompensasi yang memadai dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Apabila kinerja tiap individu

atau karyawan baik, maka akan memberikan kontribusi pada kinerja perusahaan yang semakin baik.

Menurut Acheampong (2010) kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar. Kemudian tambahan gaji dan bonus yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu (Hamid, 2014, p.97). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadi pendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan yang ditunjukkan melalui kerjanya.

Wirawan (2009, p.27) mendefinisikan kompensasi sebagai salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan pekerjaan (Sutrisno, 2014, p.181).

Dalam bekerja selain kompensasi, karyawan juga perlu mendapatkan kepuasan kerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2013, p.117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan beberapa kajian teoritis tersebut di atas mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan kajian secara empiris pada beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Leonardo dan Andreani (2015) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya pada penelitian Mahdi dkk (2015) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Changgriawan (2017) yang meneliti pada perusahaan *event organizer* membuktikan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

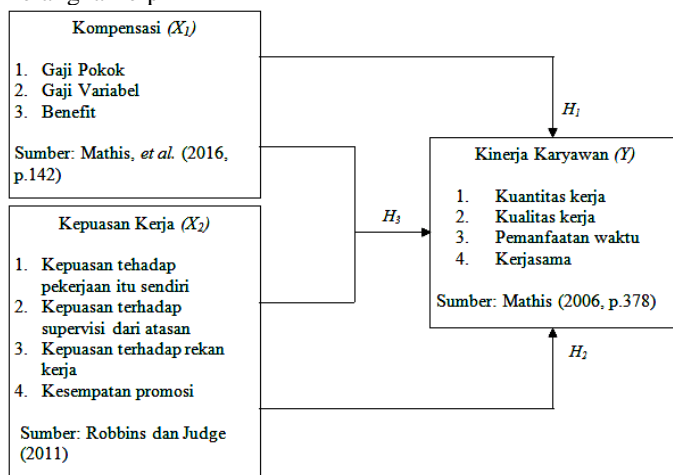
CV Karya Gemilang yang lebih dikenal dengan nama *Fairytale Organizer* bergerak dibidang *service* yaitu sebagai

event organizer. Berdasarkan hasil temuan awal, peneliti menemukan adanya penurunan kinerja karyawan yang diketahui dari hasil wawancara dengan *Project Director* yang menyatakan bahwa *Project Manager* terkadang cenderung bekerja asal-asalan sehingga menimbulkan komplain dari *client*. Hal ini menunjukkan permasalahan pada kinerja karyawan terkait dengan kualitas hasil kerja yang kurang maksimal. Selain itu, hasil temuan awal peneliti juga menemukan kinerja yang kurang maksimal tercermin pada kurangnya kerjasama antar divisi yang diketahui dari hasil wawancara yang dilakukan dengan *Project Director*. Dengan mengacu pada kajian teoritis dan empiris yang telah dikemukakan sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja, akan tetapi hasil *survey* awal yang telah dilakukan dengan mewawancarai salah satu karyawan menunjukkan bahwa sejauh ini CV Karya Gemilang kurang memuaskan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan. Hasil wawancara tersebut mengindikasikan adanya ketidaksesuaian pemberian kompensasi kepada karyawan, sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan, dimana karyawan cenderung asal-asalan dalam mengerjakan tugas. Hasil kerja yang kurang maksimal menandakan rendahnya kinerja karyawan. Dengan demikian kompensasi menjadi hal penting yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Hasil pengamatan juga menunjukkan rendahnya kepuasan kerja karyawan di CV Karya Gemilang yang terlihat dari kurang puasanya karyawan terhadap pekerjaannya yang terkadang memiliki beban kerja lebih berat dibandingkan dengan karyawan lainnya yang menduduki posisi yang sama. Selain itu juga terdapat karyawan yang kurang puas dengan hubungan antar karyawan yang kurang terjalin dengan baik disebabkan oleh ketidakadilan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja juga menjadi kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Karya Gemilang.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H_1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karya Gemilang.
- H_2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karya Gemilang.
- H_3 : Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karya Gemilang.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *causal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Karya Gemilang sebanyak 35 karyawan tetap. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan di dalam penelitian (Sugiyono, 2014, p.81). Penelitian ini menggunakan cara *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan tetap CV. Karya Gemilang.

Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi (X_1)

Kompensasi menurut Mathis *et al* (2016, p.142) dapat diukur melalui beberapa indikator ialah:

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan berupa gaji atau upah, yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung dalam penelitian ini terdiri dari gaji pokok dan gaji variabel:

1) Gaji Pokok

- a) Perusahaan memberikan gaji tepat waktu.
- b) Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

2) Gaji Variabel

- a) Perusahaan memberikan tunjangan hari raya yang memuaskan.
- b) Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan.
- c) Perusahaan memberikan uang lembur kepada karyawan sesuai dengan harapan karyawan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian benefit perusahaan.

1) Benefit

- a) Perusahaan memberikan BPJS kesehatan kepada karyawan yang membuat karyawan dan keluarga merasa aman.
- b) Perusahaan memberikan fasilitas cuti yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator-indikator yang mengacu pada Robbins dan Judge (2011), namun pada indikator kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu tidak digunakan dalam penelitian ini dikarenakan indikator tersebut telah digunakan dalam variabel kompensasi (X_1). Sehingga indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
 - 1) Saya puas dengan pekerjaan saya
 - 2) Saya puas dengan tugas yang diberikan pimpinan.
 - b. Kepuasan terhadap supervisi dari atasan
 - 1) Saya puas dengan pengawasan yang dilakukan pimpinan.
 - 2) Saya puas dengan dukungan yang diberikan oleh pimpinan kepada saya.
 - c. Kepuasan terhadap rekan kerja
 - 1) Saya puas dengan kerjasama antara saya dengan atasan saya dalam mengerjakan *project*.
 - 2) Saya puas dengan kerjasama antar rekan kerja dalam mengerjakan *project*.
 - d. Kesempatan promosi
 - 1) Saya puas dengan kesempatan kenaikan jabatan yang diberikan perusahaan.
3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui indikator-indikator menurut Mathis dan Jackson (2006, p.378) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja.
 - 1) Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja.
 - 1) Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan perusahaan.
 - 2) Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti,
 - 3) Karyawan merupakan seorang pekerja keras dan memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan.
- c. Pemanfaatan waktu.
 - 1) Karyawan mampu menyelesaikan project sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan.
 - 2) Karyawan masuk kerja tepat waktu.
 - 3) Karyawan tidak menggunakan waktu kerja untuk melakukan kegiatan selain untuk pekerjaan.
- d. Kerjasama.
 - 1) Karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan antar divisi dalam menyelesaikan project.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif dan dalam penelitian ini data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2013, p.132). Dalam penelitian ini, data primer didapat dari hasil pengisian angket oleh karyawan CV. Karya Gemilang. Sedangkan data sekunder merupakan data yang didapat dari data perusahaan. Dan dalam penelitian ini,

data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitiannya. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data-data berupa jurnal, artikel dll.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini, dengan menggunakan alat berupa angket. Menurut Sugiyono (2014, p.192) angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier beganda.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Sebuah pernyataan pada angket dianggap valid bila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} setiap butir pernyataan kurang dari 0,05 (Ghozali, 2016, p.52).

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Dimensi	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kompensasi (X_1)	Kompensasi Langsung	$X_{1.1}$	0,701	0,3338	Valid
		$X_{1.2}$	0,779	0,3338	Valid
		$X_{1.3}$	0,890	0,3338	Valid
		$X_{1.4}$	0,800	0,3338	Valid
		$X_{1.5}$	0,794	0,3338	Valid
	Kompensasi Tidak Langsung	$X_{1.6}$	0,839	0,3338	Valid
		$X_{1.7}$	0,824	0,3338	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	$X_{2.1}$	0,716	0,3338	Valid
		$X_{2.2}$	0,746	0,3338	Valid
	Kepuasan terhadap supervisi dari atasan	$X_{2.3}$	0,804	0,3338	Valid
		$X_{2.4}$	0,566	0,3338	Valid
	Kepuasan terhadap rekan kerja	$X_{2.5}$	0,681	0,3338	Valid
		$X_{2.6}$	0,668	0,3338	Valid
	Kesempatan promosi	$X_{2.7}$	0,710	0,3338	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas kerja	Y_1	0,867	0,3338	Valid
		Y_2	0,884	0,3338	Valid
	Kualitas kerja	Y_3	0,716	0,3338	Valid
		Y_4	0,906	0,3338	Valid
		Y_5	0,905	0,3338	Valid
	Pemanfaatan waktu	Y_6	0,606	0,3338	Valid
		Y_7	0,852	0,3338	Valid
	Kerjasama	Y_8	0,770	0,3338	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.6 (Ghozali, 2016, p.48).

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompensasi (X_1)	0,907	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,822	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,922	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas indikator variabel kompensasi, kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan menunjukkan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, Oleh karena itu semua variabel reliabel dan dapat digunakan untuk proses selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan Jika nilai signifikansi pada uji ini lebih besar dari 5%, maka terima H_0 dan residual berdistribusi normal.

Tabel 3 Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,382
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,999

Berdasarkan tabel normalitas diperoleh nilai sig. sebesar 0,999 nilai ini lebih besar daripada 0,05 hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan jika lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya.

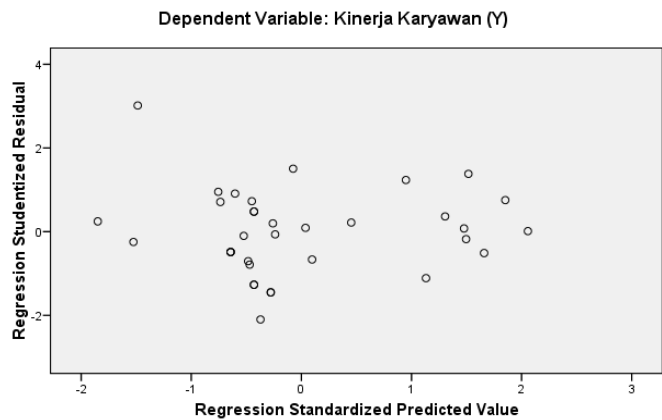
Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF
Kompensasi (X_1)	7,502
Kepuasan Kerja (X_2)	7,502

Dari pengujian asumsi klasik, kedua variabel tersebut menunjukkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mengetahui gejala heterokedastisitas yaitu dengan menggunakan metode grafik. Jika tidak ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2. Uji Scatterplot

Dari Gambar 2 diketahui titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terima H_0 yang berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Untuk mengukur adanya gejala autokorelasi atau tidak dapat dilihat menggunakan uji *Durbin-Watson*, apabila nilainya di antara 1,55-2,46 (Wijaya, 2011) maka dapat dikatakan tidak ada autokorelasi.

Tabel 5 Nilai Durbin-Watson

Model	Durbin-Watson
1	1,807

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji autokorelasi dimana nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan sebesar 1,807 nilai tersebut berada di antara 1,55 dan 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui rata-rata nilai jawaban dari tiap variabel. Dalam penelitian ini, interval kelas dibagi menjadi 3 kategori berikut ini.

Tabel 6 Kategori Mean Masing-masing Variabel

Variabel	Interval	Kategori
Kompensasi	1,00 – 2,33	Tidak Sesuai
	2,34 – 3,67	Cukup Sesuai
	3,68 – 5,00	Sesuai
Kepuasan Kerja	1,00 – 2,33	Tidak Puas
	2,34 – 3,67	Cukup Puas
	3,68 – 5,00	Puas
Kinerja Karyawan	1,00 – 2,33	Rendah
	2,34 – 3,67	Cukup
	3,68 – 5,00	Tinggi

Tabel 7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_1)

Dimensi	Item	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
---------	------	------------	------	----------	----------

Kompensasi Langsung	$X_{1,1}$	Saya mendapatkan gaji tepat waktu	3,06	0,968	Cukup Sesuai	Kepuasan terhadap rekan kerja	$X_{2,5}$	Saya puas dengan kerjasama antara saya dengan atasan saya dalam mengerjakan <i>project</i>	2,71	1,250	Cukup Puas	
	$X_{1,2}$	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan kebutuhan saya	2,71	1,073	Cukup Sesuai			$X_{2,16}$	Saya puas dengan kerjasama antar rekan kerja dalam mengerjakan <i>project</i>	3,09	1,011	Cukup Puas
	$X_{1,3}$	Saya puas terhadap tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan kepada saya	2,83	1,043	Cukup Sesuai				Saya puas dengan kesempatan kenaikan jabatan yang diberikan perusahaan	2,90	1,130	Cukup Puas
	$X_{1,4}$	Saya mendapatkan uang lembur sesuai dengan harapan saya	2,80	0,901	Cukup Sesuai		$X_{2,7}$		Saya puas dengan kesempatan kenaikan jabatan yang diberikan perusahaan	2,91	1,011	Cukup Puas
	$X_{1,5}$	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan kinerja saya	3,11	0,900	Cukup Sesuai			2,91	1,011	Cukup Puas		
				2,90	0,977		Cukup Sesuai			2,91	1,011	Cukup Puas
Kompensasi Tidak Langsung	$X_{1,6}$	Saya mendapatkan BPJS kesehatan yang membuat saya dan keluarga merasa aman	3,09	1,067	Cukup Sesuai	Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi pada dimensi Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri terdapat pada pernyataan "Saya puas dengan pekerjaan saya" sebesar 2,94 yang berarti karyawan merasa bahwa cukup puas dengan tugas-tugas yang menjadi pekerjaannya. Pada dimensi Kepuasan terhadap Supervisi dari atasan menunjukkan nilai mean tertinggi pada pernyataan "Saya puas dengan pengawasan yang dilakukan pimpinan" sebesar 3,14 yang berarti sebagian besar karyawan merasa cukup puas dengan adanya pengawasan oleh pimpinan untuk mengantisipasi kesalahan yang mungkin terjadi. Pada dimensi Kepuasan terhadap Rekan Kerja sebagian besar karyawan memberikan penilaian cukup puas pada pernyataan "Saya puas dengan kerjasama antar rekan kerja dalam mengerjakan <i>project</i> " dengan nilai mean terbesar yaitu 3,09, sedangkan untuk kesempatan promosi memiliki mean sebesar 2,91 pada pernyataan "Saya puas dengan kesempatan kenaikan jabatan yang diberikan perusahaan" yang berarti sebagian responden menyatakan cukup puas dengan adanya kesempatan yang adil kepada karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan.						
	$X_{1,7}$	Saya mendapatkan fasilitas cuti yang sesuai dengan peraturan yang berlaku	2,89	1,207	Cukup Sesuai							
				2,99	1,137							Cukup Sesuai

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi pada dimensi kompensasi langsung terdapat pada pernyataan "Saya mendapatkan bonus sesuai dengan kinerja saya" sebesar 3,11 yang berarti karyawan merasa bahwa bonus yang diberikan cukup sesuai dengan kinerjanya, sedangkan pada dimensi kompensasi tidak langsung menunjukkan nilai mean tertinggi pada pernyataan "Saya mendapatkan BPJS kesehatan yang membuat saya dan keluarga merasa aman" sebesar 3,09 yang berarti sebagian besar karyawan memberikan penilaian bahwa asuransi kesehatan sebagai bentuk kompensasi tidak langsung cukup sesuai dengan harapannya.

Tabel 8 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Dimensi	Item	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	$X_{2,1}$	Saya puas dengan pekerjaan saya	2,94	1,305	Cukup Puas
	$X_{2,2}$	Saya puas dengan tugas yang diberikan pimpinan	2,86	1,192	Cukup Puas
			2,90	1,249	Cukup Puas
Kepuasan terhadap supervisi dari atasan	$X_{2,3}$	Saya puas dengan pengawasan yang dilakukan pimpinan	3,14	1,061	Cukup Puas
	$X_{2,4}$	Saya puas dengan dukungan yang diberikan oleh pimpinan kepada saya	2,51	1,121	Cukup Puas
			2,83	1,091	Cukup Puas

Tabel 9 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dimensi	Item	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
Kuantitas kerja	Y_1	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan	3,23	0,843	Cukup
			3,23	0,843	Cukup
Kualitas kerja	Y_2	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti	3,00	1,283	Cukup
	Y_3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional (SOP) yang ditentukan perusahaan	3,26	1,146	Cukup
	Y_4	Karyawan merupakan seorang pekerja keras dan memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan	3,11	1,207	Cukup
			3,12	1,212	Cukup
manfaat waktu	Y_5	Karyawan mampu menyelesaikan <i>project</i> sesuai dengan batas waktu yang telah	3,14	0,845	Cukup

Dimensi	Item	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
		ditentukan perusahaan			
	Y ₆	Karyawan masuk kerja tepat waktu	2,97	1,043	Cukup
	Y ₇	Karyawan tidak menggunakan waktu kerja untuk melakukan kegiatan selain untuk pekerjaan	2,74	1,120	Cukup
			2,95	1,003	Cukup
Kerjasama	Y ₈	Karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan antar divisi dalam menyelesaikan <i>project</i>	3,26	1,094	Cukup
			3,26	1,094	Cukup

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi pada dimensi Kualitas Kerja terdapat pada pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional (SOP) yang ditentukan perusahaan” sebesar 3,26 yang berarti pimpinan menilai cukup akan kualitas kerja karyawan yang tercermin pada proses kerja karyawan yang mengikuti SOP yang berlaku di dalam perusahaan. Pada dimensi Pemanfaatan Waktu menunjukkan nilai mean tertinggi pada pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan project sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan” sebesar 3,14 yang berarti memberikan penilaian cukup pada sebagian besar karyawan terkait kemampuannya dalam memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan *project* sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Pada dimensi Kuantitas Kerja, pimpinan memberikan penilaian cukup pada kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan yang ditentukan perusahaan, sedangkan untuk Kerjasama memiliki mean sebesar 3,26 pada pernyataan “Karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan antar divisi dalam menyelesaikan project” yang berarti pimpinan memberikan penilaian cukup akan kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan karyawan lainnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat.

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig
Constant	-0,024	-0,536	0,595
Kompensasi (X ₁)	0,946	23,758	0,000
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,121	2,916	0,006
R	= 0,997	R ^{square}	= 0,994
F _{hitung}	= 2633,010	Sig.	= 0,000

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = -0,024 + 0,946 X_1 + 0,121 X_2$$

Dari nilai perolehan persamaan model regresi linear berganda diketahui bahwa variabel yang terdiri dari Kompensasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh dengan arah positif atau hubungan searah dari variabel yang terdiri dari Kompensasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi mempunyai nilai sebesar 0,946, artinya apabila variabel Kompensasi naik satu satuan akan menambah kinerja karyawan karyawan sebesar 0,946 satuan. Kepuasan Kerja mempunyai nilai sebesar 0,121, artinya apabila variabel Kepuasan Kerja naik satu satuan akan menambah kinerja karyawan karyawan sebesar 0,121 satuan.

Pada Tabel 6 dapat dilihat nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,997 yang artinya hubungan variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah Sangat Kuat, karena nilai korelasi 0,997 terletak antara 0,80 – 1,000 seperti yang terlihat pada tabel 11 sebagai berikut.

Tabel 11 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Setuju
0,20 – 0,399	Tidak Setuju
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,994, Hal ini menunjukkan bahwa 99,4% variasi dalam variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 0,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12 Hasil Uji t

Model Anova	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
Kompensasi (X ₁)	23,758	2,03693	t _{hit} > t _{tabel}
Kepuasan Kerja (X ₂)	2,916	2,03693	t _{hit} > t _{tabel}

H1: Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh t_{hitung} sebesar 23,758 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,03693 maka kesimpulannya adalah variabel Kompensasi (X₁) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,916 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,03693 maka kesimpulannya adalah variabel Kepuasan Kerja (X₂) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat.

Tabel 13 Hasil Uji F

Model	df	F_{hitung}	Sig.
Regression	2	2633,010	0,000
Residual	32		
Total	34		
$F_{tabel} = 1,45$			

H3: Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh besarnya nilai F_{hitung} adalah 2633,010 atau $> F_{tabel}$ sebesar 1,45, Sehingga dapat dikatakan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel bebas Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Karya Gemilang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan CV. Karya Gemilang. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan CV. Karya Gemilang menjadi penentu kinerja karena jika kompensasi tidak sesuai dengan harapan pegawai maka kemungkinan besar karyawan tidak akan menunjukkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai mendukung hasil penelitian Putra, dkk. (2016), Surlanti (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Mahdi, dkk. (2015), Sadzwina dan Gilang (2015), Leonardo dan Andreani (2015) dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan. Fauzi (2014) dan Pratama dkk (2015) juga menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karya Gemilang” adalah terbukti kebenarannya.

Hasil pengujian hipotesis kedua didapatkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Karya Gemilang. Seperti yang diungkapkan Robbins & Coulter (2010, p.36), dimana kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang puas akan cenderung lebih sering hadir di kantor, memiliki kinerja yang tinggi, dan loyal terhadap organisasi.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai mendukung hasil penelitian Putra, dkk. (2016), Mahdi, dkk. (2015), Surlanti (2013), Changgriawan (2017), serta Utama (2014) dimana ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian yang berbunyi

“Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karya Gemilang” adalah terbukti kebenarannya.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Surlanti (2013) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga mendukung temuan Putra, dkk. (2016) yang membuktikan adanya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian yang berbunyi “Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karya Gemilang” adalah terbukti kebenarannya.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Karya Gemilang.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Karya Gemilang.
3. Kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Karya Gemilang.

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat memberikan kontribusi bagi CV Karya Gemilang dalam meningkatkan kinerja karyawannya serta bagi penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan CV Karya Gemilang dapat meningkatkan pemberian kompensasi langsung dengan memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Dalam hal ini perusahaan dapat mempertimbangkan memberikan uang makan, yang selama ini belum diterapkan diperusahaan agar kebutuhan karyawan tercukupi.
2. Diharapkan agar karyawan CV Karya Gemilang dapat memahami kebijakan perusahaan dan bekerja secara maksimal, karena cuti yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Diharapkan agar pimpinan CV Karya Gemilang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan dukungan kepada karyawan serta mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dukungan juga dapat diberikan dengan membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan hasil dalam penelitian ini dengan menambahkan variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta dapat menggunakan alat analisis yang berbeda seperti analisis kualitatif melalui wawancara sehingga didapatkan hasil yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Acheampong, P. (2010). The effect of financial leverage and market size on stock returns on the Ghana stock exchange: Evidence from selected stocks in the manufacturing sector. *International Journal of Financial Research*, 5(1), 125.
- Affandi, P. (2016). *Concept & indicator, human resource management for management research*. Edisi 1, Cetakan 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Bungin, B. (2013). *Metodologi penelitian sosial & ekonomi: Format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan publik, komunikasi, manajemen, dan pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Changgriawan, G.S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Jurnal Universitas Kristen Petra*.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 173-175
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (Edisi ketiga). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Leonardo, E., & F. Andreani. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Jurnal Agora*, 3(2).
- Mahdi, M. R. M., M. Djudi., & M. Iqbal. (2015). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi di PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(1), 1-5.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2016). *Human resource management: Essential perspectives (7th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Pratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero regional office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1)
- Putra, I. B. A. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4, 1-9
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen (Edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2011). *Perilaku organisasi (Edisi dua belas)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadzwinia, R., & Gilang, A. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada hotel Kartika Chandra Jakarta). *e-Proceeding of Management*, 2(1)
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surianti. (2013). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai: Studi kasus di Dinas Bina Marga Kabupaten Indramayu. *e-Journal Gema Wiralodra*, 6(9), 3-11
- Sutama, C. D. (2014). Analisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di Kowloon Palace International Restaurant Surabaya. *Jurnal Universitas Kristen Petra*
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wijaya, T. (2011). *Cepat menguasai SPSS 19*. Yogyakarta: Cahaya Atma
- Wirawan. (2009) *Evaluasi kinerja manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.