



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAFILINDO PERMATA**

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SAFILINDO PERMATA**

**Dhina Rahmasari<sup>1</sup>, Rizka Aula Assaf<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Wanita Internasional

Email: [dhinarahmasari2808@gmail.com](mailto:dhinarahmasari2808@gmail.com)

**INFO ARTIKEL**

**Kata Kunci:**  
Kompensasi,  
Kepuasan Kerja,  
Kinerja Karyawan.

**ABSTRAK**

Perekonomian Provinsi Jawa Barat pada tahun 2022 mencapai 5,45% dimana UMKM yang paling banyak berkontribusi yaitu Industri Pengolahan, salah satunya yaitu PT. Safilindo Permata yang merupakan Industri Tekstil. Studi ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Safilindo Permata secara parsial serta simultan. Pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif merupakan metode yang dipergunakan pada studi ini. Populasi yang diambil dalam studi penelitian yakni semua karyawan pada PT. Safilindo Permata yang berjumlah 160 karyawan. Rumus Slovin digunakan pada perhitungan sampel sehingga diperoleh sampel berjumlah 62 karyawan. Penelitian ini menunjukkan suatu hasil bahwa kompensasi serta kepuasan kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Safilindo Permata secara parsial ataupun secara simultan.

Copyright © 2023 JSR. All rights reserved.

**ARTICLE INFO**

**Keywords:**  
Compensation, Job  
Satisfaction,  
Employee  
Performance.

**ABSTRACT**

The economy of West Java Province in 2022 will reach 5.45% where the MSMEs that contribute the most are the Processing Industry, one of which is PT. Safilindo Permata which is a Textile Industry. This study aims to see the effect of compensation and job satisfaction on the performance of PT employees. Safilindo Permata partially and simultaneously. A quantitative approach with a descriptive and verification design is the method used in this current study. The population taken in the research study was all employees at PT. Safilindo Permata, totaling 160 employees. Formula Slovin used in sample calculations to obtain a sample of 62 employees. This research shows a result that compensation and job satisfaction have a positive and significant influence on employee performance at PT. Safilindo Permata partially or simultaneously.

Copyright © 2023 JSR. All rights reserved.

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi ialah peningkatan kapasitas suatu negara dalam aspek mewujudkan barang dan jasa yang mencakup peningkatan volume dan *output* produk industri secara keseluruhan, pembangunan infrastruktur, pertumbuhan partisipasi sekolah, produksi barang modal, dan sektor jasa, karena pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu ukuran seberapa baik Pembangunan suatu negara berjalan, maka kesejahteraan sosial akan meningkat seiring dengan pertumbuhan ekonomi tersebut. Menurut Badan Pusat Statistik, salah satu Provinsi di Indonesia yang disebut sebagai pertumbuhan ekonomi membaik yaitu Provinsi Jawa Barat setelah covid-19 yaitu mencapai 5,45% tahun 2022.

Peneliti melihat industri yang mampu berkembang kembali setelah adanya COVID-19 yaitu industri pengolahan yang berada pada tingkat pertama dengan persentase 167,41% pada tahun 2022 (BPS, 2022). Sektor yang termasuk ke dalam industri pengolahan ini seperti makanan dan minuman, tekstil, pengolahan tembakau, pakaian jadi atau garmen, pengilangan minyak bumi, pengolahan kayu, batu bara, bahan kimia, komputer, listrik, mesin, logam dan industri/pengolahan lainnya.

Untuk melaksanakan semua aktivitas perusahaan dan memenuhi semua tujuan serta sasaran perusahaan, tidak ada perusahaan atau organisasi yang dapat dipisahkan dari sumber daya manusia (SDM). Selain itu, di tengah persaingan antar perusahaan semakin ketat baik lokal maupun internasional, sehingga SDM merupakan aspek terpenting dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan guna memenuhi suatu tujuan. Perusahaan akan makmur jika SDM yang dimilikinya menjunjung tinggi standar moral dan menunjukkan disiplin, loyalitas, dan produktifitas.

Kompensasi adalah suatu faktor terpenting dalam peningkatan kinerja karyawan (Edison, Anwar, & Komariyah, 2022). Istilah kompensasi karyawan mengacu pada semua pembayaran atau tunjangan yang diberikan kepada pekerja sehubungan dengan pekerjaan mereka. Regulasi yang mengatur mengenai kompensasi yaitu, "UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Ketenagakerjaan pasal 61 A ayat 1 tercantum: Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana maksud pada 61 ayat 1 huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada para pekerja atau buruh".

Suatu keadaan yang secara emosional dialami oleh karyawan berkaitan dengan pencapaian yang dimana menunjukkan seberapa besar karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya disebut sebagai kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihormati, dihargai, lingkungan kerja yang sehat, mendapatkan pelatihan, timbal balik setara dengan beban kerja merupakan contoh tingkat kepuasan kerja terpenuhi, sehingga karyawan akan cenderung lebih peduli terhadap kinerja hasil pekerjaan dan lebih berkomitmen serta bekerja lebih produktif.

Berikut ini merupakan tabel hasil kuesioner pra-survei mengenai kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT. Safilindo Permata.

Tabel 1 Hasil Kuesioner Pra-Survei

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
		SS	S	CS	TS	STS
<b>Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)</b>						
1.	Gaji/upah sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	12%	17%	21%	41%	9%
2.	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan	11%	20%	18%	24%	27%
3.	Adanya pemberian insentif atau bonus sesuai dengan beban kerja	13%	15%	21%	39%	12%
<b>Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>						
4.	Saya puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan dan posisi saya saat ini	34%	37%	26%	3%	-
5.	Perusahaan memberikan kesempatan promosi atau kenaikan jabatan secara adil	20%	7%	22%	32%	19%
6.	Saya mendapat motivasi dari atasan dan rekan kerja	11%	19%	19%	33%	18%
<b>Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>						
7.	Perusahaan menghargai hasil kinerja saya	16%	19%	13%	41%	11%
8.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai jadwal	39%	45%	16%	-	-
9.	Saya mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan	40%	27%	33%	-	-

*Sumber: Hasil olah Data (2023)*

Pada hasil kuesioner pra-survei tabel 1, variabel kompensasi pada pernyataan "Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan" mendapatkan persentase cukup setuju 18%, tidak setuju 24%, dan sangat tidak setuju 27%. Dessler (2015) menyatakan bahwa, "tunjangan begitu oentung bagi karyawan, setiap manajer perlu memahami gambaran tunjangan di zaman sekarang. Selain fakta bahwa tunjangan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, masalah besar lainnya adalah, tentu saja, bahwa tunjangan umumnya dan biaya perawatan Kesehatan khususnya meningkat dengan cepat."

Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja pada pernyataan "Perusahaan memberikan kesempatan promosi atau kenaikan jabatan secara adil" dengan persentase cukup setuju 22%, tidak setuju 32%, dan sangat tidak setuju 19%. Karyawan diduga masih merasa kurang diperlakukan secara adil saat adanya promosi jabatan, dimana menurut Dessler (2015), "Persepsi adanya keadilan berhubungan dengan komitmen karyawan yang lebih tinggi, kepuasan yang lebih tinggi dengan organisasi, pekerjaan, pemimpin, dan perilaku kewarganegaraan organisasi yang lebih baik. Perlakuan tidak adil merusak moral, meningkatkan stress, dan membawa penaruh negative bagi kinerja."

Selanjutnya terlihat dalam variabel kinerja karyawan yang memiliki pernyataan "Perusahaan menghargai hasil kinerja saya" menghasilkan persentase cukup setuju 13%, tidak setuju 41%, dan sangat tidak setuju 11%. Berdasarkan persentase tersebut, diasumsikan bahwa banyak karyawan yang berpendapat bahwa apresiasi perusahaan tidak sesuai dengan harapan mereka, dimana menurut Mejia, Balkin, dan David (2016), "*Some examples of motivatirs are the work itself, achievemnt, recognition, responsibility, and opportunities for advancement.*" yang artinya beberapa contoh

motivator yakni, pekerjaan yang dikerjakan, kinerja, pengakuan, rasa bertanggung jawab, serta kesempatan untuk suatu kemajuan. Hal tersebut bertujuan agar motivasi kerja karyawan dalam mengalami peningkatan yang dimana akan mampu meraih tujuan suatu prestasi kerja tinggi.

Terdapat beberapa hal yang peneliti temukan saat melakukan pra-penelitian serta survei awal pada PT. Safilindo Permata, dimana karena adanya COVID-19 yang menyebabkan ada beberapa karyawan terpaksa dirumahkan dengan diberikan tunjangan meski karyawan merasa itu masihlah kurang, kemudian berakibat karyawan tidak puas terhadap keputusan perusahaan tersebut. Selain itu, ada beberapa karyawan juga yang merasa kecewa karena tidak di rekrut kembali saat perusahaan sudah kembali beroperasi normal padahal karyawan tersebut sudah merasa loyal terhadap perusahaan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kompensasi

Menurut Edison, dkk., (2022), "Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki." Selanjutnya Mejia, Balkin, dan David (2016), dalam bukunya menyebutkan bahwa, "*Total compensation: the package of quantifiable rewards an employee receives for his or her labors. Includes three components: The fixed pay an employee receives on a regular basis, either in the form of salary or as an hourly wage. Pay incentive: A program designed to reward employees for good performance.*" Pengertian ini bisa diartikan yaitu Kompensasi total adalah kumpulan manfaat terukur yang didapatkan oleh seorang karyawan yang merupakan suatu imbalan atas pekerjaannya. Ada tiga komponen: gaji pokok, insentif gaji, dan gaji/tunjangan tidak langsung. Gaji pokok adalah gaji yang telah ditentukan sebelumnya yang diterima karyawan secara rutin, baik sebagai gaji atau penghasilan per jam. Pembayaran insentif adalah skema yang memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja tinggi.

Terdapat empat dimensi kompensasi menurut Khair (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji, upah umumnya dihitung perjam dari para pekerja produksi dan pemeliharaan dimana biasanya menerima gaji mingguan, bulanan, atau bahkan tahunan.
2. Insentif, kompensasi tambahan yang ditawarkan perusahaan selain dari gaji.
3. Tunjangan, beberapa contoh tunjangan mencakup asuransi kesehatan serta jiwa, program pensiun, liburan dari perusahaan, serta tunjangan lainnya terkait dengan pekerjaan.
4. Fasilitas, kenyamanan dan fasilitas seperti parkir khusus, mobil bisnis, keanggotaan klub, akses pesawat dari perusahaan adalah contoh fasilitas. Fasilitas juga bisa mencakup sebagian besar kompensasi, terutama bagi para pemimpin yang mendapatkan kompensasi tinggi.

## **Kepuasan Kerja**

Menurut Tumanggor (2020), "salah satu faktor yang memengaruhi peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan dalam perusahaan adalah kepuasan kerja. Terdapat banyak teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja. Seperti memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks." Sedangkan Edison, dkk., (2022) menyimpulkan bahwa, "kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif".

Gibson, Ivancevich, & Donnelly (1993) dalam Edison dkk., (2022) menyampaikan gagasannya bahwa terdapat lima dimensi berkaitan dengan kepuasan suatu kerja, diantaranya:

1. Upah, besarnya gaji/upah yang diperoleh serta dianggap adil,
2. Pekerjaan, suatu keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap atraktif, menyediakan kesempatan seluasnya untuk belajar dan menyediakan kesempatan untuk bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi, karyawan memiliki kemungkinan untuk promosi jabatan dan pengembangan kariernya.
4. Penyelia, kapasitas manajer untuk peduli dan menunjukkan perhatian serta minat pada karyawan.
5. Rekan sekerja, keadaan dimana rekan kerja bersikap ramah dan memotivasi.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2015) "kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, yang sering diindonesiakan menjadi kata performa". Selanjutnya menurut Rivai (2014), "Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu." Kemudian Edison, dkk., (2022) mengembangkan konsep John Miner dengan disempurnakan dengan berbagai penyesuaian, dengan penekanan lebih besar pada waktu penyelesaian produksi. Di sisi lain, taat asas berikut merupakan aspek penting dalam kinerja, seperti terlihat di bawah ini.

1. Target, menyatakan indikator seperti jumlah barang yang diproduksi, jumlah pekerjaan yang dihasilkan, atau jumlah keuntungan yang dihasilkan.
2. Kualitas, menunjukkan hasil yang diperoleh, hal ini sangat penting karena kualitas sangat penting dalam menjaga kepuasan pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian, pekerjaan akan selesai dan diserahkan sesuai jadwal. Ini menciptakan kepercayaan pelanggan. Pemahaman pelanggan ini meluas ke layanan yang diberikan dalam lingkup internal suatu organisasi atau perusahaan.
4. Taat asas, pekerjaan harus diselesaikan dengan tepat, transparan, dan bertanggung jawab, serta memenuhi tujuan, kualitas, dan tepat waktu.

## Hipotesis

Maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1.  $H_0-1$  = Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata.  
 $H_1-1$  = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata.
2.  $H_0-2$  = Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata.  
 $H_1-2$  = Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata
3.  $H_0-3$  = Kompensasi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata.  
 $H_1-3$  = Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata.

## METODE

### Objek Penelitian

Objek pada studi peneliti ini diselenggarakan pada suatu perusahaan yang berada pada bidang industri tekstil, yakni PT. Safilindo Permata bertempat di Jl. Waas No. 39, Sukasari, Kec. Pameungpeuk, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40376.

### Desain Penelitian

Metode dalam penelitian ini, yakni metode kuantitatif dimana menurut Sugiyono (2022), "metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan." Selanjutnya strategi penelitian penulis dalam penelitian ini melibatkan desain penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Martono (2014), "Metode deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan karakter suatu variabel, kelompok atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat". Pengertian dari metode verifikatif menurut Sarwono (2018), "Penelitian verifikatif digunakan untuk meneliti ulang hasil penelitian sebelumnya dengan tujuan untuk memverifikatif kebenaran hasil penelitian sebelumnya tersebut."

### Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas, menurut Sugiyono (2022), "Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur."
2. Uji Reliabilitas, menurut Sugiyono (2022), "Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama."

3. Uji Normalitas, Paramita, dkk., (2021) menyebutkan bahwa, “uji normalitas data artinya adalah data harus berdistribusi normal untuk variabel independen.”

### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2022) menyebutkan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Adapun populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Safilindo Permata perbulan Juni 2023 yang berjumlah 160 karyawan dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi sebesar 10% (0,1). Rumus *Slovin* digunakan pada perhitungan sampel, maka besarnya sampel pada penelitian ini yaitu:

$$n = \frac{160}{1+160 (0,1)^2} = \frac{160}{1+160 (0,01)} = \frac{160}{1+1,6} = \frac{160}{2,6} = 61,53 = 62 \text{ responden.}$$

### Analisis Data

#### *Analisis Deskriptif*

Menurut Sugiyono (2022) mengemukakan mengenai, “analisis deskriptif atau statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mengdekskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

#### *Analisis Verifikatif*

1. Analisis Korelasi, uji korelasi ini disebut juga analisis korelasi, dimana tujuannya untuk menentukan hubungan atau korelasi antara dua variabel atau lebih yang tidak mempunyai hubungan kausal (sebab akibat). Uji korelasi tidak terdapat perbedaan jenis variabel artinya tidak ada variabel independen atau variabel dependen. Koefisien korelasi yakni nilai yang dipergunakan dalam menunjukkan kekuatan atau keeratan hubungan yang terjadi di antara variabel.
2. Analisis Jalur (*Path Analysis*), menurut Sarwono (2016) *path analysis* yaitu, “merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen *exogenous* terhadap variabel dependen *endogenous*.”
3. Analisis Koefisien Determinasi, menurut Sarwono (2016) dalam bukunya koefisien determinasi atau  $R^2$  yaitu, “menyatakan besarnya proporsi variasi dari variabel dependen (tergantung) yang dapat dijelaskan oleh proporsi variasi variabel independen (bebas) atau prediktor.”
4. Uji Hipotesis
  - a. Uji Parsial (Uji t), bertujuan guna mengetahui apakah variabel bebas yaitu Kompensai ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berdampak signifikan pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

- b. Uji Simultan (Uji F), Pengujian simultan digunakan guna mengetahui variabel bebas yaitu Kompensai ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara serempak berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kompensasi**

Dimensi	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Upah dan Gaji	X1.1	0,485	0,2461	VALID
	X1.2	0,596	0,2461	VALID
	X1.3	0,498	0,2461	VALID
Insentif	X1.4	0,718	0,2461	VALID
	X1.5	0,759	0,2461	VALID
	X1.6	0,647	0,2461	VALID
	X1.7	0,609	0,2461	VALID
Tunjangan	X1.8	0,473	0,2461	VALID
	X1.9	0,531	0,2461	VALID
Fasilitas	X1.10	0,363	0,2461	VALID
	X1.11	0,370	0,2461	VALID

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Dimensi	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Upah	X2.1	0,583	0,2461	VALID
	X2.2	0,597	0,2461	VALID
Pekerjaan	X2.3	0,444	0,2461	VALID
	X2.4	0,402	0,2461	VALID
	X2.5	0,350	0,2461	VALID
Kesempatan Promosi	X2.6	0,415	0,2461	VALID
	X2.7	0,418	0,2461	VALID
Penvelia	X2.8	0,505	0,2461	VALID
	X2.9	0,444	0,2461	VALID
	X2.10	0,339	0,2461	VALID
Rekan Sekerja	X2.11	0,366	0,2461	VALID
	X2.12	0,502	0,2461	VALID
	X2.13	0,388	0,2461	VALID

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Dimensi	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Target	Y.1	0,425	0,2461	VALID
	Y.2	0,656	0,2461	VALID
Kualitas	Y.3	0,525	0,2461	VALID
	Y.4	0,566	0,2461	VALID
	Y.5	0,472	0,2461	VALID
	Y.6	0,307	0,2461	VALID
Waktu	Y.7	0,569	0,2461	VALID
	Y.8	0,578	0,2461	VALID
	Y.9	0,623	0,2461	VALID
Taat asas	Y.10	0,515	0,2461	VALID
	Y.11	0,550	0,2461	VALID

Pada tabel 2, 3, dan 4 memberi indikasi bahwa semua item variabel yang diuji menggunakan SPSS 24 memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau koefisien validitas lebih besar dari 0,2461. Maka kesimpulannya yaitu semua pernyataan tersebut diketahui valid kemudian layak digunakan sebagai alat pengukuran penelitian.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	rtabel	Keterangan
Kompensasi	0,776	0,50	Reliabel
Kepuasan kerja	0,660	0,50	Reliabel
Kinerja karyawan	0,741	0,50	Reliabel

Hasil tersebut memberikan indikasi bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kompensasi sebesar 0,776, nilai *Cronbach Alpha* guna variabel kepuasan kerja bernilai 0,660, dan nilai *Cronbach Alpha* guna variabel kinerja karyawan bernilai 0,741. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,50 yang menunjukkan reliabilitas konsep pengukuran setiap variabel yang diperoleh dari kuesioner dikatakan reliabel dan selanjutnya item pernyataan setiap konsep setiap variabel tersebut layak digunakan untuk alat ukur penelitian.

## Uji Normalitas

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20227071
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.060
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai signifikansi (*2-tailed*) diketahui  $> 0,05$ , tepatnya  $0,200 > 0,05$ , berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Maka dari itu kesimpulannya adalah nilai residual mempunyai distribusi normal kemudian layak digunakan dalam penelitian

## Analisis Korelasi

**Tabel 7 Hasil Analisis Korelasi**

		Correlations	
		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
X2	Pearson Correlation	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas terlihat jelas bahwa kedua variabel independen dalam studi peneliti yakni variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif. Gambar berikut untuk memperjelas besarnya koefisien korelasi dari kedua variabel tersebut sebagai berikut:



Gambar 1 Hubungan Korelasi Variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

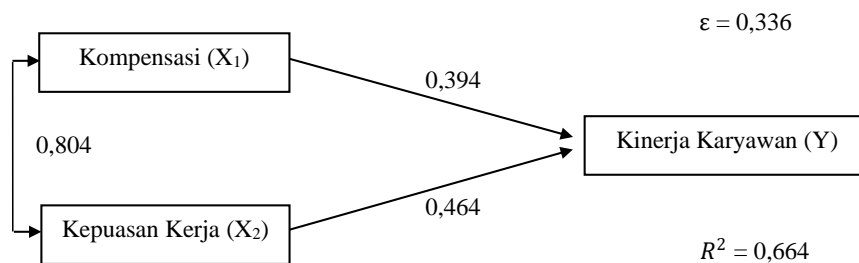
Tabel 8 Hasil Koefisien Jalur

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.109	2.485		2.055	.044		
	X1	.381	.123	.394	3.105	.003	.354	2.827
	X2	.469	.128	.464	3.656	.001	.354	2.827

a. Dependent Variable: Y

Berikut ini merupakan model penelitian dengan analisis jalur (*path analysis*)



Gambar 2 Model Penelitian Analisis Jalur

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.653	3.25609

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berikut ini merupakan rumus koefisien determinasi ke dalam bentuk angka persen yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\% = 0,664 \times 100\% = 66,4\%$$

Pengaruh signifikan simultan variabel independen kompensasi serta kepuasan kerja kepada variabel dependen kinerja karyawan ditunjukkan dengan angka sebesar 66,4%. Jumlah sisanya dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$e = 0,336 \times 100\% = 33,6\%$$

Besarnya faktor lain dalam model selain kedua variabel independen kompensasi dan kepuasan kerja yaitu 33,6%.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

**Tabel 10 Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.109	2.485		2.055	.044
	X1	.381	.123	.394	3.105	.003
	X2	.469	.128	.464	3.656	.001

a. Dependent Variable: Y

Adapun  $t_{tabel}$  yang diperoleh:  $\alpha = 5\%$ ;  $df = n-k$  adalah  $df = 62-2 = 60$ , maka nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,001. Di bawah ini merupakan hasil dari perhitungan dari tabel Uji Parsial, yaitu:

1. Pengujian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dari tabel diatas ditunjukkan nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 3,105 dengan signifikan 0,003, selanjutnya akan dilakukan perbandingan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000, maka didapatkan hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,105 > 2,000$ ) serta tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan secara parsial pada Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata.
2. Pengujian Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dari tabel diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,656 dengan signifikansi 0,001, selanjutnya akan dilakukan perbandingan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000, maka didapatkan hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,656 > 2,000$ ) dan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga didapatkan kesimpulan ada pengaruh signifikan secara parsial pada Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

**Tabel 11 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1236.577	2	618.289	58.317	.000 <sup>b</sup>
	Residual	625.527	59	10.602		
	Total	1862.104	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Terlihat dari tabel diatas nilai F sebesar 58,317 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,15 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 untuk *error* 5% pada uji dua pihak, kemudian:

$$dk = n - k - 1 = 62 - 2 - 1 = 59$$

Mengingat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $58,317 > 3,15$ ) serta terlihat nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada penelitian ini. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Safilindo Permata.

**Tabel 12 Nilai Rata-Rata Kriteria Jawaban**

Variabel	Nilai Rata-Rata	Rentang Nilai	Kriteria Jawaban
Kompensasi	2,8	2,4 - 3,4	Kurang baik - Baik
Kepuasan Kerja	2,3	2,1 - 2,6	Kurang baik - Cukup baik
Kinerja Karyawan	2,8	2,4 - 3,0	Kurang baik - Cukup baik

Berdasarkan hasil analisis dari setiap item pernyataan kompensasi memiliki rata-rata sebesar 2,8 yaitu cukup baik dengan demikian kriteria kompensasi berada pada kriteria kurang baik menuju baik. Kemudian hasil analisis dari setiap item pernyataan kepuasan kerja memiliki rata-rata sebesar 2,3 yaitu kurang baik dengan kriteria kepuasan kerja berada pada kriteria kurang baik menuju cukup baik. Kondisi kompensasi dan kepuasan kerja apa bila menunjukkan ke hal positif maka kinerja karyawan akan positif juga. Untuk melakukan suatu pekerjaan atau pekerjaan, seseorang diharuskan mempunyai tingkat kemauan serta kualifikasi tertentu. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai hal yang wajib dicapai serta bagaimana melaksanakannya, kemauan serta bakat seseorang tidak akan efektif. Kinerja mengacu pada perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang diciptakan oleh karyawan sejalan bersamaan pekerjaannya di perusahaan. Sedangkan hasil dari analisis dari setiap item pernyataan kinerja karyawan memiliki rata-rata sebesar 2,8 yaitu cukup baik dengan kriteria kinerja karyawan berada pada kriteria kurang baik menuju cukup baik.

**Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Pada PT. Safilindo Permata**

Berdasarkan hasil temuan pengujian secara statistik memberikan indikasi terdapat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja pada PT. Safilindo Permata. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai koefisien korelasi atau analisis korelasi antara kompensasi serta kepuasan kerja sebesar 0,804 dengan arah positif. Nilai tersebut

memperlihatkan bahwa kompensasi dan kepuasan berada dalam tingkat hubungan sangat kuat karena ada pada rentang kriteria 0,80 - 1,000. Ramadhani (2019) memberikan kontribusi pada hasil studi peneliti ini dengan metode *purposive sampling*. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi karyawan terhadap kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Karya Rosere Multi. Koefisien korelasi mendukung kesimpulan ini  $r^{xy}$  sebesar 0,682 dengan  $p = 0,000 < 0,05$ . Koefisien korelasi memberikan indikasi hubungan yang kuat. Berdasarkan hal tersebut terlihat bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin positif persepsi terhadap kompensasi, dan juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin negatif persepsi terhadap kompensasi. Dengan kata lain kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi positif atau negatif terhadap kompensasi.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata**

Di lihat dari hasil temuan penelitian uji t yang diperoleh pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,105 sedangkan  $t_{tabel}$  2,000 dan memiliki nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$ . Nilai yang dihasilkan tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Safilindo Permata. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian Lilyana & Theodore (2017). Melalui pengujian hipotesis uji t terbukti adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Canggih Mandirutama secara parsial ( $5,791 > 2,036$ ).

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata**

Di lihat dari temuan penelitian uji t yang diperoleh pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,656 sedangkan  $t_{tabel}$  2,000 dan memiliki nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Nilai yang dihasilkan tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Safilindo Permata. Lilyana & Theodore (2017) turut memberikan kontribusi atas studi peneliti ini. Melalui pengujian hipotesis uji t terbukti adanya pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Canggih Mandirutama secara parsial ( $3,688 > 2,036$ ).

### **Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata**

Berdasarkan kesimpulan, temuan penelitian uji F, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar 58,317 sedangkan  $F_{tabel}$  3,15 dan memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai yang dihasilkan tersebut memberikan indikasi,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Safilindo Permata. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian Lilyana & Theodore (2017). Melalui pengujian hipotesis uji F terdapat indikasi pengaruh antara Kompensasi serta Kepuasan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Canggih Mandirutama secara simultan ( $24,950 > 3,30$ ).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil keseluruhan mengenai kompensasi dengan kategori jawaban berada pada rentang kurang baik menuju baik sehingga rata-rata dalam posisi standar cukup baik. Hal ini menyatakan bahwa kompensasi pada PT. Safilindo Permata tergolong cukup baik dan harus tetap dipertahankan.

Berdasarkan hasil keseluruhan mengenai kepuasan kerja dengan kategori jawaban dalam posisi jarak yang kurang baik mengarah pada cukup baik sehingga rata-rata dalam posisi standar kurang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT. Safilindo Permata tergolong belum optimal dan harus menjadi perhatian bagi Perusahaan serta perlu untuk ditingkatkan.

Berdasarkan hasil keseluruhan mengenai kinerja karyawan dengan kategori jawaban pada posisi standar atau kriteria kurang baik mengarah pada cukup baik sehingga rata-rata berada pada kriteria cukup baik. Hal tersebut menunjukkan kinerja karyawan pada PT. Safilindo Permata tergolong cukup baik dan harus tetap dipertahankan.

Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan kompensasi dan kepuasan kerja pada PT. Safilindo Permata yang berada dalam tingkat hubungan sangat kuat dengan arah positif. Hasil analisis tersebut yang didasarkan dengan penggunaan desain verifikatif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Safilindo Permata baik secara parsial dan simultan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, D. E., Anwar, D. Y., & Komariyah, D. I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Lilyana, B., & Theodore, A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 1-13.
- Martono, N. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mejia, L. G., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Managing Human Resources*. Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Paramita, S. D. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang: Widya Gama Press.
- Ramadhani, S. (2019). *Hubungan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Rosere Multi Karya*. Medan: Fakultas Psikologi UMA.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, J. (2016). *Prosedur-Prosedur Populer Statistik Untuk Analisis Data Riset Skripsi*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Sarwono, J. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Suluh Media.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tumanggor, D. (2020). *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.