

# Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat

## *The Influence of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Jasa and Kepariwisata Jawa Barat*

Ananta Firdawsi<sup>1</sup>, Syarifuddin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, [anantafirdawsi@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:anantafirdawsi@student.telkomuniversity.ac.id)

<sup>2</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, [syarifuddin@telkomuniversity.ac.id](mailto:syarifuddin@telkomuniversity.ac.id)

### **Abstract**

*The tourism sector significantly contributes to the Indonesian economy, particularly in West Java Province. Companies operating in this area, like PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat, must consider internal issues such as remuneration schemes and work satisfaction levels that influence employee performance. Optimal employee performance is essential for the overall success of the organization. This study aims to examine the correlation between employee performance and characteristics including compensation and job satisfaction. Job satisfaction denotes the degree to which individuals perceive themselves as valued and at ease within their work environment, whereas compensation serves as a manifestation of gratitude for their services. The research employed a quantitative methodology featuring descriptive analysis, with 55 permanent employees participating as respondents. Data were collected via surveys and analyzed via multiple linear regression. The study's findings demonstrate that both remuneration and job satisfaction significantly affect employee performance. This study advocates for organizations to enhance their remuneration frameworks and cultivate a supportive work environment. The researcher additionally recommends that subsequent studies take into account additional aspects, like motivation and corporate culture.*

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

### **Abstrak**

Sektor pariwisata berperan penting dalam mendukung perekonomian Indonesia, termasuk di Provinsi Jawa Barat. Perusahaan yang bergerak di bidang ini, seperti PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat, dituntut untuk memperhatikan faktor internal seperti sistem benefit atau kompensasi dan tingkat kepuasan kerja yang mempengaruhi performa karyawan. Kinerja karyawan pada perusahaan yang optimal sangat dibutuhkan demi keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Tujuan penelitian ini untuk menyelidiki hubungan antara kinerja karyawan dan faktor-faktor seperti remunerasi dan kebahagiaan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa dihargai dan nyaman di lingkungan kerjanya, sedangkan kompensasi menjadi bentuk apresiasi terhadap kontribusi mereka. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif, melibatkan 55 pegawai tetap sebagai responden. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil studi menandakan baik kompensasi maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi ini merekomendasikan agar perusahaan meningkatkan sistem kompensasi dan memperkuat suasana kerja yang mendukung. Peneliti juga menyarankan agar studi selanjutnya mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi dan budaya organisasi.

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

## **I. PENDAHULUAN**

Sektor pariwisata merupakan salah satu tulang punggung perekonomian nasional, termasuk di wilayah Provinsi Jawa Barat. Pada tahun 2021, sektor ini memberikan kontribusi sekitar 4,1% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan ditargetkan mencapai 6% pada 2025. Persaingan di sektor ini semakin ketat seiring munculnya destinasi baru, perubahan selera wisatawan, dan

kemajuan teknologi digital. Destinasi populer seperti Bali, Lombok, dan Jawa Barat kini bersaing tidak hanya pada tingkat nasional tetapi dengan negara lain seperti Thailand dan Vietnam dalam menarik wisatawan mancanegara. PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat, sebagai bagian dari Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), memikul tanggung jawab dalam pengembangan sektor ini secara optimal di wilayahnya. Sejak berdiri pada 1999, perusahaan telah mengalami berbagai transformasi, termasuk restrukturisasi dan diversifikasi usaha untuk meningkatkan efisiensi operasional.



Gambar 1.1 Data Kunjungan Wisatawan Mancanegara ke Indonesia (2020-2024)  
*Sumber: GoodStats (2024)*

Menurut data GoodStats (2024), Jumlah kunjungan wisatawan asing ke Indonesia menunjukkan peningkatan tajam pasca pandemi COVID-19. Hingga Agustus 2024, tercatat 9.092.856 kunjungan, atau meningkat sekitar 20,38% dibandingkan tahun sebelumnya. Di tengah tren positif ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal krusial, terutama dalam upaya mempertahankan performa karyawan yang unggul dan berdaya saing global.

Dalam konteks tersebut, perusahaan perlu fokus pada faktor internal yang dapat memengaruhi performa individu, khususnya sistem kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi yang layak tidak hanya menjadi bentuk penghargaan atas kerja keras, tetapi juga menjadi motivasi untuk meningkatkan produktivitas. Sementara itu, kepuasan kerja mencerminkan persepsi karyawan terhadap kenyamanan, dukungan, dan penghargaan yang mereka terima di tempat kerja.

Kinerja pegawai menjadi elemen penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Hasibuan (2019:94) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian individu dalam pekerjaan, yang terbentuk dari pengalaman, keterampilan, dan waktu yang diinvestasikan dalam tugas. Adapun, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di antaranya adalah pengalaman kerja, motivasi dan kondisi lingkungan kerja. Penilaian kriteria kinerja di PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat menggunakan skala nilai tertentu, di mana skor 504–604 dikategorikan sangat tinggi, sedangkan skor 201–301 menunjukkan kinerja di bawah standar.



Gambar 1.2 Hasil Rekap Penilaian Kinerja Karyawan (2024)

Sumber: Data Internal Perusahaan, (2024)

Pada gambar 2 diatas, grafik penilaian kinerja karyawan bulan Agustus 2024, terlihat bahwa dari 108 karyawan yang dinilai, sebanyak 6 orang berada pada kategori kinerja rendah, 51 orang memiliki kinerja sesuai standar, dan 44 orang berada di atas standar. Berdasarkan angka-angka ini, sebagian besar pekerja melakukan pekerjaannya cukup baik, tetapi terdapat beberapa kelompok yang memerlukan bantuan ekstra agar dapat bekerja lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan komponen penting dalam berhubungan dengan seorang karyawan karena membantu orang tersebut merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya, lingkungan kerja, dan hubungannya dengan atasan dan rekan kerja perusahaan. Robbins dan Judge (2015:49) menjelaskan kepuasan kerja merupakan respons emosional positif terhadap pekerjaan seseorang, yang muncul dari penilaian terhadap manfaat yang berkaitan dengan perannya. Kepuasan kerja berdampak pada produktivitas serta keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

**Tabel 1 Data Kepuasan Kerja Tahun 2024**

No	ASPEK KEPUASAN KERJA	RATA-RATA
1	Aspek Organisasi	4.09
2	Aspek Pekerjaan	4.03
3	Aspek Pengembangan Diri & Karir	3.80
4	Aspek Lingkungan Kerja	3.80
5	Aspek Benefit	3.66
6	Aspek Komitmen & Nilai Perusahaan	3,79

Sumber: Data Internal Perusahaan, (2024)

Dari data survey kepuasan kerja di Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat tahun 2024, dapat dilihat bahwa ada empat aspek yang nilai rata-ratanya dibawah target seperti: Aspek Benefit, Aspek Pengembangan Diri & Karir, Aspek Lingkungan kerja, dan Aspek Komitmen & Nilai Perusahaan. Dari survey kepuasan kerja menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa dari aspek kompensasi belum sepenuhnya memenuhi harapan mereka. Data survey yang diambil dari kuesioner survey kepuasan kerja oleh PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat dengan 120 karyawan pada tahun 2024.

Kompensasi mencakup segala bentuk jenis imbalan, baik finansial maupun non-finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Menurut Mondy dan Martocchio (2016: 247), kompensasi terdiri dari kompensasi langsung, seperti gaji pokok dan insentif, serta kompensasi tidak langsung, seperti tunjangan dan tunjangan lainnya. Kompensasi yang adil dan kompetitif mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik dan menciptakan rasa penghargaan, meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil diskusi dengan manajer SDM perusahaan, perusahaan

menawarkan jenis-jenis kompensasi sebagai berikut kepada karyawannya:

- 1) Gaji/Upah
- 2) Fasilitas kendaraan (bagi pejabat struktural)
- 3) Fasilitas kesehatan (asuransi dan reimburse sesuai gaji pokok)
- 4) Insentif (hanya untuk pekerja lapangan)
- 5) Uang lembur (hanya untuk staff)

Penelitian ini berfokus pada menganalisis hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat. Diharapkan penelitian ini akan memberikan arahan strategis kepada perusahaan dalam pengembangan sistem kompensasi yang lebih efisien dan peningkatan kepuasan kerja karyawan, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawannya.

## **II. TINJAUAN LITERATUR**

### **A. Dasar Teori**

#### **1. Kompensasi**

Karyawan menerima kompensasi sebagai tanda penghargaan dari atasannya atas prestasi dan kontribusinya terhadap tujuan perusahaan. Suhariadi (2013:161) menjelaskan kompensasi dapat diberikan dalam bentuk finansial maupun non-finansial, baik secara langsung atau tidak langsung. Dalam praktiknya, pemberian kompensasi tidak hanya bertujuan untuk menghargai, tetapi juga untuk mendorong produktivitas kerja. Ganyang (2018:93) menyatakan bahwa manajemen perlu mengelola sistem kompensasi secara strategis agar dapat mendukung pertumbuhan perusahaan. Sementara itu, Elmi (2018:83) menyebut bahwa kompensasi merupakan pemberian insentif, baik berupa uang maupun non-materi, dalam periode tertentu sebagai balasan atas kontribusi yang diberikan. Menurut Simamora (2004:442), elemen utama dalam sistem kompensasi meliputi gaji pokok, insentif, tunjangan, dan berbagai fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan. Kompensasi yang terstruktur dengan baik tidak hanya mencerminkan keadilan, tetapi juga meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai.

#### **2. Kepuasan Kerja**

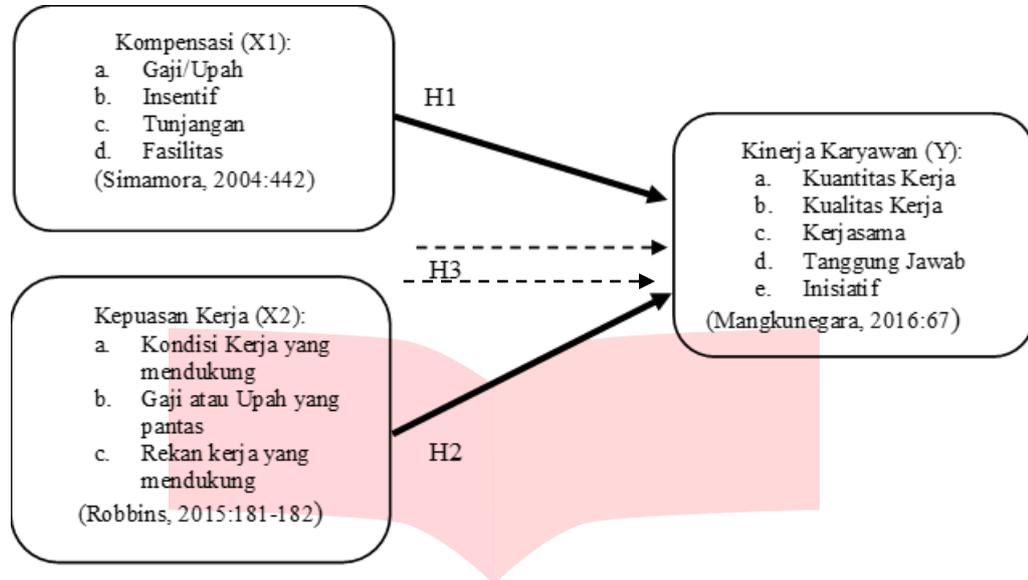
Kepuasan kerja sebagai tingkat di mana seseorang merasa puas dengan posisinya saat ini di tempat kerja. Menurut sudut pandang yang berbeda Robbins dan Judge (2015:49). Handoko (2020:193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan jabatannya, dan kepuasan ini dapat diamati dari cara karyawan berperilaku positif terhadap pekerjaannya serta segala hal yang ada di lingkungan kerjanya. Menurut Salsabila *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam komitmen organisasi tingkat tinggi penting dalam kaitannya dengan produktivitas pekerja. Menurut Prasetio *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka sangat penting untuk mencapai kinerja, baik bagi organisasi maupun individu. Karyawan dianggap sebagai aset penting bagi organisasi bisnis. Menurut Robbins (2015:181–182), kepuasan kerja terdiri dari sejumlah dimensi yang secara signifikan berdampak terhadap kinerja. Setiap faktor dalam kepuasan kerja tersebut memiliki kontribusi berbeda dalam memengaruhi performa karyawan. Karakteristik ini termasuk lingkungan kerja yang mendukung, pendapatan atau upah yang dapat diterima, dan rekan kerja yang mendukung.

#### **3. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dihasilkan kepada individu selama jangka waktu tertentu dan berfungsi sebagai standar untuk menilai kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja sebagai agregasi hasil kerja dan perilaku yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tanggung jawab yang ditentukan. Raifilisa *et al.* (2023) menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur melalui sejauh mana hasil pekerjaan individu memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan kuantitas dan kualitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawabnya. Dimensi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada lima aspek menurut Mangkunegara (2016), yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, kemampuan bekerja sama, tanggung jawab, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

## B. Kerangka Pemikiran

C.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**  
*Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)*

- $H_1$  : Kinerja pegawai di PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi.
- $H_2$  : Kinerja pegawai di PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja.
- $H_3$  : Hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja memegang peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai di PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini diterapkan dengan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada paradigma positivisme. Alasan dipilihnya metode ini adalah karena metode ini dirancang untuk menguji hipotesis dan melakukan analisis objektif terhadap korelasi antar variabel dengan menggunakan data numerik. Menurut Sugiyono (2020:16), metode kuantitatif cocok untuk penelitian yang menggunakan instrumen khusus dalam pengumpulan data dan analisis statistik sebagai alat utama.

Metodologi penelitian yang diaplikasikan ialah deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif dirancang untuk memberikan gambaran sistematis tentang variabel yang diteliti, sedangkan pendekatan kausal mengamati antara aspek kompensasi dan kepuasan dalam bekerja terhadap tingkat performa karyawan (Sugiyono, 2020:17).

### 1. Skala Pengukuran

Hardani *et. al* (2020:380) menegaskan bahwa pemberian angka atau simbol untuk mewakili nilai objek yang diukur mengikuti ketentuan yang berlaku. Objek yang dapat diukur meliputi usia, jenis kelamin, tinggi badan, pendidikan, dan uang, sedangkan konsep abstrak meliputi loyalitas dan kepuasan. Untuk keperluan pengukuran data, penelitian ini memanfaatkan instrumen berupa skala Likert. Likert scale ini mencakup lima tingkatan penilaian: sangat setuju (skor 5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Menurut Sugiyono (2020:146), skala ini dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel abstrak seperti kepuasan, motivasi, dan loyalitas. Objek pengukuran juga dapat mencakup data demografis seperti usia, jenis kelamin, dan pendidikan. (Hardani *et al.*, 2020:380).

## 2. Populasi dan Sampel

Seluruh pegawai tetap yang bekerja di PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat, berjumlah 120 orang, menjadi subjek utama dalam studi ini. Populasi dipahami sebagai keseluruhan objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran penelitian (Sugiyono, 2020:126).

Strategi pengambilan sampel probabilitas digunakan dengan metode pengambilan sampel acak sederhana untuk mengidentifikasi sampel, yang memerlukan pemilihan partisipan secara acak dari populasi yang ditentukan. Untuk mendapatkan ukuran sampel yang representatif, peneliti menerapkan rumus Slovin dengan margin kesalahan 10% (Sugiyono, 2020:127). Hasil perhitungan menunjuk pada 55 responden sebagai sampel dari total populasi yang ada.

## 3. Uji Validitas dan Reabilitas

Perangkat lunak SPSS diimplementasikan untuk mengevaluasi reliabilitas dan validitas instrumen penelitian. Korelasi Pearson Product Moment digunakan untuk menilai validitas item pernyataan dalam kaitannya dengan skor total variabel. Koefisien Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai reliabilitas. Agar instrumen dianggap reliabel dan cocok untuk digunakan, nilai *alpha* harus melampaui 0,60.

## 4. Teknik Analisis Data

### A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan data mengenai masing-masing variabel penelitian sebagaimana adanya, tanpa generalisasi. Hasil yang diperoleh dari kuesioner ditampilkan sebagai persentase, rata-rata, dan interpretasi skor. Menurut Sugiyono (2020:206), pendekatan ini cocok untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban mereka terhadap pernyataan yang diajukan.

### B. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Untuk memastikan data residual mengikuti distribusi normal, proses ini dijalankan. Distribusi normal diasumsikan jika nilai signifikansi yang diperoleh di atas 0,05 (Ghozali, 2021:196).

#### 2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas. Model dianggap terbebas dari multikolinearitas jika nilai VIF-nya kurang dari 10 dan nilai Tolerance-nya melebihi 0,10 (Ghozali, 2021:157).

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan agar mendeteksi ketidaksamaan varians residual. Model dianggap bebas heteroskedastisitas jika pola data menyebar acak pada grafik scatterplot dan nilai probabilitas > 0,05 (Ghozali, 2021:178).

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2018:117), regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat, baik secara bersama-sama maupun terpisah.

Dalam konteks penelitian ini, variabel yang menjadi fokus sebagai variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y), sementara kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berperan sebagai variabel bebas yang dianalisis pengaruhnya terhadap Y. Rumus untuk analisis ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

e = Error

$\beta_1$  = Koefisien regresi variabel  $X_1$

$\beta_2$  = Koefisien regresi variabel  $X_2$

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Kepuasan Kerja

**5. Pengujian Hipotesis**

**A. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)**

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen secara terpisah. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka pengaruh dianggap signifikan (Ghozali, 2021:99).

**B. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)**

Tujuan penggunaannya adalah untuk mengukur efek gabungan dari seluruh variabel bebas pada variabel terikat. Hasil dianggap signifikan jika nilai Sig. F < 0,05 (Ghozali, 2021:148). Rumus untuk pengujian hipotesis simultan adalah sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

- R : Koefisien korelasi ganda
- k : Jumlah variabel independen
- n : Jumlah anggota sampel

**C. Koefisien Determinasi**

Tingkat kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan atau meramalkan variabel terikat dapat diukur melalui analisis statistik. Ghozali (2021:147) menjelaskan bahwa nilai R<sup>2</sup> mendekati 1 menunjukkan hubungan yang erat.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Analisis Deskriptif**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa skor rata-rata pada variabel kompensasi mencapai 65,1%, yang tergolong dalam kategori “cukup baik”. Dari berbagai indikator kompensasi, aspek fasilitas memperoleh skor tertinggi yaitu 70,4%, masuk ke dalam kategori “baik”. Sementara itu, variabel pada kepuasan kerja, mendapat rata-rata nilai sebesar 63,7%, tergolong kategori “cukup baik”, dengan dimensi hubungan antar rekan kerja menempati posisi tertinggi pada 67,3%. Pada variabel kinerja karyawan, rata-rata skor mencapai 68,1%, yang berarti tergolong dalam kategori “baik”. Dimensi kuantitas kerja mendapatkan skor tertinggi sebesar 71,1%, menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dinilai cukup memuaskan.

**B. Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

**Tabel 4.1 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25121079
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
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.

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2025)

Temuan yang disajikan dalam tabel 4.1 menunjukkan bahwa uji Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena lebih dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas**

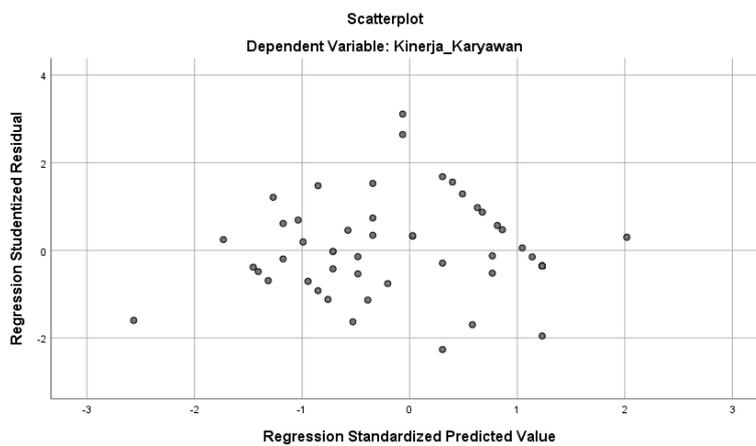
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
	1 (Constant)	.584	.182					3.202
Kompenasasi	.412	.091	.434		4.543	.000	.357	2.802
Kepuasan_Kerja	.464	.084	.526		5.508	.000	.357	2.802

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

*Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2025)*

Hasil Data yang disajikan tabel 4.2 mengindikasikan nilai VIF untuk setiap variabel independen pada angka 2,802, dan nilai *tolerance* sebesar 0,357. Keduanya memenuhi syarat, menandakan tidak ada gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastitas



**Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastitas Scatterplot**

*Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2025)*

Berdasarkan pada scatterplot, terlihat jelas bahwa tidak ada pola pada titik data, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.584	.182			3.202	.002
Kompenasasi	.412	.091	.434		4.543	.000
Kepuasan_Kerja	.464	.084	.526		5.508	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

*Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2025)*

Tabel 4.3 menunjukkan persamaan regresi yang didapatkan:

$$Y = 0,584 + 0,412X_1 + 0,464X_2$$

Dari hasil temuan, sejumlah simpulan dapat diperoleh sebagai berikut:

- d. Nilai konstanta (0,584) menunjukkan nilai kinerja karyawan saat kompensasi dan kepuasan kerja bernilai nol.
- e. Koefisien regresi untuk kompensasi (0,412) menandakan setiap peningkatan satu unit pada kompensasi akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,412.
- f. Koefisien regresi untuk kepuasan kerja (0,464) yang menunjukkan peningkatan satu unit pada kepuasan kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,464.

Penjelasan yang diberikan menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh positif dan searah terhadap variabel kinerja karyawan. Hubungan tersebut terdapat pada variabel independen dalam kaitannya dengan variabel dependen. Selanjutnya, peningkatan pada variabel independen kemungkinan akan menyebabkan peningkatan kinerja.

### C. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

**Tabel 4.4 Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.584	.182		3.202	.002
	Kompensasi	.412	.091	.434	4.543	.000
	Kepuasan Kerja	.464	.084	.526	5.508	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2025)

Dari hasil uji hipotesis parsial yang tertera pada tabel 4.4 menunjukkan variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  (4,543) >  $t_{tabel}$  (2,006). Selain itu, signifikansi statistik  $0,000 < 0,05$  sehingga mengakibatkan diterimanya  $H_0$  dan ditolaknya  $H_a$ . Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  (5,508) >  $t_{tabel}$  (2,006). Selain itu, nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  sehingga mengakibatkan diterimanya  $H_0$  dan ditolaknya  $H_a$ . Kinerja karyawan berpengaruh secara positif signifikan oleh variabel kepuasan kerja.

2. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

**Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.732	2	8.366	127.655	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.408	52	.066		
	Total	20.139	54			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2025)

Analisis yang dirinci dalam tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh dari gabungan pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, nilai  $f_{hitung}$  untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dalam kaitannya dengan kinerja karyawan (Y) senilai  $127,655 > 3,18 f_{tabel}$ .

Penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ , mengindikasikan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara positif signifikan memengaruhi kinerja jika dianalisis secara kolektif.

### 3. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 <sup>a</sup>	.831	.824	.2560

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kompenasasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

*Sumber: Data Olahan Peneliti, (2025)*

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R senilai 0,911 dan R Square mencapai 0,831, yang membuktikan bahwa variabel yang terkait dengan gaji dan kepuasan kerja mencakup 83,1% varians dalam kinerja. Hasil tersebut berdasarkan nilai yang disajikan pada tabel 4.6. Model penelitian ini tidak memperhitungkan variabel tambahan yang bertanggung jawab terhadap 16,9% hasil sisanya.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dan analisis dari peneliti, dapat dirangkum dengan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi ditunjukkan dengan kualitas mekanisme kompensasi yang baik.
2. Karyawan yang puas umumnya menunjukkan kinerja yang lebih produktif, menandakan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan performa.
3. Peningkatan kinerja secara simultan dipengaruhi secara signifikan oleh kombinasi kepuasan kerja dan kompensasi. Hal ini menggarisbawahi pentingnya perhatian manajemen terhadap kedua aspek ini untuk meningkatkan efektivitas kerja mereka.

### B. Saran

Saran Bagi Perusahaan:

1. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan aspek gaji atau upah, yang mendapatkan penilaian terendah dari karyawan. Penyesuaian gaji sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan hidup dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.
2. Meningkatkan suasana kerja yang mendukung serta memperkuat komunikasi antar tim dan atasan.
3. Evaluasi rutin terhadap sistem kompensasi dan kepuasan kerja perlu dilakukan agar tetap relevan dengan kebutuhan karyawan.

Saran Bagi Peneliti:

1. Disarankan untuk menggabungkan aspek tambahan seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi agar pemahamannya lebih menyeluruh.
2. Menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam terhadap persepsi dan pengalaman karyawan.
3. Penelitian komparatif di beberapa perusahaan atau industri berbeda disarankan untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas.

## REFERENSI

- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamid, D. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*. Bandung: Alfabeta.

- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hardani, e. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hasibuan, D. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (23 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, W. R., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). United States Of America: Pearson Education.
- Nabiilah, F., Luturlean, B. S., & Pradana, M. (2024). Understanding and Managing Millennial Employees in the Private Sector: Exploring the Mediating Effects of Organizational Commitments and Job Satisfaction. *Journal of Ecohumanism*, 3, 2289-2297. doi:<https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4379>
- Prasetio, A. P., Agathanisa, C., & Luturlean, B. S. (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9, 239-265. doi:10.5296/ijhrs.v9i2.14791
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Reksanti, R., & Wahyuningtyas, R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, 116-129. doi:10.37151/jsma.v15i2.122
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Salsabila, A. A., Fakhri, M., Silvianita, A., Wardhana, A., & Saragih, R. (2021). The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Job Satisfaction. *International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 5274-5731). Singapore: IEOM Society International. From <https://www.ieomsociety.org/singapore2021/papers/962.pdf>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2018). *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Ke-2 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoritis Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.