

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV ALFA MEDIA PERKASA (PLEMAHAN KEDIRI)**

Mohandhika Aulia Parawangsa

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri Kediri

Korespondensi penulis handika.dika90@gmail.com

Bambang Suwarsono

Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri Kediri

Email : bambangsuwarsono002@gmail.com

Angga Permana Maha Putra

Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri Kediri

Email : anggaperana@uniska-kediri.ac.id

Jln. Sersan Suharmadji 38 Kediri – Jawa Timur 64128

Abstract. *This thesis aims to prove the research hypothesis: there is a partial effect of Compensation (X1), Job Satisfaction (X2), on employee performance (Y). This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques. The data of this research were obtained by using interviews, observation, literature study, and questionnaires. Sampling in this study used a saturated sampling technique, namely all employees of CV. Alfa Media Perkasa as many as 30 people. The results of the study using the SPSS version 25 program proposal, showed that: (1) compensation had a partial but not significant effect on employee performance with a tcount of -1.423 and a Sig value. 0.165 > 0.05. (2) and job satisfaction partially affect employee performance with a tcount value of 3.932 and a value of Sig.0.000 <0.05 (3) compensation, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance with an Fcount value of 11.043 and a Sig value. 0.003 < 0.05. From the results of the multiple linear regression analysis, the formula for the equation $Y = 11.043 + -1.423 X1 + (3.932X2) + e$.*

Keywords: *Compensation, Job Satisfacton, Employee Performance*

Abstrak. Skripsi ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis peneliti : terdapat pengaruh secara parsial Kompensasi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data penelitian ini diperoleh dengan metode wawancara, observasi, studi kepustakaan, dan kuesioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan Perusahaan CV. Alfa Media Perkasa sebanyak 30orang. Hasil penelitian menggunakan bantuan proposal program SPSS versi

Received Juli 30, 2022; Revised Agustus 2, 2022; September 12, 2022

* Mohandhika Aulia Parawangsa , handika.dika90@gmail.com

25, menunjukkan bahwa : (1) kompensasi secara parsial berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} -1,423$ dan nilai $Sig. 0,165 > 0,05$. (2) dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,932$ dan nilai $Sig. 0,000 < 0,05$ (3) kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 11,043$ dan nilai $Sig. 0,003 < 0,05$. Dari hasil uji analisis regresi linear berganda maka menghasilkan rumus persamaan $Y = 11,043 + -1,423 X1 + (3,932X2) + e$.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang di berikan oleh pihak perusahaan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang di millikinya. Dengan di berikan kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat berkerja dengan optimal sehingga dengan kinerja atau performance karyawan yang baik tersebut akan mampu membantu di dalam menaikkan keuntungan (profit) maksimal sesuai dengan yang di inginkan perusahaan. Kepuasan dalam berkerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam industri. Tetapi pada dasarnya adanya ketidak puasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri. Oleh karena itu

kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi akan menciptakan kepuasan kerja untuk mendongkarak kinerja karyawan dan merasa pekerjaan dirinya di hargai. Seperti halnya pada perusahaan Alfa Media Perkasa yang bergerak dalam bidang General Contractor yang memilik karyawan sebanyak 32 orang tentu memerlukan dan membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan pasti memiliki kelemahan atau kekurangan. Salah satunya terdapat kelemahan berkaitan dengan Kompensasi yaitu banyak perbedan gaji yang di dapat karyawaan di bidang yang sama sedangkan kualitas kinerja atau hasil pekerjaanya tersebut seimbang dengan rekan kerjanya. Kelemahan kedua Kepuasan Kerja yaitu kurangnya Apresiasi karyawan yang berada di luar lapangan kerja yang biasanya kurang dihargai atau dipandang sebelah mata oleh pimpinan yang

membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil bagi karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan dan lebih menghargai karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang bisa membuat kinerja lebih meningkat.

KAJIAN TEORITIS

Any Isviandiari dan Lutfiatul Fuadah (2017) hasil analisis menunjukkan semua item pertanyaan valid. Tingkat reliabilitas data diuji dengan nilai Alpha Cronbach. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai Alpha Cronbach $> 0,50$. Hasil uji reliabilitas untuk masing – masing variabel menunjukkan semua variabel reliabel. Fatriani Widayati, Happy Fitria, Yessy Fitriani (2020) hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi linear sederhana yang berpedoman pada Tabel 4.10 nilai koefisien pada variabel X dapat dijelaskan bahwa jika nilai kepuasan kerja (X1) meningkat unit skor, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,854 pada nilai koefisien X1, 1 unit skor dengan ketentuan nilai kepuasan kerja (X1) dalam konstan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan variabel Kompensasi sebagai variabel Dependen, variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel Dependen, dan Kinerja Karyawan

sebagai variabel Independen. Rancangan penelitian yang digunakan adalah metode survey, dimana metode ini merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mendapat fakta- fakta serta data mengenai Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan untuk mencari data yang lebih aktual dan sistematis.

POPULASI DAN SAMPEL

a. populasi

Menurut Sujarweni (2019:80) Populasi adalah “Keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Alfa Media Perkasa yang berjumlah 32 karyawan.

a. sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh penelitian. Menurut sugioyono (2011:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh poplasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang

didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis teknik sampling jenuh. Menurut Sujarweni (2019:88) teknik sampling jenuh merupakan “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang”. Sampel yang akan dijadikan objek penelitian dalam penelitian ini yaitu semua karyawan CV. Alfa Media Perkasa yang telah dipilih untuk dijadikan sampel penelitian yang jumlahnya telah ditentukan berdasarkan perhitungan rumus.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan)

Menurut Sugiyono (2017), Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dari kuisioner. Kalau wawancara dan kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Seperti pengamatan tentang lingkungan perusahaan, cara kerja yang dilakukan karyawan di perusahaan

2. Interview (Wawancara)

Menurut Supriyanto dan Vivin (2013), Wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya (pewawancara) dengan penjawab (responden) dengan menggunakan alat interview guide. Seperti melakukan wawancara kepada seluruh karyawan di CV. Alfa Media Perkasa

3. Kuisioner (Angket)

Menurut Supriyanto dan Vivin (2013), Kuisioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden. Pemberian kuisioner bisa dilakukan dengan cara individu (bertemu langsung dengan responden), dikirimkan lewat media social, email, ataupun lewat pos. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penyusunan kuisioner dengan skala pengukuran. Dalam penyebaran angket peneliti memfokuskan pada seluruh karyawan di CV. Alfa Media Perkasa.

4. Studi Kepustakaan

Menurut Syaibani (2012) adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan obyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

5. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015:329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

TEKNIK ANALISIS

Menurut Supriyanto dan Vivin (2013), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data sebenarnya merupakan kegiatan pengeditan data, pengelompokan data, mentabulasi data, dan menyajikan data, sehingga data lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Untuk mempermudah analisis digunakan aplikasi pengolahan data yakni SPSS

(Statistic for Program Social Science) for windows. Analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas instrument penelitian yang berupa item-item pertanyaan dalam kuisioner.

UJI NORMALITAS

Menurut Ghazali (2018:161), tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah data dalam sebuah model berdistribusi mengikuti/mendekati distribusi normal atau tidak. Jika data tidak berdistribusi normal, maka hasil analisis akan menjadi bias. Uji normalitas dilakukan menggunakan grafik histogram. Normal PP. Plot of Regression Standardized Residual, dan pendekatan Kolmogorov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai Asymp. Sig (2-tailed) di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikan) $> 0,05$ dan data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikan)

UJI LINEARITAS

Sarjono (2011), uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau

tidak). Uji linieritas dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. menggunakan curve estimation dan deviation from linierity. Pedoman penggunaan curve estimation, jika nilai sig $f < 0,05$, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y. Sebaliknya jika sig $f > 0,05$, maka variabel X tidak memiliki hubungan linier dengan Y.

2. Cara yang kedua dengan melihat nilai signifikan f pada deviation from linierity. Jika sig atau signifikansi pada deviation from linierity $> 0,05$ maka hubungan antara variabel adalah linier. Sebaliknya jika sig atau signifikansi pada deviation from linierity $< 0,05$, maka hubungan antara variabel tidak linier.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018: 107), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

1. Apabila nilai VIF < 10 , maka tidak terdapat multikolinieritas dalam data.

2. Apabila nilai VIF > 10 , maka terdapat multikolinieritas dalam data.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi rank spearman, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka persamaan dalam model regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya jika signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), berarti nonheteroskedastisitas atau heteroskedastisitas, Supriyanto dan Vivin (2013).

Uji Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2017:275), analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda

akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penelitian ini, penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu.

Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

keterangan:

y : Produktivitas.

A : Konstanta.

x₁ : Deskripsi pekerjaan.

x₂ : Kedisiplinan.

b₁ : Koefisien regresi dari variabel (x₁)

b₂ : Koefisien regresi dari variabel (x₂)

e : Standar error.

Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Menghitung nilai thitung bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara menyeluruh memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial yang digunakan adalah:

1. Ho ditolak: jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau jika $\alpha < t_{tabel}$, atau jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, atau jika $\alpha < 5\%$.

2. Ho diterima: jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, atau jika $\alpha > 5\%$

Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Tingkat signifikansi yang dipilih adalah 5% ($\alpha = 0.05$) dan derajat bebas (db) = $n - k - 1$ untuk memperoleh nilai Ftabel sebagai daerah penerimaan dan penolakan hipotesis. Nilai Fhitung bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara menyeluruh memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

GAMBARAN UMUM PERUSAHAN

CV. Alfa Media Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang Engineering Advertsing, General Contractor, Fabikasi, Supplier dan Maintenance Service yang melayani perusahaan menengah dan perusuhan besar, baik swasta maupun pemerintah.

CV. Alfa Media Perkasa ini berdiri pada tahun 2016, perusahaan ini beralamat di Dsn. Jabon, Ds.Wonokerto Kec. Plemahan, Kab. Kediri. Tugas pokok dari perusahaan ini pembuatan gerbang besi, ukiran plat, hiasaan dinding dari plat besi, lation taman

Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji validitas, sebagai berikut:

Variabel	Item Korelasi	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]	Keterangan
----------	---------------	-------------------------------------	--	------------

Kompensasi (X1)	X1.1	0,665	0,000	Valid
	1	0,368	0,038	Valid
	X1.2	0,387	0,028	Valid
	2	0,846	0,000	Valid
	X1.3	0,846	0,000	Valid
	3	0,935	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X1.4			
	X1.5			
	X1.6			
	X2.1	0,980	0,000	Valid
	1	0,927	0,000	Valid
	X2.2	0,980	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	2	0,983	0,000	Valid
	X2.3	0,980	0,000	Valid
	3	0,936	0,000	Valid
	X2.4			
	X2.5			
	X2.6			
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,674	0,000	Valid
	Y.2	0,575	0,000	Valid
	Y.3	0,658	0,000	Valid
	Y.4	0,745	0,000	Valid
	Y.5	0,881	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Nilai korelasi (*Person Correlation*) semua item pernyataan diatas dapat dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan layak jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang diberikan itu adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan

dikatakan tidak reliable jika *cronbach's alpha* < 0,60. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji reliabilitas, sebagai berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,762	>0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,821	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,777	>0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas dapat diketahui bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* item variabel, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja lebih dari 0,60 maka semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data itu normal atau tidak yaitu uji *kolmogorov-smirnov* dimana dengan syarat nilai Sig lebih dari 0,05 maka distribusi data normal, sedangkan jika

nilai Sig kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji normalitas, sebagai berikut:

No.	Variabel	Nilai Sig	Ketentuan	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,062	>0,05	Normal
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,100	>0,05	Normal
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,090	>0,05	Normal

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas maka diperoleh data variabel Kompensasi (X₁) memiliki nilai Sig. 0,062 > 0,05. Data variabel kepuasan Kerja (X₂) memiliki nilai Sig. 0,100 > 0,05. Data variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Sig. 0,090 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data variabel bebas (X) dan terikat (Y) berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Uji ini memiliki

kriteria dimana jika nilai sig F kurang dari 0,05 maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai sig F lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linear. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji linearitas, sebagai berikut:

N o.	Varia bel	Sig. (Devi ation From Linie rity)	Stan dard Line ar	Ketera ngan
1	Komp ensasi (X1) – Kinerj a Karya wan (Y)	0,999	> 0,05	Linear
2	Kepua san Kerja (X2) – Kinerj a (Y)	0,181	> 0,05	Linear

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas maka diperoleh data yang dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi

(X₁) memiliki nilai Sig. sebesar 0,999 > 0,05 bersifat linear, hubungan antara variabel kepuasan kerja (X₂) memiliki nilai Sig. sebesar 0,181 > 0,05 bersifat linear.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang kuat atau sempurna antar variabel bebas. Peneliti menggunakan teknik uji VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk mengetahui model regresi tidak terdapat masalah, dengan syarat apabila nilai VIF < 10,00 dan nilai *tolerance* > 0,10. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji multikolinearitas, sebagai berikut:

N o.	Varia bel	Toler ance	VI F	Keterang an
1	Komp ensasi (X1)	0,958	1,044	Bebas Multikolin earitas
2	Kepua san Kerja (X2)	0,958	1,044	Bebas Multikoli nearitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi sebesar 0,958 > 0,10 dan nilai VIF 1.044 < 10,0. Nilai

tolerance variabel kepuasan kerja sebesar $0,958 > 0,10$ dan nilai VIF $1044 < 10,0$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel kompensasi, Kepuasan Kerja

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan/korelasi/pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, yaitu pengaruh kompensasi (X_1), dan kepuasan kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Varia bel	Koefi sien Regre si(b)	t Hit ung	Si g.	Ketera ngan
Komp ensasi (X_1)	-0,206	1,423	0,165	Ho: Ditola k
Kepua san Kerja (X_2)	0,570	3,932	0,000	Ha: Diteri ma
Konsta nta (a)	11,043	3,350	0,003	

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda maka dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 11,043 + (-0,206X_1) + (0,570X_2) + e$$

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 11,043 artinya bila tidak ada pengaruh dari variabel, kompensasi, dan kepuasan kerja maka variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 11,043

2. Koefisien kompensasi (X_1)

Variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,206. Jika variabel kompensasi (X_1) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,206.

3. Kepuasan Kerja (X_2)

Variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,570. Jika variabel Kompensasi (X_2) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,570.

Uji t

Uji t (parsial) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	Unstandar dized Coefficie nts	Stand ardize d Coeffi cients	t

	B	Std. Error	Beta		Sig.
1 (Constant)	11,043	3,350	-0,206	3,297	.003
Kompensasi	0,194	0,136	0,570	1,423	.155
Kepuasan Kerja	0,395			3,932	.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.14 Hasil Uji t diatas, maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung $<$ t table dengan nilai $-1,423 < 1,697$ dan nilai sig $0,165 > 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung $>$ t tabel dengan nilai $3,932 > 1,697$ dan nilai sig $,000$ yang artinya $< 0,05$ maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji F

Uji F digunakan untuk untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama- sama (simultan) terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	72.123	2	36.561	10.334	.000 ^b
Residual	102.596	31	3.538		
Total	175.719				

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.15 Hasil Uji F di atas, dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar $10,334$ dan signifikan $0,000$ dengan F tabel sebesar $3,32$. Menggunakan ketentuan F hitung $>$ F table yaitu dengan nilai $10,334 > 3,32$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas, secara bersama sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Alfa Media Perkasa.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,645	0,416	0,376	1,88090

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel (X_1) kompensasi, dan (X_2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Y), nilai R^2 pada penelitian ini terdapat nilai sebesar 41,6% sedangkan sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Interpretasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Secara Parsial Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Alfa Media Perkasa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai Sig. 0,165 > 0,05. Maka

dapat disimpulkan H_0 ditolak, secara parsial variabel kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa, apabila terjadi banyaknya perbedaan gaji yang diterima karyawan dibagian yang sama tidak berpengaruh pada kinerja karyawan akan tetapi perusahaan harus lebih memberikan kompensasi yang merata agar lebih meningkatkan kinerja karyawan CV. Alfa Media Perkasa.

a. Pengaruh Secara Parsial Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Alfa Media Perkasa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan kerja memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_a diterima, secara parsial variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya apresiasi dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan CV. Alfa Media Perkasa

a. Pengaruh Secara Simultan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Alfa Media Perkasa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel

keselamatan kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2),) secara simultan memiliki nilai Sig. $0,003 < 0,05$ maka H_a diterima, secara simultan variabel kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Alfa Media Perkasa.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan dari pembahasan dan data yang telah di analisis dalam penelitian ini yang dibatasi pada Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Alfa Media Perkasa, yang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Alfa Media Perkasa. Dengan hasil penelitian ini yaitu Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi sebesar $-1,423$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,165$ ($sig < 0,05$).

2. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Alfa Media Perkasa. Dengan hasil penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi sebesar $3,932$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ ($sig < 0,05$).

3. Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan CV. Alfa Media Perkasa. Nilai signifikan $0,003 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F_{hitung} sebesar $11,043$

SARAN

Saran penelitian adalah pendapat yang dibuat untuk dikemukakan sebagai bahan pertimbangan dengan harapan dapat memberikan perbaikan yang membangun dan bersifat positif.

a. Saran Bagi Perusahaan

1. Pada penelitian variabel kompensasi (X_1) bahwa pemberian kompensasi yang kurang merata mempengaruhi kinerja karyawan CV.

Alfa Media Perkasa Hendaknya semakin baik kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dan semakin termotivasi dalam bekerja.

2. Pada penelitian variabel Kepuasan Kerja (X_2) kurangnya apresiasi mempengaruhi kinerja karyawan CV. Alfa Media Perkasa Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan Kepuasan Kerja karyawan yang bekerja diluar lapangan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

b. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran peneliti kepada penelitian berikutnya. Disarankan apabila ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel kompensasi dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, alangkah baiknya jika menggunakan variabel yang lain sehingga dapat menambah ragam instrumen penelitian sehingga dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang variabel-variabel apa saja yang patut dipertimbangkan seorang manajer dalam mengambil keputusan terbaik sehingga kinerja karyawan tetap pada kondisi optimal bahkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan disuatu

perusahaan atau kinerja anggota suatu organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Acheampong. 2010. *The Effect of Financial Leverage and Market Size on Stock Returns on the Ghana Stock Exchange: Evidence from Selected Stocks in the Manufacturing Secto.* Vol.5 No.1. International Journal of Financial Research.
- Anggreni Made Ria, and Suardhika I Made Sadha. 2014. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah." *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. 9.1 (2014)* 1(ISSN: 2302-8556):27-37.
- Baron, Greenbeg dan. 2016. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Prentice Hall.
- Bougie, Sekaran dan. 2017. *Metode Penelitian Bisnis.* Ed.6. Jakarta: Salemba Empat.
- Cresswell. 2014. *Research Design, Qualitatives, Quantitative, and Mixed Methods Approcahes (Fourth Edition).* United State of America: Sage Publications.
- Dahlia, Mustika, and Roni Fadli. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1):667–79. doi: 10.36778/jesya.v5i1.623.
- et.al, Edison. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pe. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isvandiari, Any, and Lutfiatul Fuadah. 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.” *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 11(2):1–8. doi: 10.32812/jibeka.v11i2.54.
- Judge, Robbins and. 2018. “267823685.” (2):75–86.
- Kinicki, Kreitner dan. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9 bu. Jakarta: Salemba Empat.
- Ma’Aruf. 214AD. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM, PT.Refika Aditama, Bandung.Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- MANIK, SUDARMIN, and NOVA SYAFRINA. 2018. “Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri.” *Jurnal Daya Saing* 4(1):10–16. doi: 10.35446/dayasaing.v4i1.126.
- Rozarie. 2017. *Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi*. Jawa Timur.
- Sarjono. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIYE.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. 2019. *Analisis Laporan Keuangan Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahreza, Dina Sarah, and Aulia Ridha Siregar. 2015. "Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan." *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 10(1):23–32. doi: 10.24114/plans.v10i1.9614.
- Syaibani. 2012. *New Media Teori Dan Aplikasi*. Karanganyar: Lindu Pustaka.
- Vivin, Supriyanto dan. 2013. *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, Dan Analisis Data*. Malang: UIN- Malang Press.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Raja grafindo Persada.
- Widayati, Fatriani, Happy Fitria, and Yessi Fitriani. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1(3):251–57. doi: 10.37985/jer.v1i3.29.