Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 1, Nomor 4, 2024: 284-298

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALIM SAMUDRA INTERUTAMA KABUPATEN TANGERANG

Izmarika Zeinopyani Dewi
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
Email: zeinopyani@gmail.com

(Diterima: September 2024; Direvisi: September 2024; Dipublikasikan: Oktober 2024)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Halim Samudra Interutama, Kabupaten Tangerang. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Halim Samudra Interutama yang berjumlah 156 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode Slovin sehingga didapatkan sampel sebanyak 61 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi Y = 8.593 + 0.241X1 + 0.542X2. Uji determinasi (R-Square) menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 87,1% terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan kompensasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Halim Samudra Interutama.
Kata Kunci: : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation and job satisfaction on employee performance at PT Halim Samudra Inutama, Tangerang Regency. The population of this study was all employees of PT Halim Samudra Inutama totaling 156 people, with a sampling technique using the Slovin method so that a sample of 61 respondents was obtained. Data collection was carried out through observation and questionnaire distribution. The results of multiple linear regression analysis showed that the compensation variables (X1) and job satisfaction (X2) had a positive and significant effect on employee performance (Y) with the regression equation Y = 8.593 + 0.241X1 + 0.542X2. The determination test (R-Square) showed that compensation and job satisfaction simultaneously contributed 87.1% to employee performance. The t-test showed that both compensation and job satisfaction had a significant effect on employee performance partially. The F test showed that simultaneously compensation and job satisfaction had a significant effect on employee performance. The conclusion of this study is that increasing compensation and job satisfaction can improve employee performance at PT Halim Samudra Inutama.
Keywords: : Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kemampuan perusahaan untuk bersaing dan bertahan hidup di tengah persaingan yang ketat sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang dapat menentukan sejauh mana tujuan perusahaan dapat dicapai. Menurut Kasmir (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang tersedia. Dengan demikian, kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti motivasi dan keterampilan, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal seperti kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memotivasi karyawan untuk

bekerja lebih baik. Menurut Akbar et al. (2021), kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan baik secara finansial maupun non-finansial yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian oleh Risky Andriyani dan Tony Nawawi (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Selain kompensasi, kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya yang meliputi berbagai aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk berkembang. Handoko (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, yang terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Penelitian oleh Harry Triana dan Yofi (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka.

Kompensasi dan kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan, tetapi juga memiliki pengaruh simultan. Shinta dan Siagian (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencakup evaluasi kerja individu atau kelompok dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk memastikan pelaksanaan tugas utama sesuai dengan ketentuan perusahaan. Berdasarkan penelitian oleh N. Lilis Suryani dan Hastono (2020), kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kombinasi antara kompensasi yang memadai dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Dalam konteks PT Halim Samudra Interutama, Kabupaten Tangerang, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. PT Halim Samudra Interutama adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dengan jumlah karyawan yang cukup besar, sehingga penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan mereka bekerja dengan optimal. Berdasarkan penelitian sebelumnya, diketahui bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan sistem kompensasi dan peningkatan kepuasan kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Halim Samudra Interutama Kabupaten Tangerang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Halim Samudra Interutama Kabupaten Tangerang?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Halim Samudra Interutama Kabupaten Tangerang?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Halim Samudra Interutama Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen PT Halim Samudra Interutama dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan sistem kompensasi dan peningkatan kepuasan kerja.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat berupa gaji, tunjangan, dan insentif. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2023), indikator kompensasi antara lain adalah gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji adalah kompensasi yang diberikan secara

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

rutin setiap bulan, tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan karena partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan dalam prestasinya. Penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.

Kepuasan kerja juga memiliki berbagai indikator seperti pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Afandi (2018) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dewi dan Harjoyo (2019), kepuasan kerja adalah keadaan batin seseorang yang merasa senang, puas, dan gembira dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang agar mereka merasa puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, diketahui bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Risky Andriyani dan Tony Nawawi (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian oleh Harry Triana dan Yofi (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh N. Lilis Suryani dan Hastono (2020) menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Halim Samudra Interutama Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan sistem kompensasi dan peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat merumuskan kebijakan-kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya di bidang yang sama

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dan bertujuan untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam konteks ini, penelitian berfokus pada hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT Halim Samudra Interutama.

Penelitian ini dilakukan di PT Halim Samudra Interutama yang beralamat di Jl. Industri Raya IV Blok AE No. 10, Bunder – Cikupa, Tangerang. Penelitian ini direncanakan dan dilaksanakan secara bertahap, dimulai dari penyusunan proposal, uji coba alat ukur, hingga pengambilan data yang dilakukan mulai dari bulan Oktober 2023 hingga bulan Juli 2024. Jadwal penelitian mencakup berbagai tahapan penting seperti izin penelitian, observasi, penyusunan proposal skripsi, penyusunan kuesioner, pengolahan data, analisis data, dan finalisasi hasil penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, dan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Kepuasan kerja diukur berdasarkan beberapa indikator seperti pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Indikator-indikator ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Halim Samudra Interutama.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Halim Samudra Interutama yang berjumlah 156 orang. Sampel penelitian diambil menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 61 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal, dan dokumen terkait lainnya. Skala Likert digunakan dalam kuesioner untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden. Teknik analisis data meliputi uji keabsahan data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta uji hipotesis untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan sebagai alat guna mengevaluasi apakah model regresi mengikuti distribusi normal untuk variabel independen dan dependen. Hal ini dapat dicapai dengan mengamati histogram dari nilai residual dan grafik normal. Tabel berikut menunjukkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan:

Tabel 4.16. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

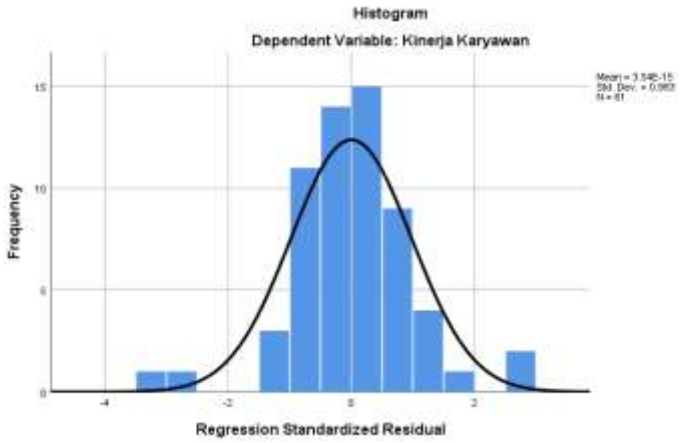
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	143,987,512
Most Extreme Differences	Absolute	0,108
	Positive	0,078
	Negative	-0,108
Test Statistic		0,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,076[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS Versi 26

Pada tabel 4.16 tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwasannya hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Sig yaitu 0,076 > 0,05, artinya telah memenuhi asumsi normalitas karena data terdistribusi normal.

Copyright © 2024 Pada Penulis



Gambar 4.3. Histogram Uji Normalitas

Pada gambar 4.3 di atas, hasil pengujian yang menjelaskan bahwa histogram menunjukkan pola yang seimbang dan tidak cenderung ke kiri atau ke kanan. Ini menunjukkan bahwa data cenderung memenuhi asumsi normalitas karena distribusinya terlihat mendekati distribusi normal.

Seperti yang terlihat pada gambar 4.4, gambar P-Plot dari uji normalitas yang bisa disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan distribusi yang mendekati normal, dengan data tersebar sekitar garis diagonal. Ini mengkonfirmasi bahwa model regresi telah memenuhi persyaratan normalitas dalam pengujian.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai untuk mengevaluasi bagaimana variabel independen dalam model regresi berhubungan satu sama lain. Untuk mendeteksi multikolinearitas, dapat diidentifikasi dari nilai toleransi atau juga dikenal sebagai faktor inflasi varian (VIF) sesuai dengan syarat-syarat berikut:

a. Jika VIF melebihi 10 (> 10) dan nilai tolerance kurang dari 0,10 (< 0,10), maka terdapat multikolinearitas.
b. Jika VIF kurang dari 10 (< 10) dan nilai tolerance lebih dari 0,10 (> 0,10), maka tidak ada multikolinearitas.

Hasil analisis multikolinearitas disajikan seperti berikut:

Tabel 4.17. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,593	1,855		4,632	0,000		
	Kompensasi	0,241	0,055	0,262	4,368	0,000	0,617	1,622
	Kepuasan Kerja	0,542	0,044	0,748	12,456	0,000	0,617	1,622

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Tabel 4.17 menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Nilai toleransi untuk kedua variabel adalah 0,617 dan nilai VIF adalah 1,622. Karena nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi ini. Oleh karena itu, model regresi ini cocok untuk menguji pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Halim Samudra Interutama.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menentukan apakah terdapat autokorelasi pada model regresi linier. Autokorelasi menunjukkan adanya penyimpangan korelasi antara anggota sampel. Interpretasi uji *Durbin-Watson* dilakukan berdasarkan kriteria yang tercantum dalam tabel berikut sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan terkait adanya autokorelasi.

Tabel 4.19. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.933[a]	0,871	0,867	1,464	2,035

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

du	<	d	<	4-du
1,654		2,035		2,346

Dari Tabel 4.19, nilai Durbin-Watson adalah 2,035. Untuk menentukan apakah nilai ini menunjukkan adanya autokorelasi, dapat dibandingkan dengan batasan du dan 4−dU. Dalam hal ini, dU adalah 1,654 dan 4−dU adalah 2,346. Karena nilai Durbin-Watson 2,035 berada di antara dU (1,654) dan 4-dU (2,346), ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi dapat dianggap valid tanpa adanya masalah autokorelasi..

4.2.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi bagaimana dua variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dan juga untuk mengevaluasi tingkat signifikansi dari dampak tersebut.

1. Analisis Regresi Linier

Tujuan uji regresi ini dimaksudkan untuk menilai sejauh mana variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y), baik secara individual (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

Hasil analisis regresi telah diproses menggunakan SPSS Versi 26 dan dapat dilihat dalam tabel yang disajikan di bawah ini:

Tabel 4.20. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	13,757	3,437		4,003	0,000
	Kompensasi	0,668	0,082	0,725	8,095	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Seperti yang ditunjukkan tabel 4.20 tersebut, persamaan yang diperoleh adalah Y = 13,757 + 0,668X_1. Berikut adalah kesimpulan dari persamaan ini:

a. Nilai 13,757 pada konstanta menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel kompensasi (X_1), nilai kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 13,757.
b. Kinerja karyawan akan meningkat atau menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,668 jika konstanta tetap dan variabel kompensasi (X_1) berubah sebesar 1 unit.

Tabel 4.21. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]				
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

1	(Constant)	13,640	1,659		8,223	0,000
	Kepuasan Kerja	0,660	0,039	0,910	16,893	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa diperoleh persamaan Y = 13,640 + 0,660X_2. Kesimpulan dari persamaan ini adalah:

a. Nilai 13,640 pada konstanta menunjukkan apabila tidak ada variabel kepuasan kerja (X_2), nilai kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 13,640.
b. Kinerja karyawan (Y) akan meningkat atau menurun dengan koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) 0,660 apabila konstanta tetap dan variabel kepuasan kerja (X_2) berubah 1 unit.

Tabel 4.22. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	8,593	1,855		4,632	0,000
	Kompensasi	0,241	0,055	0,262	4,368	0,000
	Kepuasan Kerja	0,542	0,044	0,748	12,456	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Seperti yang tercantum dalam tabel 4.22 di atas, hasil perhitungan regresi memperoleh persamaan Y=8,593+0,241X_1 + 0,542X_2. Ditarik kesimpulan seperti berikut:

a. Konstanta 8,593 menandakan bahwa jika nilai kompensasi dan kepuasan kerja adalah nihil = 0, maka kinerja karyawan akan memiliki nilai 8,593.
b. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah 0,241 yang positif. Karena itu, setiap peningkatan satu unit dalam kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,241 unit, dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.
c. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,542 yang juga positif, artinya setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,542 unit, dengan dugaan nilai variabel independen lainnya tetap.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tujuan dari analisis koefiisien korelasi adalah mengevaluasi kekuatan korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Di bawah ini merupakan hasil dari pengujian data yang telah diproses:

Tabel 4.23. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.725**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	61	61

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

Sumber : Output SPSS Versi 26

Dari tabel 4.23 di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada korelasi yang signifikan antara kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan kinerja karyawan. Korelasi Pearson

antara kedua variabel tersebut adalah senilai 0.725, yang menunjukkan keberadaan korelasi positif yang kuat antar variabel tersebut.

Artinya, tingkat kompensasi yang diterima karyawan berkorelasi positif dengan tingkat kinerja mereka. Selain itu, nilai signifikansi (sig.) yang sangat rendah (0.000), mendukung temuan ini yang membuktikan bahwa hubungan tersebut sangat kuat dan tidak mungkin terjadi akibat kebetulan semata. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Tabel 4.24. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.910**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	61	61

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

Sumber : Output SPSS Versi 26

Seperti yang terlampir pada tabel 4.24 di atas, disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang sangat signifikan antara tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Korelasi Pearson antara kedua variabel tersebut adalah sebesar 0.910, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut.

Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja karyawan sebanding dengan tingkat kinerja mereka. Hal ini juga didasarkan pada nilai signifikansi (sig.) yang sangat rendah (0.000), menunjukkan bahwa hubungan tersebut sangat kuat dan tidak mungkin terjadi akibat kebetulan semata. Oleh karena itu, bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi tersebut dengan sangat signifikan.

Tabel 4.25. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933[a]	0,871	0,867	1,464

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil tes yang ditunjukkan tabel 4.25 tersebut, sangat jelas bahwa ada korelasi yang signifikan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,933. Model regresi yang menggunakan kedua prediktor tersebut mampu menjelaskan sekitar 87.1% dari variabilitas dalam kinerja karyawan (*R square* = 0.871), menunjukkan kontribusi yang signifikan dari kompensasi dan kepuasan kerja dalam memprediksi kinerja karyawan. Nilai *adjusted R square* yang hampir sama besar menegaskan bahwa model tersebut tidak mengalami *overfitting*. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, dengan model mampu menjelaskan sebagian besar variabilitas dalam kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Copyright © 2024 Pada Penulis

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui presentase variabilitas dalam variabel dependen yang dapat disimpulkan oleh variabel independen, baik secara parsial maupun simultan. Kinerja karyawan (Y) di uji menentukan dengan variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Hasil koefisien yang dihitung dengan SPSS versi 26 disajikan seperti berikut:

Tabel 4.26. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725[a]	0,526	0,518	2,784

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Ouput SPSS Versi 26

Dari pengujian yang terlampir dalam tabel 4.26 di atas, didapatkan koefisien determinasi sebesar 0,526, menjelaskan bahwa 52,6% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan 47,4% sisanya dipengaruhi oleh komponen atau variabel lainnya. Hal ini mungkin menandakan bahwa terdapat komponen lain di luar variabel kompensasi yang juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan, yang tidak dimasukkan dalam model tersebut.

Tabel 4.27. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910[a]	0,829	0,826	1,674

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Dari hasil pengujian, ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,829 mengindikasikan bahwa sekitar 82,9% dari variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Tabel 4.28. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Antara Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933[a]	0,871	0,867	1,464

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Menurut hasil dari analisis koefisien determinasi antara kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan dalam tabel 4.28 di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang menggunakan kedua prediktor tersebut sangat efektif untuk menggambarkan perbedaan dalam kinerja karyawan.

Dengan *R square* yang tinggi sebesar 0.871, hal ini menjelaskan bahwasannya 87.1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua faktor, kompensasi dan kepuasan kerja. Ini menandakan bahwa keduanya memberikan kontribusi yang signifikan dalam memprediksi kinerjaa karyawan.

Selain itu, nilai *adjusted R square* yang hampir sama dengan *R square* (0.867) menunjukkan bahwa model tidak terlalu kompleks dan tetap dapat menggeneralisasi data dengan baik.

Dengan demikian, kesimpulan utama dari analisis ini adalah adanya korelasi yang kuat antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Model ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dengan tingkat keakuratan yang tinggi.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan uji t adalah untuk mengidentifikasi apakah variabel independen (X) masing-masing mempengaruhi variabel dependen (Y) secara terpisah. Nilai T_{hitung} yang dihitung dengan nilai T_{tabel} dibandingkan dengan kriteria signifikansi 5% (0,05) seperti kriteria di bawah ini:

a. H_o diterima dan H_a ditolak jika $T_{hitung} < T_{tabel}$

b. H_o ditolak dan H_a diterima jika $T_{hitung} > T_{tabel}$

Sebelum uji t dilakukan, terlebih dahulu menemukan T_{tabel} yang digunakan untuk perbandingan melalui cara berikut:

$T_{tabel} = t\ (a / 2 ; n – k – 1)$

$T_{tabel} = t\ (0,05 / 2 ; 61 – 2 – 1)$

$T_{tabel} = t\ (0,025 ; 58)$

Keterangan:

a = nilai signifikansi (0,05)

n = jumlah sampel (61)

k = jumlah variabel bebas(2)

Oleh karena itu, nilai T_{tabel} yang terlampir ditemukan sebesar 2,002. Pada penelitian ini hasil uji t yang telah dilakukan adalah :

1. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis ditentukan dengan :

a) H_{o1} : β1 = 0 artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Halim Samudra Interutama.

b) H_{a1} : β1 ≠ 0 artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Halim Samudra Interutama.

Berikut ini merupakan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 4.29. Hasil Uji t Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	13,757	3,437		4,003	0,000
	Kompensasi	0,668	0,082	0,725	8,095	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Menurut hasil uji yang ditunjukkan pada table 4.29 di atas, variable kompensasi berdampak pada kinerja karyawan di PT Halim Samudra Interutama secara signifikankarena nilai T_{hitung} yang lebih besar dari nilai T_{tabel} (8.095 > 2.002) dengan nilai signifikansi yang rendah (0.000 < 0.05). Akibatnya, hipotesis nol (H_{o1}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja ksryawan di PT Halim Samudra Interutama.

2. Pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis ditentukan dengan :

a) H_{o2} : β2 = 0 artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Halim Samudra Interutama.

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

b) H_{a2} : β2 ≠ 0 artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Halim Samudra Interutama.

Hasil analisis data menggunakan SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30. Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model				Standardized Coefficients	T	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	13,640	1,659		8,223	0,000
	Kepuasan Kerja	0,660	0,039	0,910	16,893	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, dapat disimpulkan nilai T_{hitung} melebihi dari nilai T_{tabel} (16,893 > 2,002). Selain itu, nilai signifikansi juga kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05). Oleh sebab itu, hipotesis nol (H_{o2}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Halim Samudra Interutama berkorelasi yang signifikan secara parsial.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dengan signifikansi 5% (0,05) digunakan untuk memeriksa pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria signifikansi ini membandingkan nilai F hitung dengan nilai F_{tabel} dengan ketentuan berikut :

a. H_{o3} diterima dan H_{a3} ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$
b. H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

Sebelum melakukan uji F, nilai F tabel ditentukan sebagai perbandingan dengan cara:

$F_{tabel} = F(k ; n - k)$

$F_{tabel} = F(2 ; 61 - 2)$

$F_{tabel} = F(2 ; 59)$

Keterangan:

k = jumlah variabel bebas (2)

n = jumlah sampel (61)

Dengan merujuk pada nilai F_{tabel} (dilampirkan), ditemukan bahwa nilai F_{tabel} adalah 3,15. Hasil uji F dari penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah:

Tabel 4.31. Hasil Uji F Antara Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	840,524	2	420,262	195,951	.000[b]
	Residual	124,394	58	2,145		
	Total	964,918	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Sumber : Output SPSS Versi 26

Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (195,951 > 3,15). Selain itu, nilai signifikansi juga kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_{o3}) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha_3) diterima, kedua hipotesis menunjukkan hubungan yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Halim Samudra Interutama secara simultan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut penelitian ini, terdapat korelasi yang positif antara kompensasi dan kinerja karyawan di PT Halim Samudra Interutama, sebagaimana ditunjukkan oleh uji regresi linier sederhana yang membentuk persamaan regresi Y = 13,757 + 0,668X_1 hal ini menunjukkan bahwa nilai 13,757 pada konstanta menunjukkan ada atau tidak ada variabel kompensasi (X_1), nilai kinerja karyawan (Y) akan tetap 13,757. Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,688 mengindikasikan bahwa konstanta tetap dan variabel kompensasi (X_1) berubah sebesar 1 unit, kinerja karyawan (Y) akan meningkat atau menurun sebesar 0,688. Koefisien korelasi sebesar 0,725 mengindikasi adanya hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel tersebut. Koefisien determinasi sebesar 0,526 menyiratkan bahwa variabel kompensasi memengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,6% sementara faktor lain memengaruhi 47,4% yang tersisa. Menurut uji hipotesis yang dilakukan, terdapat hubungan yang signifikan secara parsial antara kompensasi dan kinerja karyawan, karena nilai T_{hitung} (8,095) melebihi nilai T_{tabel} (2,002), karenanya hipotesis nol (H_{o1}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Risky Andriyani, M. Tony Nawawi (2022) yang mendapati bahwasannya kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di tempat kerja dan kinerja karyawan di PT Halim Samudra Interutama berkorelasi positif, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi Y = 13,640 + 0,660X_2 dan koefisien determinasi sebesar 0,829. Meskipun demikian, hanya 82,9% variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh komponen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, karena nilai T_{hitung} (16,893) melebihi nilai T_{tabel} (2,002), maka hipotesis nol (H_{o2}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, Romansyah Sahabuddin, Zainal Ruma, Burhanuddin, dan Uhud Darmawan Natsir (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasilnya menunjukkan jika kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), seperti yang terlihat dari persamaan regresi Y = 8,593 + 0,241X_1 + 0,542X_2. Dari koefisien determinasi antara variabel independen dan variabel dependen sebesar 0,871, menunjukkan hubungan yang sangat kuat di antara keduanya. Sebesar 87,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersamaan oleh kompensasi dan kepuasan kerja, sementara sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Halim Samudra Interutama karena nilai F_{hitung} (195,951) melebihi nilai F_{tabel} (3,15), sehingga hipotesis nol (H_{o3}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Mas'adah, Rully Moch. Ichsan, SS., MM (2021) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan searah antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

SIMPULAN

Dari data yang dikumpulkan mengenai bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Halim Samudra Interutama, bisa diambil kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan pada PT Halim Samudra Interutama memiliki pengaruh positif dan signifikan. Persamaan regresi muncul sebagai Y = 13,757 + 0,668X_1 dari hasil uji regresi sederhana. Konstanta pada nilai 13,757 menjelaskan jika tidak ada variabel kompensasi (X_1), kinerja karyawan di PT Halim Samudra Interutama akan tetap stabil pada nilai tersebut. Sementara itu, koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,688 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,688

Copyright © 2024 Pada Penulis

dengan setiap kenaikan 1 unit kompensasi. Terdapat hubungan yang positif dan kuat antara kedua variabel tersebut, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,725. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi sebesar 52,6%, menurut koefisien determinasi sebesar 0,526 sementara sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor tambahan. Menurut uji hipotesis terdapat pengaruh yang signifikani secara parsial antara kompensasii dan kinerja karyawan, karena nilai T_{hitung} (8,095) melebihi nilai T_{tabel} (2,002), karena itu hipotesis nol (H_{o1}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{al}) diterima.

2. Kepuasan Kerja (X_2) memengaruhi kinerja karyawan di PT Halim Samudra Interutama secara positif dan signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi Y = 13,640 + 0,660X_2 nilai konstanta 13,640 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan akan tetap sebesar 13,640 jika variabel kepuasan kerja (X_2) tidak ada. Kinerja karyawan (Y) akan meningkat atau menurun sebesar 0,660 jika konstanta tetap dan variabel kepuasan kerja (X_2) berubah sebesar 1 unit, berdasarkan koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,660. Terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara kedua variabel tersebut, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,910. Koefisien determinasi sebesar 0,829. Namun, variabel kepuasan kerja hanya dapat menjelaskan 82,9% variasi dalam kinerja karyawan. Komponen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini juga berdampak pada aspek lain. Karena nilai T_{hitung} (16,893) melebihi nilai T_{tabel} (2,002), uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karena itu, hipotesis nol (H_{o2}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima.

Seperti yang diungkapkan dalam persamaan regresi Y = 8,593 + 0,241X1 + 0,542X2, Kompensasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta 8,593 menandakan bahwa jika nilai kompensasi dan kepuasan kerja masing-masing adalah 0, maka kinerja karyawan akan memiliki nilai 8,593. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah 0,241 yang positif, artinya setiap peningkatan satu unit dalam kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,241 unit dengan asumsi jikalau variabel independen lainnya tetap. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,542 yang juga positif, artinya setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,542 unit dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap. Hubungan sangat kuat antara variabel independen dan dependen ditunjukkan dengan koefisien korelasi 0,933. Sekitar 87,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersamaan oleh kompensasi dan kepuasan kerja, sementara 12,9% lainnya dipengaruhi oleh komponen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena nilai F_{hitung} (195,951) lebih besar dari F_{tabel} (3,15), uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_{o3}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di PT Halim Samudra Interutama

DAFTAR PUSTAKA

Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang : AE Publishing.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Andriyani, R., & Nawawi, M. T. (2022, Januari). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Meditech Indonesia. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, hlm. 190-197.

Astuti, Sahabuddin, R., Ruma, Z., Burhanuddin, & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa, Kabupaten Pangkep. Jurnal Mirai Management, 520-532.

Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.

Cahyaningrum, I., & Budiatmo. (2019, Juli). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Variabel. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 8, No.3, pp 97-105.

Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(3), 474-483.

Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. UBHARA Manajemen Press.

Fattah, H. (2017). Kepuasan Kerja & Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri. Yogyakarta: Anggota IKAPI.

Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 6(2), 1860-1880.

Firmansyah, S., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021, Februari). Pengaruh Kompensasi, Kemampuan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Denpasar. Jurnal Emas, Vol 2 Nomor 2 .

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.

Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(3), 702-709.

Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

Imanto, T., & Syawaludin, S. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Enseval Putera Megatrading Cabang Depok. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(2), 119-126.

Ivancevich, dalam Marwansyah (2019). Human Resource Management. Eigh Edition. McGraw-Hill.

Jalil, P. A. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candana Putri Nusantara. Jurnal Manajemen Bisnis, Volume 8, No. 1.

Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) Edisi 1 Cetakan 1. Jakarta: Rajawali Press.

Linata, D., Linawatty, R., & Kawakibi, A. (2023, Januari-April). Kompensasi dan Disiplin Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Non ASN Pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Selatan. Jurnal Manajemen dan Pendidikan, Vol. 1 No.2.

Mangkunegara, A. A. P. (2020). Evaluasi kinerja SDM (Edisi kesepuluh). Bandung: Refika Aditama.

Mas'adah, S., & Ichsan, R. M. (2021, Agustus). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Pratama Abadi Industi Jx. Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Bagian Cementing Cell 19). Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol. 2, No. 2.

Nabila, U. M. (2022, Maret). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Madistrindo, TBK Karawang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 9 No.2.

Novita, E., Prasetio, A. P., & Sary, F. P. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. XYZ. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Vol. 6 No.3.

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Nurjaya, N., Erlangga, H., Iskandar, A. S., Sunarsi, D., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Promosi dan Store Atmosphere Terhadap Kepuasan Konsumen pada Pigeonhole Coffee di Bintaro Tangerang Selatan. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(2), 147-153.
Nurjaya, N., Erlangga, H., Iskandar, A. S., Sunarsi, D., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Promosi dan Store Atmosphere Terhadap Kepuasan Konsumen pada Pigeonhole Coffee di Bintaro Tangerang Selatan. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(2), 147-153.
Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. Jurnal Ekonomi Utama, 1(3), 154-159.
Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. Jurnal Ekonomi Utama, 1(3), 154-159.
Putri, D., & N. W. (2021, April). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Prabu Tirta Gunung Jembrana. Bisma : Jurnal Manajemen, Vol. 7, No. 1.

Ridwan, M., & Muharomi, A. (2019, Desember). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mulia Sukses Jaya di Bogor. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2 No.1.

Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura. Agora, Vol. 5, No. 3.

Savira, N. P., & Parma, I. G. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dewata Laut Desa Penyabangan. Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata, Volume 5, Issue 2.

Siagian. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfa Beta

Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 322-332.

Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-12). Jakarta:Kencana.

Toni, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).

Triana, H., & Yofi, Y. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Omnitech Global Indonesia. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 1(2), 113-124.

Wahyuni, R., & Ifadi, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. Jurnal PHYSCHE 165 Fakultas Psikologi, Vol. 12, NO. 1.

Yulandri, & Onsardi. (2020, Juni). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Business, Management and Accounting, Volume 1, Nomor 2.