

## **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang**

**Siti Nur Rohmah Hidayati<sup>1\*</sup>, Mahfudiyanto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari  
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang  
[ida9234@gmail.com](mailto:ida9234@gmail.com)

### **Abstract**

*UD. Bangkit Jaya Abadi is one of the trading businesses engaged in household appliances using a credit system every month, There is problem founded about the low of employees work performance. This study aims to know and explain the effect of job satisfaction and compensation either partially or simultaneously on job performance. This study use quantitative descriptive study with 150 population and 110 sample of UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang employees, by using the slovin formula. This study uses techniques, observation, interviews, documentation and questionnaire data collection. In data analysis using statistical methods using validity and reliability, descriptive statistics, classic assumptions and hypotheses using multiple linear regression and determination coefisien. The results showed that, (1) Job satisfaction had a significant positive effect on employee performance at UD. Bangkit Jaya Abadi (2) Compensation partially has a significant positive effect at UD. Bangkit Jaya Abadi (3) Job satisfaction and compensation simultaneously influence employee performance at UD. Bangkit Jaya Abadi.*

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

### **Abstrak**

*UD. Bangkit Jaya Abadi merupakan usaha dagang yang bergerak dibidang perlengkapan rumah tangga dengan sistem perkreditan setiap bulannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi baik secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan UD. Bangkit Jaya Abadi. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif. Jumlah populasi 150 responden dan sampel sebanyak 110 orang responden yang merupakan karyawan UD. Bangkit Jaya Abadi dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Dalam analisis data menggunakan metode statistik dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji deskriptif statistik, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di UD. Bangkit Jaya Abadi (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Bangkit Jaya Abdi (3) Kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Bangkit Jaya Abadi.*

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal dan manusia. Khususnya faktor manusia, faktor ini yang sangat penting dalam melaksanakan proses produksi. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja karena dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut (Steven dkk,2016:94) Manusia sangat diperlukan untuk menjalankan roda perusahaan dengan bakat, kreativitas yang dimiliki akan menunjang perkembangan suatu perusahaan baik dari teknologi maupun informasi tanpa ada kedua tersebut akan sulit mencapai tujuan perusahaan, selain itu sumber daya manusia ialah faktor yang sangat diperlukan dalam menentukan keberhasilan ataupun kegagalan didalam perusahaan, dengan begitu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkomitmen pada perusahaan dan berkualitas serta berkompeten dalam berbagai keterampilan, baik dari ilmu pengetahuan, semangat kerja yang tinggi, kreatif dan kinerja yang baik dalam menyelesaikan kewajibannya.

Menurut (Ansory, 2018:59) secara garis besar sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Didalam sumber daya manusia menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengawasan). Setiap fungsi memiliki tugas masing-masing dimana nantinya akan menjadikan suatu usaha atau perusahaan berjalan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

Menurut (Hasibuan, 2016) kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. (Badriyah, 2015:231) mengemukakan faktor-faktor kepuasan kerja dalam dua kelompok besar, yaitu: 1). Faktor-faktor yang berkaitan dengan

individu. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu dan individu lain. Faktor-faktor tersebut meliputi: kepribadian, nilai-nilai yang dimiliki individu, pengaruh sosial dan kebudayaan, minat dan penggunaan keterampilan, usia dan pengalaman kerja, jenis kelamin, tingkat inteligensi, status dan senioritas. 2). Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah faktor dari dalam dan lingkungan organisasi yang memengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut: situasi dan kondisi pekerjaan, sistem imbalan, penyelia dan komunikasi, pekerjaan, keamanan, kebijaksanaan perusahaan, aspek sosial dan pekerjaan, kesempatan untuk pertumbuhan.

Ada tujuh indikator kepuasan kerja yang digunakan Menurut (Rivai, 2008:459) yaitu: Isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang keuangan lainnya seperti adanya insentif, rekan kerja, kondisi pekerjaan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memacu karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan yakni dengan memberikan kompensasi. Karena pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi akan berdampak dengan prestasi yang dihasilkan oleh karyawan tersebut serta pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Jika kompensasi diberikan adil oleh karyawan maka akan mendorong karyawan untuk lebih baik dan bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2016:241-243) jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut: 1). Kompensasi Tidak Langsung. Jaminan merupakan kompensasi tidak langsung dikarenakan jaminan biasanya tidak berkaitan dengan prestasi kerja meliputi jaminan asuransi, jaminan keamanan pegawai, jaminan cuti, jaminan kafetaria: Jam kerja sesuai. 2). Kompensasi Pelengkap, kompensasi pelengkap biasanya tidak langsung berkaitan dengan kinerja karyawan. Kompensasi pelengkap dianggap penting karena dapat mempengaruhi sikap dari karyawan, tuntutan perserikatan karyawan, persaingan dalam organisasi dan

merupakan aturan pemerintah. Indikator kompensasi dirangkum menjadi dua macam yakni indikator kompensasi langsung dan tidak langsung Menurut (Triana, Hajar, & Yusuf, 2019:99-100), adalah sebagai berikut: Gaji, insentif, program perlindungan pegawai dan fasilitas.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang ditemukannya sebuah permasalahan terkait dengan indikator kepuasan kerja. Dilihat adanya beberapa karyawan yaitu salah satunya isi pekerjaan, adanya tanggungjawab atau pekerjaan yang ganda yang hanya dilakukan melalui verbal saja tidak ada surat tugas resmi yang dijadikan alat bukti penugasan, sehingga menyebabkan karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Kurangnya perusahaan dalam organisasi dan manajemen yang sesuai prosedur dan kondisi pekerjaan yang belum cukup memadahi untuk kenyamanan karyawan. Dari fenomena kepuasan kerja yang ada di perusahaan ini, menjadi acuan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara oleh peneliti kepada karyawan UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto ditemukan adanya sebuah permasalahan mengenai kompensasi yang diberikan kepada karyawan.kompensasi tersebut salah satunya adalah gaji dan tunjangan. Gaji dapat berupa gaji finansial atau non finansial. Kurangnya gaji yang diberikan membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Begitu juga dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan yang belum sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan yang mengakibatkan melemahnya kinerja karyawan terutama pada karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan kausal komparatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, yang digunakan untuk meneliti populasi, sampel tertentu, pada pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian yang bersifat

kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015:87).

Lokasi penelitian ini dilakukan pada UD. Bangkit Jaya Abadi yang beralamatkan di Dusun Sumber Bendo RT 003 RW 006, Desa Jogoroto, Kecamatan Jogoroto, Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur. Waktu Penelitian yang dilaksanakan Peneliti untuk melakukan penelitian kurang lebih 6 bulan dimulai pada bulan Januari 2021 sampai bulan Juni 2021.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:80). Dalam penelitian ini yang termasuk populasi adalah seluruh karyawan yang ada di UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang yang berjumlah 150 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014:147). Dikarenakan jumlah populasi lebih dari 100 orang maka sampel menggunakan rumus slovin. menurut (Slovin, 2013:44) sampelnya dihitung menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Jumlah sampel} &= \frac{\text{Jumlah populasi}}{\text{Jumlah populasi} \times \text{Presisi (ditetapkan 5\%)} + 1} \\ &= 109,090909 \text{ (dibulatkan menjadi 110)} \end{aligned}$$

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Dari hasil analisis pengolahan data terhadap keseluruhan responden yang berada di UD. Bangkit Jaya Abadi dapat diketahui dengan jumlah responden jenis kelamin dari hasil pengolahan data responden sebanyak 150 karyawan di UD. Bangkit Jaya Abadi di dominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 67,2% atau 74 orang dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32,8% atau 36 orang..

Karakteristik responden yang berada di UD. Bangkit Jaya Abadi berdasarkan pendidikan terakhir di dominasi responden yang latar belakang SMA/ SMK sebanyak 95 atau sebesar presentase 86,4%. Responden berpendidikan S1

sebanyak 0% atau 0 orang. Responden yang berlatar belakang SMP sebanyak 10 orang atau 9,0%. Kemudian yang terakhir yaitu responden yang berpendidikan SD sebanyak 5 orang dengan presentase 4,6%.

Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa responden yang bekerja di UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 3 sampai 6 tahun sebesar 69,0% atau sebanyak 76 orang. Karyawan yang bekerja selama > 6 tahun sebanyak 10 dengan besar presentase 9,0%. Sedangkan karyawan yang bekerja < 3 tahun sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 22%.

Karakteristik responden yang bekerja di UD. Bangkit Jaya Abadi yang berada di jabatan sebagai Administrasi sebanyak 10 orang atau 9,0%. Karyawan yang sebagai penagihan sebanyak 17 orang atau 15,4%. Karyawan yang sebagai sopir sebanyak 14 orang atau 12,8 %. Dan didominasi oleh karyawan sebagai sales sebanyak 69 orang atau 62,8 %.

### **Jawaban Responden**

Berdasarkan hasil olah data jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja di peroleh nilai rata – rata keseluruhan sebesar 3,78 yang termasuk kedalam kriteria tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada nomor item ke 3 yang memiliki nilai rata – rata sebesar 3,87. Dapat dikatakan tinggi dikarenakan tingkat kepuasan kerja yang ada berdasarkan hasil penyebaran angket memiliki kriteria sesuai dengan pengaturan organisasi dan manajemen yang baik dan benar di UD. Bangkit Jaya Abadi maka kepuasan kerja termasuk dalam kriteria baik.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel kompensasi di peroleh nilai rata – rata keseluruhan sebesar 3,85 yang termasuk kedalam kriteria tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada nomor item ke 10 yang memiliki nilai rata – rata sebesar 4,00. Sehingga dapat dikatakan tinggi dikarenakan tingkat kompensasi yang diberikan pada karyawan baik karena menggunakan fasilitas kantor yaitu jika karyawan ingin mengajukan cuti maka karyawan tersebut dapat menggunakan tunjangan cuti untuk beristirahat sehingga karyawan tidak perlu menunggu waktu libur untuk beristirahat, maka kompensasi termasuk dalam kriteria baik.

Berdasarkan jawaban responden kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi dikarenakan tingkat kinerja karyawan yang ada di UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang yaitu dengan selalu mendiskusikan pada rekan kerja atau pimpinan terhadap hasil yang akan dicapai sehingga akan ada evaluasi setiap pekerjaan yang sudah dicapai, maka kinerja karyawan termasuk dalam kriteria baik.

### Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji valid atau tidaknya kuesioner yang sudah disebar. Sedangkan reabilitas bertujuan untuk memastikan kuesioner tersebut reabel atau tidak.

Tabel 1. Uji *Reabilitas*

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Varabel X1 (Kepuasan Kerja)	0,726	Reliabel
Variabel X2 (Kompensasi)	0,761	Reliabel
Variabel Y (Kinerja Karyawan)	0,701	Reliabel

Sumber: *Data Diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha kepuasan kerja 0,726, kompensasi 0,761 dan variabel kinerja karyawan 0,701.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dan regresi mempunyai distribusi yang normal atau tidak dan bertujuan untuk mengetahui distribusi residual.

Tabel 2. Uji *Kolmogorov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88128264
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.073
	Positive	.070
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 <sup>c</sup>

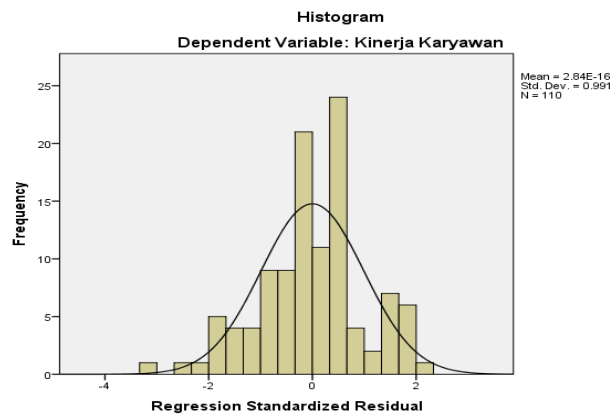
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Data Diolah, 2021*

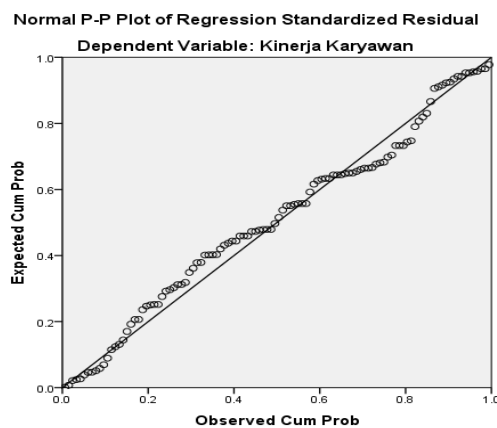
Data terdistribusi normal juga bisa dilihat pada tabel 2. Kolmogorov Smirnov dengan nilai Asymp Sig jika  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig 0,191. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal dengan melihat nilai Asymp Sig yang menyatakan jika nilai Sig  $> 0,05$  dan dinyatakan data tersebut normal.



Gambar 1. Histogram

Sumber: Data Diolah, 2021

Dilihat dari gambar normalitas histogram, hasil data yang disebar dapat dikatakan normal dengan hasil gambar membentuk sebuah gunung yang artinya semakin terpusat di tengah sebarannya data tersebut dikatakan normal.



Gambar 2. P-Plot

Sumber: Data Diolah, 2021

Dapat dilihat dari gambar 2 diatas bahwa *p-plot* dikatakan berdistribusi normal karena *probability plot* terdapat titik-titik yang menyebar dan berada pada sekitar garis lurus diagonal yang bisa dilihat pada gambar histogram yang



berbentuk seperti gunung dan simetris yang menunjukkan data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.824	1.587		8.709	.000		
Kepuasan Kerja	.084	.087	.098	.976	.331	.230	4.346
Kompensasi	.543	.070	.779	7.751	.000	.230	4.346

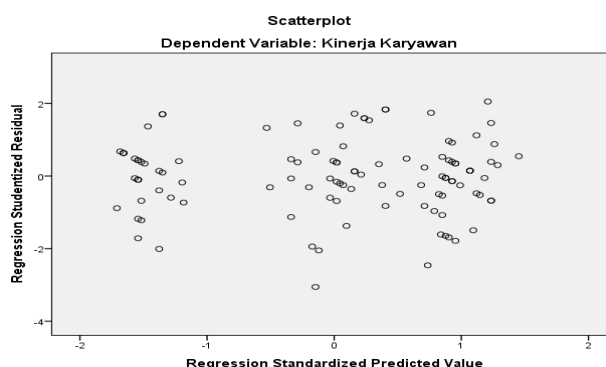
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang terlihat pada tabel 3 di atas. Hasil perhitungan dilihat dari VIF menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi, karena nilai dari VIF < 10 yaitu : 4,346. Sehingga menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas pada data tersebut.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 3. Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil olah data pada gambar 3 diatas, dilihat pengamatan pola scatter plot jika plot membentuk sebuah pola, maka bisa dikatakan terjadi suatu heterokedasitas. Dan terjadi pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu 0 (nol) pada sumbu Y, maka dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada data tersebut.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Dalam penelitian ini model regresi yang digunakan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien regresi variabel X1, X2 (kepuasan kerja dan kompensasi)

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Kompensasi

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardize		t	Sig.
		d Coefficients	Standardized		
		B	Coefficients		
1	(Constant)	12.149	Std. Error 1.644	Beta 7.389	.000
	Kepuasan Kerja	.254	.077	.295	3.278 .001
	Kompensasi	.428	.065	.595	6.616 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2021

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$= 12,149 + 0,254 + 0,428$$

Keterangan:

a = 12,149, Jika variabel Kepuasan dan Kompensasi bernilai nol, maka variabel Kinerja Karyawan sebesar 12,149 satuan.

b1 = 0,254, Hasil dari kepuasan kerja adalah 0,254 menyatakan setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan

sebesar 0,254, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

$b_2 = 0,428$ , Hasil dari kompensasi adalah 0,428 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,428, dengan asumsi lain bahwa tidak ada variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 5. Uji T (parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.380	1.645		7.527	.000
Kepuasan Kerja	.229	.078	.266	2.948	.004
Kompensasi	.447	.065	.622	6.900	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepuasan kerja diperoleh  $t_{hitung} = 2,948$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Sedangkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh  $t_{hitung} = 6,900$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_2$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

#### Uji F

Uji f atau pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama.

Tabel 6. Uji F (simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1164.079	2	582.040	161.436	.000 <sup>b</sup>
Residual	385.775	107	3.605		
Total	1549.855	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah, 2021

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F hitung sebesar 161,436 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama H3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang yang bisa dilihat dari uji Anova atau Uji F dengan melihat tingkat nilai signifikan yang berpengaruh positif.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.732	.727	1.973

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

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi nilai Adjusted R Square 0,727 artinya, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 72,7% dan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mempunyai beberapa indikator yang meliputi isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dibidang keuangan lainnya, rekan kerja dan kondisi pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan oleh peneliti

menggunakan aplikasi SPSS versi 23 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini bisa dilihat dari hasil penyebaran angket yang sudah dilakukan oleh peneliti kepada karyawan UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang yang menyebutkan bahwa pengaruh kepuasan kerja sangat tinggi terjadi pada pernyataan organisasi dan manajemen perusahaan yang sudah memberikan arahan yang baik dan benar kepada karyawan, sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal itu didukung oleh penelitian (Mutmainnah Syamsir, dkk, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Claro Makassar, penelitian (Rizka Azhari, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia Surabaya dan penelitian (Agus Huda Muhson & Mahfudiyanto, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KSU Perdula Ngoro Jombang.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi memiliki beberapa indikator yang meliputi gaji, insentif, program perlindungan pegawai, dan fasilitas. Selain kepuasan kerja, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja terhadap karyawan. Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS ver.23 diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil penyebaran angket yang sudah dilakukan oleh peneliti kepada karyawan UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dikarenakan fasilitas yang mendukung dengan menggunakan tunjangan cuti untuk beristirahat dan tidak perlu lagi untuk menunggu hari libur, hanya dengan menggunakan hak cutinya saja, tunjangan cuti seperti cuti melahirkan, cuti menikah dan cuti untuk keperluan lainnya sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut.

Hal ini di dukung oleh penelitian (Opan Arifudin, 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Global Media, penelitian (Alvi Nugraha & Sri Sujani Tjahjawati, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat dan penelitian (Angga Pratama, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia DC Ciputat.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian berdasarkan uji simultan yang di olah oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Hal ini bisa dilihat dari hasil penyebaran angket yang sudah dilakukan oleh peneliti kepada karyawan UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang yang menyebutkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi tinggi jika karyawan memiliki hak dan kewajiban yang dijalankan secara baik dan sesuai dengan prosedur perusahaan. Seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan jabatan atau kedudukannya tanpa harus melakukan pekerjaan ganda yang diluar dengan pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja dan kompensasi akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang. Hal ini di dukung oleh penelitian (Edi Winata, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Inna Dharma Deli Medan.

### **PENUTUP**

Berdasarkan dari hasil penelitian Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang. Kepuasan kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang.

Terkait dengan kepuasan kerja dan kompensasi maka kepuasan kerja karyawan harus ditingkatkan dan dievaluasi dengan memperhatikan kondisi pekerjaan agar bisa kondusif supaya bisa memberikan kinerja yang baik serta memberikan timbal balik kepada perusahaan. kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya lebih diutamakan lagi, fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan dipenuhi agar bisa menunjang kinerja yang tinggi seperti tunjangan jika sakit, tunjangan melahirkan, dan tunjangan lainnya sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Dengan demikian kepuasan kerja dan kompensasi sebaiknya dijalankan secara bersama-sama dengan seimbang misalnya karyawan harus menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ansory, (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kinerja Karyawan PT. Hm. Sampoerna, tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(2), 110-121.
- Hasibuan, M. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh Satu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani. (2015). "Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono Suyadi, (2017). "Kinerja dan Motivasi Karyawan, Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia". Edisi tiga, Cetakan kedua, Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, V. (2008). "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek". Jakarta:Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama

- Sinambela, Lijan & Poltak. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Slovin. (2013). "Pengembangan Manajemen". Cetakan Pertama, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Steven, Dkk. (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi Pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama)". *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol.3 No.1, 3(1), 94-108.
- Sugiyono. (2015). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Syamsir, M., & Tamsah, H. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar". *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48-77.
- Triana, R., Hajar Dkk. (2019). "Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PNS di RSUD Kota Kendari". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(2), 98-104. Retrieved from [www.http//ojs.uho.ac.id/](http://ojs.uho.ac.id/).
- Widodo, Suparno Eko. (2015). "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Cetakan Pertama, Penerbit: Pustaka Pelajar, Yogyakarta.