

## PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOPWELL INDOCEIL

Lutfiatul maulidia <sup>1</sup>, Iswati <sup>2</sup>, Siti Aisyah <sup>3</sup>, Anis Fitriyarsari <sup>4</sup>

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT, Surabaya, Indonesia  
Alamat: Jl.Raya Kupang Baru No.08,Sonokwijen,Kec. Sukomanunggal,Surabaya,Jawatimur

Correspondence		
Email: <a href="mailto:lidyaluthfiatul05@gmail.com">lidyaluthfiatul05@gmail.com</a> <sup>1</sup> , <a href="mailto:iswatibmt@gmail.com">iswatibmt@gmail.com</a> <sup>2</sup> , <a href="mailto:sitiaisahibmt@gmail.com">sitiaisahibmt@gmail.com</a> <sup>3</sup> , <a href="mailto:anisfitriyarsari@gmail.com">anisfitriyarsari@gmail.com</a> <sup>4</sup>	No. Telp:	
Submitted 15 Agustus 2024	Accepted 21 Agustus 2024	Published 22 Agustus 2024

### Abstract.

This research aims to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Topwell Indoceil in Surabaya City. In this research, data collection was carried out by distributing questionnaires to 30 respondents who were willing to spend their time using a purposive sampling method to determine respondents responses to the influence of compensation variables on employee performance satisfaction, while quantitative analysis techniques included validation test, rehabilitation tests, linear regression analysis, simple t test, (partial test, f test (simultaneous test) and this test is assisted using SPSS version 24 computer. Significant results on compensation and employee performance satisfaction at PT. Topwell Indoceil

**Keywords :** ( Job Satisfaction, compensation, employee performance )

### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Topwell Indoceil di Kota Surabaya. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada 30 responden yang bersedia meluangkan waktunya dengan menggunakan metode purposive sampling untuk mengetahui tanggapan dari responden terhadap variabel pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kinerja karyawan, sedangkan teknik analisis kuantitatif yang meliputi uji validasi, uji rehabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t (uji parsial, uji f (uji simultan) dan pengujian ini dibantu menggunakan computer SPSS versi 24. Hasil signifikan terhadap kompensasi terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Topwell Indoceil

**Kata Kunci :** ( Kompensasi, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan )

## Pendahuluan

Perkembangan masa saat ini sangat mempengaruhi banyak aspek – aspek pada kehidupan manusia. Pada era zaman ini banyak munculnya berbagai macam perusahaan dari perusahaan kecil, menengah dan atas. Dengan banyak munculnya perusahaan-perusahaan tersebut menjadikan persaingan semakin ketat karena itu setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya ( Fisik dan pikiran ) kepada suatu perusahaan untuk memperoleh jasa yang sesuai peraturan ini telah ditentukan oleh perusahaan sebelumnya karyawan memasuki perusahaan tersebut.

Kompensasi ialah hal terpenting yang harus perusahaan memberikan kepada semua karyawan – karyawannya baik secara finansial maupun non finansial karena setiap karyawan sendiri sangat membutuhkan layaknya kompensasi seperti bonus tahunan, tunjangan serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sehingga karyawan akan memberikan kinerja yang terbaik pada perusahaan yang telah ditempati.

Seperti halnya pada PT. Topwell Indoceil ini yang berlokasi di Surabaya utara perusahaan ini sendiri bergerak pada bidang percetakan plaster gypsum temuan awal pada perusahaan ini ditemukan berbagai permasalahan diantaranya karyawan masih berada diluar pada waktu jam kerja pabrik yang belum saatnya istirahat yang menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan kurang maksimal selain itu juga karyawan merasa kurang maksimal pada penerimaan gaji dan lain sebagainya.

## KAJIAN PUSTAKA

### Definisi Kompensasi

Menurut Karoma (2019) kompensasi adalah sesuatu hal yang telah diterima oleh pegawai dalam bentuk balas jasa serta kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan, kompensasi ini biasanya untuk kepentingan perusahaan, karyawan serta pemerintahan yang lainnya. Program ini hendaknya harus diterapkan dengan menurut undang-undang yang berlaku.

### Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012,118) Kompensasi ini dapat dibedakan yaitu;

1. Kompensasi secara langsung

A. Gaji ; Balasan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan jumlah sesuai dengan perjanjian.

B. Upah ; Sesuatu imbalan dari perusahaan untuk karyawannya. Untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau pun jasa yang telah ditetapkan menurut persetujuan undang-undang peraturan yang akan dibayarkan atas perjanjian kerja.

2. Upah insentif ; Tambahan balasan jasa yang akan diberikan dari perusahaan untuk karyawan yang atas pencapaiannya pada waktu berkerja.

### Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018;73) kepuasan kerja adalah suatu respon terhadap berbagai macam aspek pekerjaan dengan perasaan pegawainya yang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

### Indikator-Indikator Kepuasan Kerja;

1. Menyenangi pekerjaan dan mencintai pekerjaan yaitu dimana seseorang karyawan menyukai pekerjaan apa yang mereka lakukan.

2. Moral kerja sikap suatu individual dalam kelompok terhadap lingkungan pekerjaannya dan mau ikut serta untuk bekerja sama agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

3. Kedisiplinan ini merupakan suatu sikap atas kepatuhan, ketaatan secara sadar yang ada pada diri setiap manusia.

4. Prestasi Kerja merupakan hasil jerih payah seseorang atas apa yang telah dicapainya.

5. Rekan Kerja yang kooperatif ini termasuk dalam kepuasan kerja yang paling sederhana.

### Definisi Kinerja Karyawan

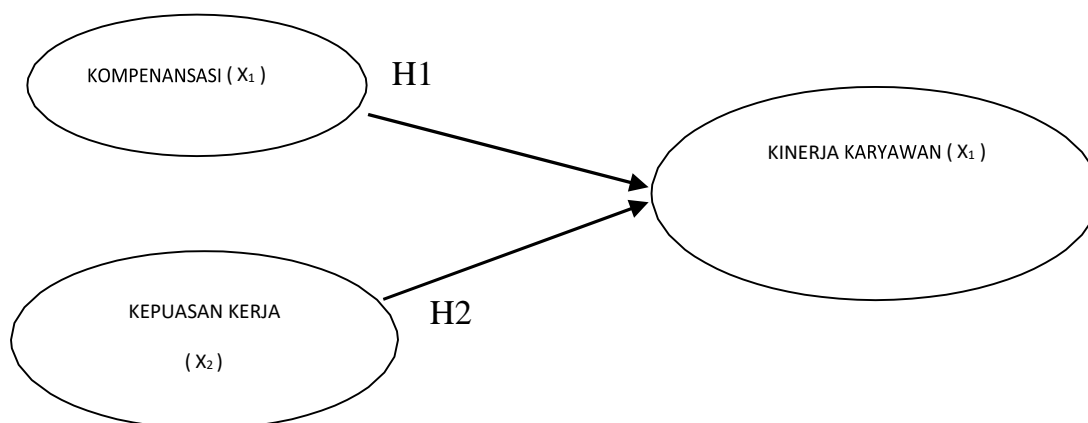
Kinerja atau performance adalah tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan visi misi dalam perusahaan. Menurut Rini Wati (2016) kinerja adalah proses yang sudah dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan. Apa yang telah dikerjakan oleh karena itu semua perusahaan mempunyai penilaian kinerja pada masing-masing karyawan.

Indikator-Indikator Kinerja karyawan

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

### Kerangka konseptual dan hipotesis

Gambar 2.1



### Kerangka Teoritis

Berdasarkan kerangka teoritis di atas, maka hipotesis yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H1: Terdapat pengaruh yang signifikan Karyawan PT. Topwell Indoceil signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan
2. H2 ; Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja Karyawan PT. Topwell Indoceil.

### Metode Penelitian

#### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Data

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek dan subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti agar dipelajari dan

diambil kesimpulanya. populasi dalam penelitiannya ini adalah seluruh karyawan PT.Topwell Indoceil yang berjumlah 40 orang.

### Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Subyek penelitian adalah siapa yang dapat memberikan informasi dan data untuk memenuhi topik peneliti, sedangkan. Dalam penelitian ini, subyek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Topwell Indoceil yang berjumlah 40 orang sedangkan objek penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. Topwell Indoceil.

### Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner, uji reabilitas, uji asumsi klasik meliputi pengujian normalitas dan multikolinearitas. Peneliti menggunakan analisis uji hipotesis dengan menggunakan model regresi linier berganda, yang meliputi analisis uji T, uji F dan perhitungan

### Hasil dan Pembahasan

#### Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terdapat 40 responden , yang merupakan seluruh karyawan PT. Topwell Indoceil. Dengan karakteristik responden berikut :

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase ( % )
1.	Laki – Laki	21	52,5 %
2.	Perempuan	19	47,5 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber data : Hasil olah data primer

Berdasarkan hasil dari data table 4.1 diatas, yang didapatkan dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki- laki yang memiliki jumlah 21 orang dengan memiliki persentase 52,5% dan jenis kelamin perempuan yang memiliki jumlah 19 orang dengan memiliki persentase 47,5%.

#### Karakteristik Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Usia**

NO	Usia	Frekuensi	Persentase ( % )
1	17 - 20	6	15 %
2	21 – 30	29	72,5 %
3	30 – 40	5	12,5 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber data : Hasil olah data primer

Berdasarkan hasil dari data 4.2 diatas yang didapatkan melalui karakteristik responden yang berdasarkan usia yang terbagi menjadi 3 kelompok diantaranya kelompok usia 17–20 Tahun 6 orang dengan persentase 15%, kelompok usia 21 –30 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase 72,5% dan kelompok usia 30– 40 sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5 % dapat disimpulkan bahwa PT.Topwell Indoceil banyak didominasi oleh kelompok usia 21-30 tahun.

### Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.3 Masa Kerja**

NO	Usia	Frekuensi	Persentase(%)
1	1 –5Tahun	27	67,5%
2	6 –10Tahun	12	30%
3	Lebih dari 10Tahun	1	2,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber data:Hasil olah data primer

Berdasarkan hasil dari table 4.3 diatas yang didapatkan melalui karakteristik responden yang berdasarkan masa kerja yang terbagi menjadi 3 kelompok yaitu, kelompok 1-5 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 67,6%, kelompok 6–10 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 30 % , dan kelompok lebih dari 10 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5 % .dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Topwell Indoceil banyak didominasi oleh kelompok 1–5 tahun.

### Hasil Analisis

Uji validitas bertujuan untuk mengukur keakuratan atau validnya suatu penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan kuisioner kepada 40 responden agar dapat mengetahui validitas setiap item pernyataan dalam penelitian yang dapat dilihat berdasarkan kolom rhtung dan rtabel. Apabila rhitung >rtabel maka pertanyaan tersebut valid.

**Tabel Uji Validitas Kopensasi**

NO	Pernyataan	Rhitung	rtabel	Sig	Keterangan
1	Menurut saya besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0,666	0,312	0,00	Valid
2	Menurut saya gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar	0,511	0,312	0,00	Valid
3	Upah yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	0,340	0,312	0,00	Valid

4	Upah dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat bekerja	0,493	0,312	0,00	Valid
5	Adanya insentif diluar gaji yang diterima karyawan	0,498	0,312	0,00	Valid
6	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi karyawan	0,648	0,312	0,00	Valid

Menunjukkan bahwa butir pernyataan variable Kompensasi (X1) memiliki  $r$  hitung  $> r$  tabel, yaitu 0,312. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Kompensasi (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variable penelitian.

**Tabel 4.5 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Rhitung	rtabel	Sig	Keterangan
1	Saya ditempatkan sesuai dengan keahliannya	0,488	0,312	0,00	Valid
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan	0,484	0,312	0,00	Valid
3	Bila ada masalah dalam pekerjaan anda mendapatkan dukungan moral dari sesama Rekan kerja	0,575	0,312	0,00	Valid
4	Anda merasa senang dengan jabatan yang Anda harapkan	0,695	0,312	0,00	Valid
5	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan	0,831	0,312	0,00	Valid
6	Pengarahan langkah – langkah dan teknik pelatihan dalam pelaksanaan bekerja.	0,488	0,312	0,00	Valid
7	Adanya insentif diluar gaji yang diterima oleh karyawan	0,416	0,312	0,00	Valid
8	Upah dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat bekerja	0,657	0,312	0,00	Valid
9	Kesempatan untuk naik jabatan	0,496	0,312	0,00	Valid
10	Kesulitan dalam pekerjaan dapat terpecahkan dengan baik.	0,553	0,312	0,00	Valid

Menunjukkan bahwa butir pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki  $r$  hitung  $> r$  tabel, yaitu 0,312. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 10 (Sepuluh) butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variable penelitian.

**Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Rhitung	rtabel	Sig.	Keterangan
1	Saya mampu menyelesaikan Pekerjaan yang lebih baik dari standar.	0,493	0,312	0,00	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.	0,669	0,312	0,00	Valid
3	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Oleh perusahaan.	0,795	0,312	0,00	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik lebih dari standart.	0,845	0,312	0,00	Valid
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,630	0,312	0,00	Valid
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih.	0,832	0,312	0,00	Valid

Menunjukkan bahwa butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki rhitung > rtabel, yaitu 0,312. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian .

### Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,740	6

Uji Reliabilitas X1, nilai Cronbach's Alpha memperoleh nilai 0,740 yang berarti reliabilitas tinggi.

### Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,712	10

Uji Reliabilitas X2, nilai Cronbach’s Alpha memperoleh nilai 0,712 yang berarti reliabilitas tinggi.

**Uji Reliabilitas Y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,813	6

Uji Reliabilitas Y, nilai Cronbach’s Alpha memperoleh nilai 0,813 yang berarti reliabilitas tinggi. Berdasarkan hasil data diatas dapat dilihat bahwa koefisien reabilitas variable pendidikan, pelatihan kerja dan kinerja karyawan >0,6 yang memiliki arti instrument penelitian tersebut dapat dinyatakan reliabel dan memiliki kelayakan dapat di jadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual

N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,92616726
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,099
	Negative	-,101
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

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

Berdasarkan hasil uji di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa residual berdistribusi normal. *Kolmogorovsmirnov test* digunakan untuk menguji normalitas model regresi. Yaitu apabila didapatkan nilai sig. >  $\alpha = 0,05$ , maka model tersebut normal.

**Uji Multikolinieritas**

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

.Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF



			Err or					
1	(Const ant)	- 2,0 30	3,4 93		- ,58 1	,5 65		
	Total_ X1	,54 4	,18 0	,422	3,0 21	,0 05	,633	1,5 81
	Total_ X2	,34 8	,12 1	,402	2,8 78	,0 07	,633	1,5 81

a. Dependent Variable: Total\_Y

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas, dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Yang umum dipakai pada nilai *cut off* adalah nilai tolerance > 0,10 atau VIF < 10. Jika kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, (Ghozali, 2018).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungannya nilai VIF dan *Tolerance*. Nilai VIF untuk kedua variabel memenuhi syarat signifikan dimana nilainya < 10 sebesar 1,581 < 10. Sedangkan nilai *Tolerance* juga memenuhi syarat signifikan dimana nilainya > 0,10 sebesar 0,633 > 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen untuk persamaan regresi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficientsa**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	- 2,0 30	3,493		- ,58 1 5
	Total_X1	,54 4	,180	,422	3,0 21 5
	Total_X2	,34 8	,121	,402	2,8 78 7

a. Dependent Variable: Total\_Y

Hasil persamaan analisis regresi linear berganda diatas memberikan pengertian:  $Y = -2,030 + 0,544(X1) + 0,348(X2)$

Keterangan:

X1: Kompensasi

X2: Kepuasan Kerja

Y: Kinerja Karyawan

Hasil persamaan regresi berganda di atas memberikan pengertian bahwa Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi sebesar 0,544 dan juga signifikan pada  $< 0,05$  yang bertanda positif, hal ini menunjukkan apabila Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,348 dan juga signifikan pada  $< 0,05$  yang bertanda positif, hal ini menunjukkan apabila Kepuasan Kerja semakin meningkat maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah Kompensasi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi paling besar dibanding variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,544.

## Uji t

Tabel 4.10 hasil Uji t

Coefficients a						
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,030	3,493		-,581	,565
	Total_X1	,544	,180	,422	3,021	,005
	Total_X2	,348	,121	,402	2,878	,007

a. Dependent Variable: Total\_Y

### 1. Hasil uji: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai hitung untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar  $t_{hitung} = 3,021$   $> t_{tabel} = 1,686$  dengan tingkat signifikansi (0,005) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang signifikan (0,05). Hal ini berarti bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

### 2. Hasil uji: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar  $t_{hitung} = 2,878$   $> t_{tabel} = 1,984$  dengan tingkat signifikansi (0,007) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang (0,05). Hal ini berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan

bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Ujif

**Tabel 4.11 hasil Ujif**

### ANOVAa

Moderl		SumofSquarers	df	MeranSquarer	F	Sirg.
1	Rergrerssiron	172,805	2	86,403	22,094	,000b
	Rersirdual	144,695	37	3,911		
	Total	317,500	39			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Pengujian secara silmutan (ujiF) dilakukan untuk membuktikan apakah semuavariabel independen (Kompensasi dan Kepuasan Kerja) yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Uji silmutan dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai Fhitung dan Ftable dengan tingkat signifikan = 0,05.

Berdasarkan hasil uji stastitik F pada tabel diatas terlihat bahwa Fhitung = 22,094 > 3,244 dengan tingkat signifikansi (0,000) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data tentang pengaruh Kompensasi dan kepuasan kelrja terhadap kinerja karyawan PT. Topwell Indoceil yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Uji T yang dilakukan pada variable kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diketahui nilai thitung untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar thitung = 3,021 > t tabel = 1,686 dengan tingkat signifikansi ( 0,005 ) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan ( 0.05 ). Hal ini berarti Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Sedangkan berdasarkan uji T yang dilakukan pada kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Diketahui thitung untuk variable Kepuasan Kerja (X2) sebesar t hitung = 2,878 > t tabel = 1,984 dengan tingkat signifikan (0,007) yang

berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variable Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Referensi

Afifah Thara, Al Musadieg Mochamad, ( 2017 ) . *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya terhadap kinerja ( Studi pada Karyawn PT. pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta )*. Jurnal Adinistrasi Bisnis ( JAB ), 47( 1), 122 – 129.

Afandi ( 2018 : 73). *Arti dari Kepuasan Kerja*

Chusmina Sm.R.Ati Haryati ( 2019 ) . *Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Bumi Aksara.*

Edi Sutrisno ( 2019 :74 ) *Arti dari Kepuasan Kerja*

Ghozali, Imam. 2018 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25* Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang

Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariatel delngan Program SPSS*. Badan Pelnelrbit Ulnivelrsitas Diponegoro. Selmarang

Hasibuan , S.P Melayu. 2012. *Manajemen Sumber DayaManusia. Jakarta : Bumi Aksara*

Hasibuan , M.S. .( 2014 ) . *Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Bumi Aksara.*

Hanafi Dan Yohana ( 2017 : 75 ) . *Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Bumi Aksara.*

Karomah Giswi Nurul,Aldiansyah , ( 2019 ). *Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan . Jurnal Lentera Bisnis, 8 ( 1 ), 30 – 49.*

Mariah Dan Ajis 2019 :114 Jurnal ekonomi dan pariwisata ,14 ( 2 ) .

Periasa 2018 :332. *Faktor – Faktor mempengaruhi Kompensasi*

Priyanto ( 2019 ) *Metode penelitian analisis data*

Putri , F.P. ( 2015 ) . *Pengaruh Pengetahuan Auditor , Pengalaman Auditor , kompleksitas Tugas , Locus Of Control , Dan Tekanan Ketaatan Terhadap Audit Judgment.*

Umar , ( 2011 ) *mengartikan dari Kepuasan Kerja*

Riniwati H. Prasetyo, B. D. (2016 ). *Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Produktivity Of Departmenen Marine And Fisheries. Economic and social of fisheries and Marine*

Sugiyono ( 2022 ) . *Metode Penelitian Kuantitatif . Bandung : Alfabeta*

Sugiyono ( 2019 ) . *Metode penelitian kuantitatif ,kualitatif dan R&D Bandung : Alfabeta*

Sugiyono ( 2018 ) . *Metode penelitian kuantitatif ,kualitatif dan R&D Bandung : Alfabeta*

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariatel dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Ulniversitas Diponegoro. Semarang

Thoha ( 2015 ) ,*Pengaruh motivasi kerja , gaya kepemimpinan*

Umar, H ( 2011 ) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi ,Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama*