



**KINERJA KARYAWAN : KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
PT. HARROSA DARMA NUSANTARA**

Oleh
Karyono
Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa
Email: karyono.71@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Harrosa Darma Nusantara di Cikarang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 orang karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 84 orang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dan untuk penelitian ini data diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh jumlah responden yang telah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda, Analisa Regresi Berganda, Analisa Korelasi, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS 22.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh antara kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikannya $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh antara disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian analisis regresi berganda memperoleh nilai R^2 sebesar 51,1 dapat disimpulkan bahwa 51% kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Globalisasi memberikan sejumlah tantangan terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, Organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu menjadi energi bagi organisasi untuk bersaing dengan kompetitornya ditengah arus perubahan yang semakin dinamis. Tuntutan SDM yang berkualitas dan berdaya saing bukan hanya merupakan tuntutan organisasi dan kompetitornya, namun juga tuntutan pelanggan organisasi itu sendiri, terutama pelanggan eksternalnya, karena saat ini pelanggan eksternal organisasi dihadapkan pada banyaknya alternatif pilihan untuk mengambil keputusan sehingga ia memiliki banyak pilihan

dalam menentukan produk dan jasa yang akan dikonsumsi.

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Untuk



meningkatkan kemajuan perusahaan para pengusaha mempunyai pelaksanaan strategi bisnis dan hasil (out come) yang dapat diraih dalam pelaksanaan bisnis untuk mencapai tujuan operasional dan tujuan strategis sebuah organisasi perusahaan sangat tergantung pada kinerja dan bagaimana kinerja itu dikelola dengan manajemen kinerja. Untuk itu perlu diperjelas lebih dahulu mengenai pengertian kinerja.

alam kondisi seperti ini sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut yaitu dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Menurut (Aslam, Ghaffar, et al., 2015) menyatakan bahwa "Mostly individuals with good education are unsatisfied with their job and salary packages and it results in their turnover so organizations plans compensation plans for them to stop the turnover and to motivate them. In other words you can say that compensation motivates employee for better performance." Sebagian besar individu dengan pendidikan yang baik tidak merasa puas dengan pekerjaan dan mendapat gaji yang tidak sesuai dengan tindakan yang mereka lakukan terhadap perusahaan, sehingga individu tersebut merencanakan menghentikan motivasi kerja karena kompensasi yang didapat tidak seimbang. Dengan kata lain bahwa kompensasi memotivasi karyawan untuk kinerja yang lebih baik.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, maka mereka tidak akan bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan

berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Arianto, 2017) Faktor kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja yang tunjukkan karyawan, semakin puas dengan pekerjaannya karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Pada penelitian sebelumnya, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjadi prediktor bahwa semakin puas pegawai dengan kerjanya, kinerja yang ditunjukkan pegawai akan semakin baik. Nilai variabel kepuasan kerja diketahui sebesar 3,48 hal ini berarti kepuasan kerja yang ada pada staff PT. Kepuh Kencana Arum Mojokerto masuk dalam kategori sedang. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan diketahui nilai rata-rata sebesar 4,13 masuk dalam kategori tinggi. Dilihat dari nilai rata-rata indikator jawaban responden, nilai variabel kinerja karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan kepuasan kerja. Pada hasil tabel Inner Weight kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif terhadap kinerja karyawan.

Tetapi nilai pada perhitungan t- statistik menunjukkan tidak signifikan sehingga ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai rata-rata pada indikator kepuasan yang masuk dalam kategori tinggi ialah co-worker (rekan kerja) sebesar 4,17. Sedangkan nilai rata-rata terendah namun masih dalam kategori sedang ialah indikator promotion (promosi) sebesar 2,83 dan pay (gaji) sebesar 2,91. Sedangkan nilai rata-rata kategori tinggi pada indikator kinerja ialah kepedulian akan keselamatan (4,26), disiplin dan kehadiran (4,21), dan kerjasama dengan rekan kerja (4,20).

(Hendro, 2018) Berdasarkan beberapa kajian teoritis tersebut di atas mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan kajian secara empiris pada beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Leonardo dan Andreani (2015) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya pada penelitian Mahdi dkk (2015) yang



membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Changgriawan (2017) yang meneliti pada perusahaan event organizer membuktikan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

asil wawancara penulis dengan (Triyono) HRD PT. Harrosa Darma Nusantarayang dilakukan pada tanggal 04 Maret 2018 menghasilkan informasi bahwasanya pemberian kompensasi kepada karyawan masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai pendapatan yang diterima. Hal ini tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima, Hal tersebut dikarenakan PT. Harrosa Darma Nusantara tidak mengikuti peraturan ketenaga kerjaan, melainkan menganut kebijakan pemilik perusahaan untuk menentukan pemberian kompensasi terhadap karyawan dengan cara upah harian. maka secara langsung atau tidak langsung akan berdampak terhadap proses aktivitas kerja yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena karyawan tidak merasa puas mendapatkan timbal balik atas pekerjaannya yang berupa gajimaka berdampak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dimana perusahaan memberikan kompensasi yang kurang sesuai sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan kerja dan mengakibatkan hasil kerja yang kurang maksimal, maka penulis mengidentifikasi masalah PT. Harrosa Darma Nusantara sebagai berikut :

1. Bentuk balas jasa yang diterima karyawan berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan.
2. Rasa nyaman karyawan dalam bekerja dapat berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan.
3. Bentuk balas jasa yang diterima karyawan dan timbulnya rasa nyaman karyawan dalam bekerja, secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. (Hasibuan, 2017)

Banyak para ahli manajemen yang mengartikan kompensasi sesuai dengan pendapatnya masing-masing, meskipun antara satu sama lain banyak perbedaan pendapat mengartikannya, Tetapi para ahli sepakat bahwa kompensasi merupakan bentuk pemberian dari perusahaan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa atas tindakan karyawan tersebut bagi kepentingan perusahaan. Untuk mengetahui lebih jelas pengertian kompensasi maka perlu diketahui beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli manajemen.

Menurut Martoyo dalam (Priansa, 2016), Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi Employer maupun employess, baik yang berupa uang (Finansial) atau yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).

a) Kompensasi finansial langsung.

Terdiri atas bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi.

b) Kompensasi finansial tidak langsung.

Merupakan tunjangan, meliputi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam pemberian kompensasi untuk karyawan. Secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Upah

Merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

2. Insentif



Merupakan tambahan gaji diatas atau diluar gaji yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Merupakan suatu asuransi kesehatan atau asuransi jiwa, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang paling penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars (2008) dalam (Priansa, 2016) Menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Banyak pendapat para ahli yang mengartikan kepuasan kerja yang mana dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya, perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan prilakunya dalam bekerja. (Priansa, 2016)

(Sutrisno, 2017)Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kepastian maksimum dari industri serta

aiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Ada tiga macam hasil tentang penelitian di bidang kepuasan kerja itu sendiri, diantaranya :

1. Usaha untuk menemukan beberapa faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja dan berbagai kondisi yang mempengaruhinya. Hal ini bisa menjadi pengetahuan bagi para pemimpin perusahaan agar karyawan bisa bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
2. Usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan perilaku seorang karyawan, Seperti : produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kelalaian kerja, dan sebagainya. Dengan mengetahui hal itu, Perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan agar merasa puas bekerja yang bertujuan supaya tidak merugikan perusahaan.
3. Dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2006;304) dalam (Priansa,2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah:

- 1) Pekerjaan Itu Sendiri, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk belajar, tidak membosankan dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- 2) Supervisi, Sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.
- 3) Kelompok kerja, Pada dasar nya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.
- 4) Promosi, kesempatan dipromosikannampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk



yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

- 5) Lingkungan Kerja, Jika kondisi kerja bagus (Lingkungan sekitar bersih dan menarik) maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun sebaliknya jika (lingkungan sekitar kotor, panas dan berisik) maka pegawai akan merasa tidak nyaman dan sulit menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan Job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Kinerja (Performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Syamsir Torang 2014:74)

Menurut Benardin dan Russel dalam (Priansa, 2016:207) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Untuk menciptakan hasil kerja yang baik dibutuhkan alat ukur yang bisa dijadikan standar para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Bernadin dan Russel dalam Darmawan (2013:192),

Indikator Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan

dengan kepentingan organisasi itu sendiri, Berikut merupakan indikator kinerja dengan pengukuran dimensi yang dinyatakan oleh Mondy, Noe, Premeaux (1999) Dalam (Priansa, 2016:271) :

- 1) Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

- 2) Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapihan, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.

- 3) Kemandirian (Dependability)
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

- 4) Inisiatif (Initiative)
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

- 5) Kerjasama (Cooperation)
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Dengan mengadakan penilaian kinerja maka diharapkan pimpinan dapat memantau kinerja dari para karyawan baik secara individu maupun kelompok kerja. Untuk itu seorang pemimpin diharapkan dapat menetapkan kriteria penilaian yang jelas dan obyektif, Untuk penilaian kinerja yang efektif maka dilakukan penilaian kinerja secara spesifik dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

METODE PENELITIAN



Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun teknik pengumpulan data serta informasi yang dilakukan yaitu dengan cara sebagai berikut:

Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu dengan melakukan peninjauan secara langsung ke perusahaan melalui observasi dan kuisisioner, dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang dibahas untuk mendapatkan data-data dan informasi yang diperlukan. (Suwati, 2013) Teknik yang dilakukan yaitu:

- a) Observasi, yaitu pengamatan secara langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang sesungguhnya dari perusahaan tersebut.
- b) Kuisisioner, yaitu pengajuan pertanyaan kepada responden sebagai data tabel.
- c) Penelitian Kepustakaan (Library Research), yaitu dilakukan dengan mempelajari dari literatur, catatan-catatan kuliah, bahan tulisan lainnya yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk memprediksi pengaruh setiap variabel bebas dan terkait.

Pembahasan

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Harosa Darma Nusantara

Hasil pengujian pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Harosa Darma Nusantara diperoleh nilai t hitung $5,904 > t$ tabel $= 1,990$ dan signifikan $0 < 0,05$ maka H_1 dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Harosa Darma Nusantara.

2. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Harosa Darma Nusantara

Hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Harosa Darma Nusantara diperoleh nilai t hitung sebesar $2,705 > t$ tabel $= 1,990$ nilai signifikannya $,008 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Harosa Darma Nusantara.

3. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Harosa Darma Nusantara

Hasil pengujian variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Harosa Darma Nusantara diperoleh nilai f hitung $= 18,179 > f$ tabel $= 3,109$ dan nilai signifikansi $,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Harosa Darma Nusantara.

4. Hasil analisis regresi berganda

Hasil pengujian analisis regresi berganda memperoleh nilai R^2 sebesar $51,1$ dapat disimpulkan bahwa 51% kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 49% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh antara kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan kompensasi akan berdampak pada kinerja karyawan.
2. Variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikannya $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh antara disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang artinya



peningkatan kepuasan kerja akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

3. Variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan kompensasi menimbulkan hal baik pada kepuasan kerja sehingga berdampak positif pada hasil kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arianto, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff PT. Kepuh Kencana Arum Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1-9.
- [2] Aslam, A., Ghaffar, A., Talha, T., & Mushtaq, H. (2015). Impact Of Compensation And Reward System On The Performance Of. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(8), 319 - 325.
- [3] Bintarti, S. (2015). Metodologi penelitian. Dalam *Ekonomi Manajemen* (hal. 97-156). Mtra Wacana Media.
- [4] Ek, K., Dan Mukuru, E. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya, *International Journal of Advances in Management and Economics* 2(4)73-82.
- [5] Hasibuan, H. D. (2017). Kompensasi. Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 117-118). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [6] Hendrianto, J. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *AGORA*, 3(2), 129.
- [7] Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Cv. Karya Gemilang . *AGORA*, 6(1), 1-8.
- [8] Indy H, H., & Handoyo, D. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 100-106.
- [9] Mahdi, M. R., Djudi, M., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. PLN(Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(1), 79-83.
- [10] Palar, A. (2016). The Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance At Bank Sulutgo Tomohon. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 562-572.
- [11] Priansa, D. J. (2016). Kepuasan Kerja. Dalam *Perencanaan Dan Pengembangan SDM* (hal. 290-314). Bandung: Alfabeta.
- [12] Priansa, D. J. (2016). Kompensasi Dan Kinerja SDM. Dalam M. Drs. Agus Garnida, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (hal. 206-319). Bandung: Alfabeta.
- [13] Rahmawati, N. H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .*Ilmu dan Riset Manajemen* 5, (4)1-15,
- [14] Sutrisno, H. (2017). Kepuasan Kerja. Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 73). Jakarta: Kencana.
- [15] Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41.
- [16] Sugiyono,. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN