

## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Definisi Kinerja

Menurut Kasmir (2017:182) kinerja hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Pandi Afandi (2018:83) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2016:7) kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen , dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2017:189-193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

### 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

### 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan dengan pekerjaan. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

### 3) Rencana kerja

Merupakan rencana pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.

### 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

### 5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan untuk karyawan melakukan pekerjaan.

### 6) Kepemimpinan

Yaitu sikap seorang pemimpin untuk mengatur, mengelola serta memerintah bawahannya agar mengerjakan tugas yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Yaitu sikap seseorang pimpinan menghadapi bawahannya.

8) Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku serta dimiliki perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Perasaan seseorang senang atau bahagia sebelum dan setelah bekerja.

10) Lingkungan kerja

Yaitu suasana yang ada ditempat lokasi bekerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan dengan bekerja dan setia ditempat bekerjanya.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan dan aturan perusahaan.

13) Disiplin kerja

Usaha karyawan didalam mengerjakan tugas secara sungguh-sungguh.

Menurut Kasmir (2017:195-196) beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung ataupun tidak sebagai berikut :

1) Kompensasi

Yaitu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan.

Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terkait didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan dalam bekerja.

2) Jenjang

Ialah penghargaan yang diberikan perusahaan untuk. Karyawan yang memiliki prestasi baik tentu akan diberikan peningkatan karir.

3) Citra Karyawan

Citra Merupakan pandangan terhadap seseorang karyawan, karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja prang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suri teladan.

**c. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2017: 86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Tujuan

Merupakan kondisi yang berbeda secara aktif oleh seorang perusahaan untuk dicapai.

2) Standar

Untuk mengukur suatu tujuan yang diharapkan agar tercapai.

3) Umpan Balik

Masukan digunakan mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau Sarana

Sumber daya yang digunakan dalam membantu menyelesaikan suatu tujuan dan sukses.

5) Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

alasan atau pendorong bagi seseorang dalam bekerja.

7) Peluang

Maksudnya peluang untuk mendapat kesempatan dalam menunjukkan prestasi dan kinerja.

## **2. Kompensasi**

### **a. Definisi Kompensasi**

Menurut Edy Sutrisno (2017:181) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber Daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja.

Menurut Kasmir (2017:233) Kompensasi yaitu imbalan yang diberikan untuk karyawannya, baik yang bersifat keuangan

maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya.

Menurut Pandi Afandi (2017:191) Kompensasi ialah semua pendapatan yang baik berupa uang, barang langsung atau tidak yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan kompensasi antara lain adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Edy Sutirso (2017:191) Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi:

##### 1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seseorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum.

##### 2) Tingkat kompensasi yang berlaku diperusahaan lain

Misalnya transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku diperusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui.

3) Tingkat Kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan tanggung jawab besar, tentu akan di imbangi dengan tingkat kompensasi yang besar pula.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberika kepada karyawan.

6) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembati kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

### **c. Indikator Kompensasi**

Menurut Pandi Afandi (2017:194-195) indikator-indikator kompensasi diantaranya:

#### **1. Upah dan Gaji**

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Gaji umum berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

#### **2. Insentif**

Tambahan kompensasi diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan.

#### **3. Tunjangan**

Misalnya asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang di tanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya.

#### **4. Fasilitas**

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Herzberg (dalam Muhammad Busro 2018: 101)

Kepuasan Kerja adalah sebagai suatu perasaan positif yang

merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Sutirno (2017:74) Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, dan hal-gak yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis.

Menurut Robbins (wibowo 2017:415) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap tugas seseorang, yang menunjukkan perbedaan yang diterima seseorang dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:92) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi minat, ketentraman dalam bekerja.
- 2) Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial dengan dimensi. Interaksi sesama karyawan, interaksi dengan atasan, dan interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaanya.

- 3) Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. misal keadaan ruangan, kondisi Kesehatan karyawan umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan. Meliputi gaji, jaminan sosial, serta tunjangan fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

**c. Indikator Kepuasan kerja**

Menurut Hasibuan (Dalam Bintoro & Daryanto 2017:93)

indikator-indikator kepuasan kerja antara lain:

- a) Kesetiaan  
Mengukur kesetiaan dengan kesediaan karyawan menjaga perusahaan.
- b) Kemampuan  
Penilaian hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan seseorang
- c) Kejujuran  
Didalam menjalankan tugas dan memenuhi janjinya kepada diri sendiri ataupun orang lain.
- d) Kreatifitas  
Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

e) Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang berwibawa , dihormati dan memberikan motivasi kepada bawahannya.

f) Tingkat gaji

Jumlah gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan.

g) Kompensasi tidak langsung

Pemberian imbalan pada karyawan atas partisipasinya membantu perusahaan.

h) Lingkungan kerja

Situasi kerja atau lingkungan yang baik

akan membuat pegawai nyaman dan senang dalam bekerja.

## **B. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ayu Aryaningtiyas (2017) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Togomas Solo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di buktikan pada nilai t hitung yang sebesar 3,285 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang diberikan pada Toko Buku Togamas Solo akan memberikan dampak pada Kinerja Karyawan. Dan untuk Kepuasan

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di buktikan pada nilai  $t$  hitung yang sebesar 2,918 dengan nilai signifikan sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dilakukan oleh karyawan pada Toko Buku Togamas Solo akan memberikan dampak pada Kinerja Karyawan.

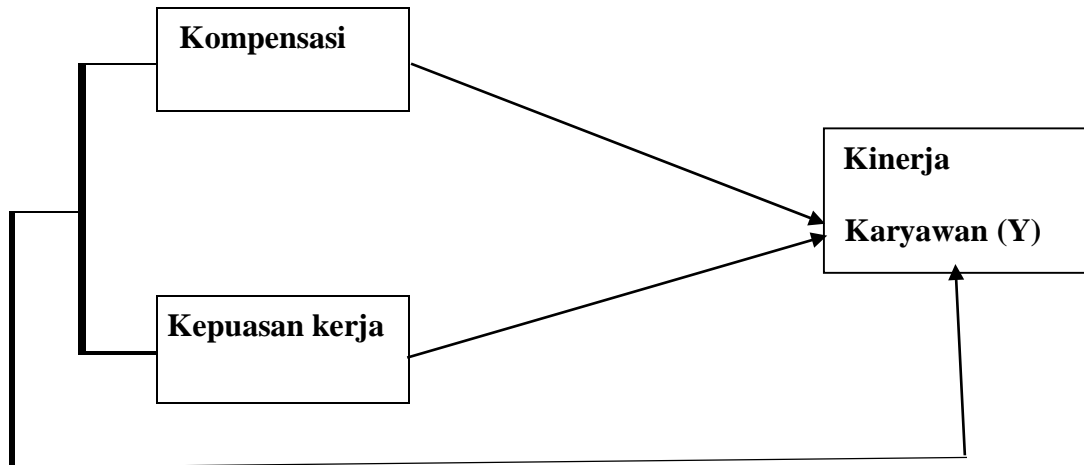
Penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh Ardalia Theodore dan Besti Lilyana (2017) Tentang Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Canggih Mandirutama Bandar Lampung. Hasil uji hipotesis terhadap koefisien regresi secara bersama-sama ( Uji-F) diperoleh nilai F-hitung = 24,950  $F_{table}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $df_1=k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 n- k$  ( $34-3=31$ ) adalah 3,30 Jadi nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel ( $24.950 > 3,30$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan bahwa Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandirutama. hasil uji  $t$  diperoleh nilai untuk variabel Kompensasi (X1)  $t$  hitung sebesar 5,791 sedangkan  $t$  table dengan  $\alpha=0,05$  dan  $df n-2$  ( $34-2=32$ ) adalah 2,036. Jadi nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $5,791 > 2,036$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandrutama. hasil uji  $t$  diperoleh nilai untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) thitung sebesar

3,688 sedangkan t table dengan  $\alpha=0,05$  dan df n-2 (34-2=32) adalah 2,036. Jadi nilai thitung lebih besar dari nilai t tabel ( $3,688 > 2,036$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandirutama. hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan uji t diperoleh nilai untuk variabel Kompensasi (X1) thitung sebesar 5,791 sedangkan t table sebesar 2,036. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandirutama.

Penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh Edi Winata (2016) Tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. Variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 5.417 dengan probabilitas sig 0,000, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau t hitung  $>$  t tabel yaitu  $5.417 > 2.011$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( Y ) pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Hotel Inna Dharma Deli sudah baik dan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 8.418, dengan probabilitas sig 0,000, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , atau t hitung  $>$  t

tabel yaitu 8.418, > 2.011. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( X2) secara parsialnya mempunyai yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Inna Dharma Deli Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi karyawan dalam bekerja di PT. Inna Dharma Deli Medan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

### C. Kerangka Pemikiran



Gambar II.1

### D. Hipotesis

Ada pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Kirana Permata Muara Enim ?

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017: 86), jenis penelitian jika dilihat dari tingkat eksplanasinya terdiri dari tiga jenis, yaitu:

##### **1. Penelitian Deskriptif**

Merupakan penelitian dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya.

##### **2. Penelitian Komparatif**

Yaitu pernyataan yang menunjukkan dugaan nilai dalam suatu variabel atau lebih dalam sampel berbeda.

##### **3. Penelitian Hubungan (Asosiatif)**

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, Menurut Sugiyono (2017: 86), penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksud adalah variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

**B. Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian dilakukan di PT. Kirana Permata Muara Enim

Alamat : Jalan Lintas Prabumulih-Baturaja Km.44, Desa Aur,  
Kecamatan Lubai, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan.

Kode pos : 31173.

No Telp : 0713-32

### C. Operasionalisasi Variabel

**Tabel III.1**

**Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian**

<b>Variabel penelitian</b>	<b>Definisi oprasionalisasi</b>	<b>Indikator</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Adalah hasil dan perilaku kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu di PT. Kirana Permata Muara Enim	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Alat dan Sarana</li> <li>4. Kompetensi</li> </ol>
Kompensasi (X1)	adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Insentif</li> <li>2. Tunjangan</li> <li>3. Fasilitas</li> </ol>
Kepuasan Kerja (X2)	adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja di PT. Kirana Permata Muara Enim.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Kepemimpinan</li> <li>3. Lingkungan Kerja</li> </ol>

*Sumber : Penulisan teori, Edy Sutirno (2017), Kasmir (2017), Pandi Afandi (2017)*

## D. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 61) mendefinisikan bahwa populasi (N) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di PT. Kirana Permata Muara Enim yang berjumlah 356 karyawan.

### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 62) Sampel (n) adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang dipakai pada penelitian ini adalah sebanyak 78 orang yang tarif kesalahannya sebesar 10% adapun perincian untuk menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Husein Umar (2019:54). Penelitian ini menggunakan rumus slovin karena untuk menentukan minimal sampel yang dibutuhkan untuk memprediksi rata-rata populasi.

Rumus yang digunakan untuk menghitung sampel ini adalah rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah populasi

$e^2$  = tingkat kesalahan

Tingkat kesalahan yang ditetapkan 10%

$$n = \frac{356}{1+356(10\%^2)}$$

$$n = \frac{356}{1+356(0,01)}$$

$$n = \frac{356}{1+3,56}$$

$$n = \frac{356}{4,56}$$

$$n = 78$$

**Tabel III.2**

**PT.Kirana Permata Muara Enim**

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Payroll Ho	4	$\frac{4}{356} \times 78 = 1$
2	Dapartemen Pembelian	25	$\frac{25}{356} \times 78 = 6$
3	Dapartemen Pabrik	267	$\frac{267}{356} \times 78 = 58$
4	Dapartemen Kantor	45	$\frac{45}{356} \times 78 = 10$
5	Non Dapartemen	15	$\frac{15}{356} \times 78 = 3$
Total		356	78

Sumber : **PT.Kirana Permata Muara Enim Tahun 2020**

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Metode pengambilan sampel acak berstrata mengambil sampel berdasarkan tingkatan tertentu.

## **E. Data yang Diperlukan**

Menurut Sugiono (2016:255), pengumpulan data bila dilihat dari sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder.

### **1. Data primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru.

### **2. Data sekunder**

Data skunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data.

Data yang diperlukan data penelitian ini adalah data primer dan sekunder data primer yang berupa jawaban dari responden terhadap kuisisioner yang dibagikan oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui bagian kepegawaian, yaitu berupa jumlah karyawan dan tugasnya.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2016: 130) mengemukakan bahwa metode pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

### 1. Interview (wawancara)

Interview adalah teknik pengumpulan data yang digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.

### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

### 3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi sehingga observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga objek lain.

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari kantor, buku (kepustakaan), atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek dan tujuan penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner, yang berupa jawaban responden terhadap pertanyaan mengenai kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim sesuai dengan indikator yang digunakan.

### **G. Uji Instrumen**

Uji instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan ketentuan 30 sampel uji coba dimana untuk mengetahui sejauh mana ketepatan fungsi ukurannya, yaitu agar data diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran tersebut.

#### **1. Uji Validitas**

Menurut Singarimbun 1989 (dalam Danang Sunyoto (2014: 114) uji validitas merupakan suatu latukurtes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk  $n=30$  dengan tarif signifikan 5% adalah 0,361.

**a.** Hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,361) – valid

**b.** Hasil  $r$  hitung  $\leq$   $r$  tabel (0,361) – tidak valid

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (dalam Danang Sunyoto (2014: 115) reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Suatu kuisioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 adalah tidak relif sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah relif (baik).

## H. Analisis Data dan Teknik Analisis

### 1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015: 13-14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

#### a. Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif yaitu suatu metode dengan menggunakan data dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, gambar. Teknik analisis kualitatif terbagi menjadi dua, yaitu:

##### 1) Teknik Analisis Deskriptif

Merupakan suatu cara dalam melihat status kelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran atau juga

peristiwa masa sekarang. Jenis metode penelitian kualitatif berusaha menjelaskan fenomena sosial pada saat tertentu.

## 2) Teknik Analisis Deskriptif Kualitatif

Tahap awal pada teknik analisis data deskriptif kualitatif dengan melakukan penjelajahan, kemudian dilakukan pengumpulan data sampai mendalam, mulai dari observasi hingga penyusunan laporan.

### b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Analisis Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis kualitatif di kuantitatif. Untuk mengkuantitatifkan data Kualitatif digunakan Skala Likert, dengan jawaban responden sebagai berikut :

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Netral	= N
Tidak setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

## 2. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim adalah dengan analisis regresi linier berganda untuk meyakinkan bahawa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya dilakukan uji hipotesis (uji t dan uji F) untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta membuat kesimpulan dan yang terakhir adalah menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh *Statistical Program for Special Science (SPSS)*.

### a) Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015: 277) analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel Independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan

variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua).

Persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Kompensasi

X<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja

a : Nilai konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien regresi variabel X

e : *Error/Residual*

## b) Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitungan yaitu dengan menggunakan uji F dan uji t

### 1. Uji F (secara simultan)

Menurut Iqbal Hasan (2015 : 264) pengujian hipotesis serentak (Uji F) merupakan bagian hipotesis koefisien regresi berganda dengan B<sub>1</sub> dan B<sub>2</sub> serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut :

a) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

$H_a$  : Ada pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

b) Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dan nilai F tabel ditentukan dengan derajat bebas  $v_1=k-1$  dan  $v_2=n-k$

c) Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  : Diterima apabila  $F \text{ hitung} \leq F_{\text{tabel}}$

$H_a$  : Ditolak apabila  $F \text{ hitung} > F_{\text{tabel}}$

d) Menentukan nilai uji statistik dengan menggunakan SPSS 22.0

e) Menentukan kesimpulan

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji t (pengujian secara parsial)

Menurut Iqbal Hasan (2015 :141) pengujian hipotesis

individual (uji t) merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi

berganda dengan hanya satu X ( $X_1$  atau  $X_2$ ) yang mempengaruhi

Y. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Kompensasi atau Kepuasan kerja terhadap kinerja di PT.Kirana Permata Muara Enim.

$H_a$  : Ada pengaruh Kompensasi atau Kepuasan kerja terhadap kinerja di PT.Kirana Permata Muara Enim

b) Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dengan t tabel

Taraf nyata dari t tabel ditentukan dengan derajat bebas (db)=n-k

c) Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  : Diterima apabila t hitung  $\leq$  t tabel

$H_a$  : Ditolak apabila t hitung  $>$  t tabel

d) Menentukan nilai uji statistik dengan menggunakan SPSS 22.0

e) Menentukan kesimpulan

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak adanya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya adanya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. Kirana Permata Muara Enim.**

Kirana Megatara Group adalah produsen karet remah, SIR 10, SIR 20 dan SIR 20 VK, dan merupakan salah satu perusahaan terkemuka di dunia. Kelompok usaha ini menjadi bagian dari Triputra Group milik Bapak T.P. Rachmat melalui PT Triputra Investindo Arya, serta Persada Capital Group milik Bapak B. Subianto atas nama PT Persada Capital Investama.

Tonggak sejarah Kirana Megatara Group dimulai pada tanggal 27 Oktober 1964, saat didirikannya PT Waras, yang kemudian berganti nama menjadi PT Djambi Waras. Pada tahun 1991 didirikan PT. Kirana Megatara yang kini menjadi induk perusahaan bagi 15 pabrik pengolahan karet remah dan satu subholding di bidang perkebuan, yang terbesar di Sumatera dan Kalimantan, dengan kapasitas produksi 720.000 ton karet remah per tahun. Produk tersebut di ekspor ke pabrik-pabrik ban terkemuka di dunia dan memenuhi pasar dalam negeri.

Bahan baku berupa Bokar di pasok oleh petani dan pedagang serta hasil dari kebun sendiri yang saat ini mencapai lebih dari 30.000 hektare yang berlokasi di Kalimantan Tengah dan Kalimantan Timur. Dalam hubungan dengan seluruh pemangku ke

pentingan, manajemen Kirana Megatara Group berkomitmen untuk melaksanakan *goodcorporate governance*, berkontribusi menjaga kelestarian lingkungan dan melaksanakan tanggung jawab sosial kepada masyarakat (CVSR).

Kepuasan pelanggan merupakan prioritas perusahaan untuk itu Kirana Megatara Group selalu menjaga kualitas produksi yang di hasilkan, dengan menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 dan Standar Nasional Indonesia (SNI).

PT. Kirana Permata cabang dari Kirana Megatara Group yang berada di Sumatera Selatan. PT. Kirana Permata adalah pabrik karet remah berkode SGP ini mulai berproduksi maret 2001 dengan memperoleh bahan baku dari Lampung dan Sumatera Selatan untuk di olah menjadi SIR 10 dan SIR 20.

## **b. Visi dan Misi Perusahaan PT. Kirana Permata**

### **1) Visi Perusahaan**

Menjadi penyedia solusi kebutuhan karet alam yang terbesar dan paling diminati (pelanggan dan pemasok) di dunia pada tahun 2017 (yang memelopori) bisnis “tektok”.

### **2) Misi Perusahaan**

Memberikan solusi untuk kebutuhan alam yang berkaitan dengan karet alam, secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan serta mewujudkan kesejahteraan bersama bangsa.

## **2. Gambaran Variabel**

### **a. Kinerja Karyawan**

#### **1) Tujuan**

Tujuan perusahaan belum tercapai karena realisasi perusahaan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

#### **2) Standar**

Standar perusahaan belum tercapai dengan baik karena masih banyak pekerjaan yang tidak memenuhi standar bisa dilihat dari hasil produksi yang belum memenuhi target.

#### **3) Alat atau Sarana**

Alat atau Sarana yang digunakan untuk memotong masih belum membantu untuk menyelesaikan pekerjaan karena sering

terjadi kerusakan pada mesin sehingga menghambat suatu pekerjaan.

4) Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki karyawan masih sangat relatif, bisa dilihat dari kurang mampunya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik seperti kurang mahir dalam menggunakan mesin-mesin atau peralatan produksi.

**b. Kompensasi**

1) Insentif

Dimana pemberian insentif untuk sebagian besar karyawan tidak diberikan sehingga karyawan mengeluh kepada perusahaan.

2) Tunjangan

Tunjangan berupa asuransi kesehatan tidak diberikan kepada karyawan non staff dan hanya diberikan pada karyawan staff, padahal dengan adanya tunjangan asuransi kesehatan maka karyawan akan merasa aman dalam bekerja.

3) Fasilitas

Fasilitas yang ada di perusahaan hanya didapatkan oleh karyawan staff sedangkan untuk non staff tidak mendapatkan fasilitas tersebut sehingga membuat karyawan non staff mengeluh pada perusahaan tersebut.

c.

### **Kepuasan Kerja**

#### 1) Kemampuan

Kemampuan masih kurang karena karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

#### 2) Kepemimpinan

Peran kepemimpinan yang diberikan atasan kepada bawahan masih kurang, bisa dilihat dari kebiasaan pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan teguran kepada karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa izin sehingga membuat tidak efektifnya karyawan dalam bekerja.

#### 3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang masih kurang lengkap seperti diruangan OB hanya menggunakan kipas angin kemudian dibagian kantor juga masih belum memadai karena lampu yang redup dan fasilitas kesehatan yang kurang.

### **3. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Pada uji validitas dengan metode *Cronbatch's Alpha* nilai  $r_{hitung}$  diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Corelation*, dengan menggunakan bantuan SPSS for windows versi 22.0.

Dengan kriteria uji sebagai berikut:

- a. Nilai  $r_{tabel} = n-2$ , dengan syarat 10%.

- b. Jika nilai *Corrected Item-Total Corelation*  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka instrument dikatakan valid.
- c. Jika nilai *Corrected Item-Total Corelation*  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument dikatakan tidak valid.

### 1) Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja Karyawan(Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.1**  
**Uji Validitas**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)**

No	Keterangan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha=10\%$ )	Hasil Validitas
1	Y.1	0,657	0,3061	Valid
2	Y.2	0,535	0,3061	Valid
3	Y.3	0,533	0,3061	Valid
4	Y.4	0,854	0,3061	Valid
5	Y.5	0,693	0,3061	Valid
6	Y.6	0,381	0,3061	Valid
7	Y.7	0,639	0,3061	Valid
8	Y.8	0,684	0,3061	Valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22,0**

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas hasil pengolahan data variabel Kinerja karyawan (Y) Menggunakan bantuan SPSS Versi 22,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ ,

artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya

## 2) Variabel Kompensasi( $X_1$ )

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.2**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi ( $X_1$ )**

No	Keterangan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha=10\%$ )	Hasil Validitas
1	X1.1	0,629	0,3061	Valid
2	X1.2	0,701	0,3061	Valid
3	X1.3	0,727	0,3061	Valid
4	X1.4	0,650	0,3061	Valid
5	X1.5	0,511	0,3061	Valid
6	X1.6	0,641	0,3061	Valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22,0**

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas hasil pengolahan data variabel Kompensasi ( $X_1$ ) Menggunakan bantuan SPSS Versi 22,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ , artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh

pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

### 3) Variabel Kepuasan Kerja(X<sub>2</sub>)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.3**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Keterangan	Pearson Correlation (r <sub>hitung</sub> )	r <sub>tabel</sub> (α=10%)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,595	0,3061	Valid
2	X1.2	0,754	0,3061	Valid
3	X1.3	0,421	0,3061	Valid
4	X1.4	0,586	0,3061	Valid
5	X1.5	0,451	0,3061	Valid
6	X1.6	0,586	0,3061	Valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22,0**

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas hasil pengolahan data variabel Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) Menggunakan bantuan SPSS Versi 22,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r<sub>tabel</sub>, artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item pertanyaan. Jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ , maka reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,60$  maka tidak reliabel.

**Tabel IV.4**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja (Y)	<b>0,782</b>	0,60	Reliabel
Kompensasi(X <sub>1</sub> )	<b>0,717</b>	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>0,722</b>	0,60	Reliabel

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22,0**

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

### 4. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik karyawan sebagai responden, berikut ini diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin responden dan bagian pekerjaan responden

**a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel IV.5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	Laki-laki	62	79,5%
2.	Perempuan	16	20,5%
Total		78	100%

**Sumber : Berdasarkan Perhitungan data primer, 2020**

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak dari pada karyawan perempuan karena Perusahaan lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki untuk proses produksi karet dilapangan

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel IV.6**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Presentase
1	Tamat SMA	33	42,4%
2	S1	45	57,6%
Total		78	100%

**Sumber :Berdasarkan Perhitungan data primer, 2020**

Berdasarkan tabel diatas menunjukn bahwa perusahaan lebih banyak memperkerjakan karyawan dengan tingkat pendidikan S1 untuk bagian kantor

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel IV.7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	
		Orang	Presentase
1	25-35 tahun	38	48,7%
2	36-45 tahun	22	28,2%
3	>46 tahun	18	23,1%
Total		78	100%

**Sumber : Berdasarkan Perhitungan data primer, 2020**

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa usia 25-35 memasuki masa-masa produktif dan cukup matang dalam dunia kerja, sehingga mereka sanggup dalam menerima konsekuensinya menjadi seorang karyawan

**d. Gambaran Umum Jawaban Responden**

Berdasarkan hasil jawaban melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, berikut adalah hasil tabulasi jawaban yang diberikan responden dari masing-masing variabel :

**a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator Kinerja karyawan : tujuan, standar, alat dan sarana, dan kompetensi. Dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.8**  
**Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	SS
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.	5 6,4%	19 24,4%	16 20,5%	25 32,1%	13 16,7%
2.	Setiap karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.	3 3,8%	25 32,1%	21 26,9%	26 33,3%	3 3,8%
3.	Karyawan mampu mencapai standar kerja yang diinginkan oleh PT Kirana Permata Muara Enim.	7 9,0%	16 20,5%	22 28,2%	27 34,6%	6 7,7%
4.	Standar Kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sudah terealisasi dengan baik.	13 16,7%	15 19,2%	20 25,6%	26 33,3%	4 5,1%
5.	Alat yang digunakan pada PT Kirana Permata sudah sesuai dengan standar perusahaan.	9 11,5%	16 20,5%	18 23,1%	27 34,6%	8 10,3%
6.	alat atau sarana yang ada dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	17 21,8%	18 23,1%	22 29,6%	16 20,5%	5 6,4%
7.	Setiap karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.	7 9,0%	18 23,1%	16 20,5%	29 37,2%	8 10,3%
8.	kemampuan yang dimiliki karyawan sudah terpenuhi sehingga perusahaan dapat mencapai target yang diharapkan.	23 29,5%	16 20,5%	17 21,8%	15 19,2%	7 9,0%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 22.0

Berdasarkan Tabel IV.8 dapat diketahui jawaban responden dari variable Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut :

1. karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju 38(48,8%) karena karyawan belumlah mampu menyelesaikan tugasnya dan tujuan yang diberikan perusahaan.

2. karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju 29 (37,1%) karena karyawan belum bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju 33 (42,3%) dikarenakan karyawan belum mampu mencapai standar kerja yang diinginkan Perusahaan.
4. karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju 30(38,4%) karena standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan belum terealisasi dengan baik.
5. karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju 35(49,9%) sebab alat yang ada belum sesuai standar perusahaan.
6. karyawan menyatakan sangat setuju dan setuju karena 35(44,9%) karena alat atau sarana yang sudah ada membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
7. karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju 37 (47%) karena kemampuan yang ada pada diri karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan.
8. karyawan menyatakan sangat setuju dan setuju 39 (50%) karena karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan perusahaan.

### b. Variabel Kompensasi (X1)

Berikut tanggapan responden tentang variabel Kompensasi indikator insentif, tunjangan, Fasilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.9**  
**Kompensasi (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan harapan karyawan PT.Kirana Permata	15 19,2%	7 9,0%	23 29,5%	26 33,3%	7 9,0%
2.	Insentif yang diberikan sudah terpenuhi kepada karyawan PT.Kirana Permata.	15 19,2%	9 11,5%	27 34,6%	23 29,5%	4 5,1%
3.	Tunjangan yang diterima sesuai harapan.	9 11,5%	13 16,7%	18 23,1%	29 37,2%	9 11,5%
4.	Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah terpenuhi dan sesuai keinginan karyawan.	16 20,5%	17 21,8%	20 25,6%	21 26,9%	4 5,1%
5.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.	19 24,4%	8 10,3%	16 20,5%	31 39,7%	4 5,1%
6.	Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah lengkap.	24 30,8%	13 16,7%	20 25,6%	12 15,4%	9 11,5%

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22,0**

Berdasarkan Tabel IV.19 dapat diketahui jawaban responden dari variabel Kompensasi. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut :

1. karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju 33 (42,3%) dikarenakan pemberian insentif belum sesuai dengan harapan karyawan.

2. Karyawan menyatakan Sangat tidak Setuju dan tidak Setuju 27(34,6%) karena insentif yang diberikan kepada karyawan masih kurang.
3. Karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju 38 (48,7) karena tunjangan yang diterima belum sesuai harapan karyawan.
4. Karyawan menyatakan Sangat tidak setuju dengan banyak 21(26,9%) karena tunjangan yang diterima sudah terpenuhi.
5. Karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju 35 (44,8%) Karena perusahaan belum memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.
6. Karyawan menyatakan Sangat setuju dan setuju dengan jumlah 37(47,5%) karena fasilitas yang ada sudah memadai dan lengkap.

**c. Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

Berikut tanggapan responden tentang variabel Kepuasan Kerja indikator kemampuan, kepemimpinan, lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.10**  
**Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh PT Kirana Permata Muara Enim dengan kuantitas yang memenuhi target.	12	13	25	24	4
		15,4%	16,7%	32,1%	30,7%	5,1%
2.	Tugas yang diberikan kepada karyawan terpenuhi sehingga target perusahaan tercapai dalam jangka waktu yang ditentukan.	13	15	23	21	6
		16,7%	19,2%	29,5%	26,9%	7,7%
3.	Peran pemimpin di PT Kirana Permata Muara Enim sudah berjalan dengan baik	6	13	14	32	13
		7,7%	16,7%	17,9%	41,0%	16,7%
4.	Pimpinan memberikan teguran kepada bawahan jika terjadi masalah.	15	27	14	16	6
		19,2%	34,6%	17,9%	20,5%	7,7%
5.	Kondisi lingkungan diruang kantor PT Kirana Permata Muara Enim sudah sesuai harapan.	10	16	16	25	11
		12,8%	20,5%	20,5%	32,1%	14,1%
6.	Lingkungan kerja diruang OB PT kirana Permata Muara Enim sudah mencapai standar karena fasilitas yang lengkap.	19	15	15	19	10
		24,4%	19,2%	19,2%	24,4%	12,8%

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22,0**

Berdasarkan Tabel IV.10 dapat diketahui jawaban responden dari variabel Kepuasan Kerja. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut :

1. karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju 28 (35,9%) itu artinya karyawan belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak memenuhi target yang diinginkan perusahaan.

2. karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan 27 (34,6%) dikarenakan tugas belum terpenuhi dan tidak tercapai dalam jangka waktu yang telah ditetapkan karyawan.
3. karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju 45 (57,7%) sebab peran seorang pemimpin belum berjalan dengan baik.
4. karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju 22(28,2%) dikarenakan tidak ada teguran dari seorang pemimpin kepada bawahannya.
5. karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju 36 (46,2%) artinya kondisi lingkungan kerja belum sesuai harapan.
6. karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan jumlah 29(37,2%) itu berarti lingkungan kerja belum mencapai standar dikarenakan fasilitas yang kurang lengkap.

## **B. Pembahasan**

### **1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kirana Permata Muara Enim, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel IV.11**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	<b>1,081</b>	0,661	
1 Kompensasi	<b>0,318</b>	0,179	0,208
Kepuasan Kerja	<b>0,352</b>	0,201	0,205

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 22,0

Berdasarkan Tabel IV.11 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,081 + 0,318 X_1 + 0,352 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut diperoleh:

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,081 positif, menyatakan bahwa jika mengabaikan Kompensasi ( $X_1$ ) Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) maka skor Kinerja ( $Y$ ) adalah 1,081. Artinya masih tetap ada Kinerja walaupun nilai  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  bernilai nol (0).
- 2) Nilai koefisien variabel Kompensasi sebesar 0,318 positif, artinya variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Kirana Permata Muara Enim, yang artinya apabila Kompensasi meningkat, maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya.

- 3) Nilai koefisien variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,352 positif, artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim, yang artinya apabila Kepuasan Kerja meningkat, maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya.

Hasil analisis regresi linier berganda tersebut, memperlihatkan bahwa variabel Kepuasan Kerja lebih berpengaruh secara dominan terhadap kinerja, yang artinya Kepuasan Kerja dinilai lebih efektif dibandingkan variabel Kompensasi, dalam mempengaruhi kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi ( $X_1$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama/simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,543	2	6,771	<b>5,020</b>	<b>0,009<sup>a</sup></b>
	Residual	101,175	75	1,349		
	Total	114,718	77			

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 22,0

Berdasarkan Tabel IV.12, menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  (5,020) >  $F_{tabel}$  (2,37), dengan tingkat sig F 0,000 < 0,10 (signifikan), maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh signifikan variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

#### b. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasilnya dapat dilihat tabel sebagai berikut:

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>1.081</b>	0,661		1.635	0,106
	Kompensasi	<b>0,318</b>	0,179	0,208	1,778	0,079
	Kepuasan Kerja	<b>0,352</b>	0,201	0,205	1,751	0,084

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22,0

Berdasarkan Tabel IV.13, menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (1,778) >  $t_{tabel}$  (1,666), dengan tingkat sig t 0,079 < 0,10 (signifikan), maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

nilai  $t_{hitung} (1,751) > t_{tabel} (1,666)$ , dengan tingkat sig  $t 0,084 < 0,10$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh signifikan variabel Kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan dari variabel bebas, yaitu variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

**Tabel IV.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,667 <sup>a</sup>	0,459	0,444	0,16781

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22,0

Dilihat dari koefisien Determinasi 0,444 atau 44,4% artinya kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim 44,4% dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan kepuasan kerja dan sisanya sebesar 55,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### 3. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kirana Permata Muara Enim.

Berdasarkan Tabel IV.13, menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (1,778) >  $t_{tabel}$  (1,666), dengan tingkat sig  $t$   $0,079 < 0,10$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan PT.Kirana Permata Muara Enim. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2017:195-196) yaitu, 1) Kemampuan dan Keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang. 2) Pengetahuan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. 3) Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan

benar, begitupun sebaliknya. 4) Kepribadian, seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh penuh tanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya juga baik. 5) Motivasi, motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalkan dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. 6) Kepemimpinan, kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya. 7) Gaya Kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. 8) Budaya Organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. 9) Kepuasan Kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. 10) Lingkungan Kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan

untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Pada akhirnya kepatuhannya atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi hasil kenerja. 13) Disiplin Kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, mislnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Menurut Kasmir (2017:195-196) beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut: 1) Kompensasi Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. 2) Jenjang Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang dimiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karir. 3) Citra karyawan Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja Orang-orang akan memandangnya dengan pujian. maka penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Kasmir. Apabila hasil penelitian ini dihubungkan dengan penelitian sebelumnya, Penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh Edi Winata (2016) Tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. Variabel kepuasan kerja (X1) terhadap

kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 5.417 dengan probabilitas sig 0,000, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau t hitung > t tabel yaitu  $5.417 > 2.011$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Hotel Inna Dharma Deli sudah baik dan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 8.418, dengan probabilitas sig 0,000, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , atau t hitung > t tabel yaitu  $8.418 > 2.011$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X2) secara parsialnya mempunyai yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Inna Dharma Deli Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi karyawan dalam bekerja di PT. Inna Dharma Deli Medan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

## **2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.**

Berdasarkan Tabel IV.13, menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (1,751) >  $t_{tabel}$  (1,666), dengan tingkat sig  $t$   $0,084 < 0,10$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh signifikan variabel Kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara

Enim. Hasil ini menandakan bahwa apabila kepuasan kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2017:189), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepuasan kerja yang merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan, jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil ini didukung oleh penelitian Natalia Susanto (2019), dan Arifin (2017), dengan hasil yang membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini, dengan kesamaan hasil yang membuktikan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, memberikan suatu gambaran bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kepuasan kerja merupakan sikap positif dan negatif yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya, yang apabila kepuasan kerja karyawan berada pada sisi yang positif (puas), maka hal ini akan

memberikan dampak positif pula pada kinerjanya, sebab karyawan yang puas akan memiliki sikap senang terhadap pekerjaannya, sehingga akan menunjukkan suatu kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sehubungan dengan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim, maka hal ini berdampak pada penurunan kinerjanya, sebab kepuasan kerja karyawannya yang rendah mengakibatkan sikap tidak senang pada diri karyawan terhadap pekerjaannya, dengan demikian hal ini akan berdampak negatif terhadap pelaksanaan kerjanya. Maka perusahaan hendaknya meningkatkan kepuasan kerja untuk karyawan-karyawannya, dengan demikian apabila hal ini mampu terpenuhi maka akan meningkatkan sikap positif karyawannya dalam bekerja, sehingga mereka akan lebih senang dalam bekerja dan akan menjadi lebih giat dalam bekerja.

### **3) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.**

Berdasarkan Tabel IV.12, menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  (5,020)  $> F_{tabel}$  (2,37), dengan tingkat sig  $F$   $0,000 < 0,10$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh signifikan variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Hasil tersebut juga diuraikan melalui uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel

kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 44,4% sedangkan sisanya sebesar 55,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya faktor kompensasi dan kepuasan kerja yang mendukung kinerja karyawan, maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila faktor kompensasi dan kepuasan kerja buruk dan tidak mendukung karyawan, maka dengan demikian akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Dengan indikator yang digunakan untuk variabel kompensasi yaitu, insentif, tunjangan dan fasilitas. Variabel kepuasan kerja yaitu, kemampuan, kepemimpinan, lingkungan kerja.

Apabila hasil penelitian ini dihubungkan dengan penelitian sebelumnya, yang dilakukan Ayu Aryaningtiyas (2017) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Togomas Solo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di buktikan pada nilai t hitung yang sebesar 3,285 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang diberikan pada Toko Buku Togomas Solo akan memberikan dampak pada Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui jawaban responden yang nampak pada variable kompensasi dan kepuasan kerja, sebagian besar didominasi oleh jawaban tidak setuju dari responden, bahkan terhadap kedua variabel tersebut, juga terdapat banyak responden yang menyatakan setuju, hal ini membuktikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berada pada taraf yang tinggi. Sebagaimana dampak positif dari tingginya factor kompensasi dan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan, menyebabkan kinerja karyawan menjadi meningkat, hal ini dibuktikan dengan jawaban setuju responden atas variabel kinerja yang menunjukkan taraf yang tinggi. Maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan bahwa baiknya kompensasi dan kepuasan kerja memberi dampak pada kinerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim. Hal ini dibuktikan dengan :

- a. Hasil regresi linier berganda yang diteliti memperlihatkan pengaruh positif antar variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 1,081 + 0,318X1 + 0,352X2$
- b. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai  $F_{hitung} (5,020) > F_{tabel} (2,37)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil pengujian berdasarkan uji t dapat disimpulkan :  
Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)  $t_{hitung} (1,778) > t_{tabel} 1,666$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.  
Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)  $t_{hitung} (1,751) > t_{tabel} (1,666)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima, artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi sebesar sebesar 0,444 dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 44,4%. Sedangkan sisanya sebesar 56,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukanlah saran-saran, dengan cara sebagai berikut :

- a. Perusahaan Hendaknya meningkatkan kompensasi untuk para karyawan, agar karyawan rajin bekerja dengan mendapatkan tunjangan, bonus, dan insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.
- b. Perusahaan hendaknya meningkatkan kepuasan kerja untuk karyawan-karyawannya, guna menciptakan sikap positif karyawannya dalam bekerja, sehingga karyawan akan menjadi lebih senang dan menjadi lebih giat dalam bekerja.

