

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Kabupaten Pangkep

Astuti¹⁾, Romansyah Sahabuddin²⁾ Zainal Ruma³⁾, Burhanuddin ⁴⁾ Uhud Darmawan Natsir⁵⁾

^{1,2,3,4,5} Universitas Negeri Makassar

Abstract

The purpose of this research is to know and explain the effect of job satisfaction and compensation on employee performance. The type of research used is quantitative research with two independent variables consisting of job satisfaction (X1) and compensation (X2) and the dependent variable of employee performance (Y). the subject of this research is an associate position employee at PT. Semen Indonesia Tonasa unit, Pangkep district, the sampling technique in this study used the slovin formula, totaling 115 respondents. Data collection used questionnaires or questionnaires while data analysis techniques used data using multiple linear regression analysis with hypothesis testing using the t test and f test. The results of the study show that job satisfaction has a significant effect on employee performance as indicated by the partial test that the results of the t test for the satisfaction variable obtained t count of 21.334 while t table is 1.661 and has a significant number of $0.000 < 0.05$. Compensation affects employees from the results of the partial test that the results of the t test for compensation (X2) obtained t count of 2.256 while t table is 1.661 and has a significant number of $0.026 < 0.05$. Job satisfaction and compensation have a joint effect on employee performance as shown by the calculated F value of 292.063 while the F table is known to be 3.09. Based on these results it is known that the significant level is $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Job Satisfaction, Compensation, Employee Performance.*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan dua variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) serta variabel dependen kinerja pegawai (Y). subjek penelitian ini adalah karyawan jabatan Associate pada PT. Semen Indonesia unit Tonasa kabupaten Pangkep teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 115 reponden. Pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner sedangkan teknik analisis data menggunakan data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari uji secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel kepuasan diperoleh diperoleh t hitung sebesar 21, 334 sedangkan t tabel sebesar 1,661 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kompensasi berpengaruh terhadap karyawan dari hasil uji parsial bahwa hasil uji t untuk kompensasi (X2) diperoleh t hitung sebesar

2,256 sedangkan t tabel sebesar 1,661 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,026 < 0,05$. Kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan nilai F hitung sebesar 292,063 sedangkan F tabel diketahui sebesar 3,09. Berdasarkan hasil tersebut diketahui tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Copyright (c) 2023 Astuti

✉ Corresponding author :

Email Address : elsayulirs03@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan dalam pengembangan usahanya sewaktu-waktu harus memperhatikan sumber daya manusianya karena sumber daya manusia penting dalam perusahaan. Berbeda dengan faktor yang lainnya seperti bahan mentah, modal, atau peralatan. Manusia adalah makhluk bermartabat yang senantiasa melekat baik pada diri manusia yaitu sebagai anggota masyarakat atau anggota organisasi. manusia adalah faktor produksi yang menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi. Perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Kinerja berhubungan erat dengan organisasi dan sumber daya yang dimiliki. Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat tergantung dari sumber daya yang dimilikinya. Dalam artian karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan organisasi dan organisasi memberikan imbalan yang sesuai dan setimpal kepada karyawannya yang akan sangat bermanfaat untuk perkembangan organisasi kedepannya. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kompensasi dan kepuasan kerja.

Wirawan (2009) mendefinisikan kompensasi sebagai aspek yang berarti bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai pekerjaan mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga mereka, dan masyarakat. Kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kompensasi merupakan tujuan utama karyawan dalam bekerja karena karyawan bekerja untuk mendapatkan uang sebagai alat untuk memenuhi kebutuhannya. Kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan yang ditunjukkan melalui kinerjanya (Pratiwi, 2021).

Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi seseorang karyawan tentang sejauh mana pekerjaan dapat memberikan segala sesuatu yang berarti bagi karyawan itu sendiri, sedangkan menurut Rivai & Sagala (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kebutuhan yang meningkat dari waktu ke waktu, dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Pratiwi, 2021). Individu pada dasarnya mempunyai tahap kepuasan yang berbeda-beda tergantung dengan keinginan atau nilai apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai menurut pekerjaannya. Kepuasan dan kompensasi dapat melahirkan sikap dan perilaku untuk menghasilkan kinerja individu didasarkan pada komitmen yang kuat (Sahabuddin, 2018).

Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan (Farisi, Muhammad, & Juli, 2020). Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kinerja karyawan yang optimal. Kinerja yang baik ditingkatkan dengan kesadaran diri oleh karyawan itu sendiri dengan bentuk diberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

PT. Semen Tonasa adalah perusahaan yang didirikan pada tanggal 5 Desember 1960, pabrik Semen Tonasa di Sulawesi selatan berlokasi di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep. PT. Semen Tonasa Pangkep merupakan salah satu perusahaan BUMN yang telah melakukan *holding company*. beralihnya semen Tonasa menjadi *holding company* dari PT. Semen Tonasa yang berubah menjadi unit produksi dari PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk dimana karyawan menghadapi perubahan kondisi lingkungan, kebijakan kompensasi, insentif, kebijakan mutasi, promosi dan lainnya. Adapun jumlah karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. dapat ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa Tahun 2019-2021

No	Keterangan	Tahun		
		2019	2020	2021
1.	Associate	603	490	511
2.	General Manager	14	14	22
3.	Manager	110	113	138
4.	Non-Eselon	-	-	-
5.	Senior Manager	49	45	81
6.	Suervisor	300	997	1.105
Jumlah		1.076	997	1.105

Sumber PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa, 2022

Pemberian kompensasi yang baik dan tepat kepada karyawan membuat karyawan merasa puas dengan apa yang mereka telah kerjakan karena tenaga atau beban kerja yang mereka berikan kepada perusahaan memberikan hasil yang memuaskan atau sepadan yang akan mungkin membuat karyawan mengalami kepuasan kerja dengan karyawan merasa puas terhadap kerjanya maka bisa saja meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun.

- H1 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep
- H2 : Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.
- H3 : Kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini digunakan analisis deskriptif melalui pendekatan kuantitatif serta menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Dimana metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan metode pengambilan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data. Untuk mencari informasi factual digunakan pendekatan kuantitatif secara mendetail untuk mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan yang sedang berjalan. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022. Rentang waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih 3 bulan, yaitu bulan Oktober - Desember 2022. Waktu tersebut digunakan untuk melakukan penyebaran kuisisioner guna perolehan data baik dari narasumber dan data-data pendukung yang relevan terhadap penelitian yang dibutuhkan dalam tahap perumusan hingga penyusunan hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian sesuatu instrument. Suatu item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Pengujian validitas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	P1	0,410	0,195	Valid
	P2	0,489	0,195	Valid
	P3	0,439	0,195	Valid
	P4	0,630	0,195	Valid
	P5	0,337	0,195	Valid
	P6	0,605	0,195	Valid
	P7	0,570	0,195	Valid
	P8	0,616	0,195	Valid
Kompensasi (X2)	P1	0,295	0,195	Valid
	P2	0,364	0,195	Valid
	P3	0,456	0,195	Valid
	P4	0,545	0,195	Valid
	P5	0,492	0,195	Valid
	P6	0,507	0,195	Valid
	P7	0,521	0,195	Valid
	P8	0,475	0,195	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,396	0,195	Valid
	P2	0,475	0,195	Valid
	P3	0,486	0,195	Valid
	P4	0,635	0,195	Valid
	P5	0,345	0,195	Valid

P6	0,582	0,195	Valid
P7	0,571	0,195	Valid
P8	0,637	0,195	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS 22

Berdasarkan tabel yang ada menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki r-hitung > r-tabel yaitu 0,195. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

a) Uji Reabilitas

Tujuan dilakukan pengujian reabilitas untuk mengetahui ketepatan dan akurasi dari pengukurannya. Instrument reliabel bisa menggunakan batas nilai Cronbach Alpha 0,60. Jika reabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik. Pengujian reabilitas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas Kuesioner

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	27

Sumber: Hasil Data SPSS 22

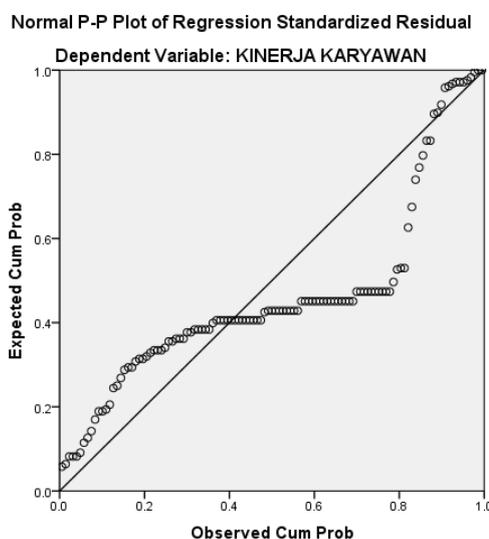
Hasil uji reabilitas pada tabel menunjukkan bahwa variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60, dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur variabel dan kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan) sehingga item pada masing-masing variabel dapat digunakan sebagai alat ukur

1. Uji Asumsi Klasik

a) Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Data SPSS 22

Berdasarkan dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal yang artinya data dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi normal atau memenuhi uji asumsi klasik.

b) Uji Multikolienaritas

Uji multiekoneritas digunakan untuk apakah dalam model regresi ditemukan kolerasi yang tinggi diantara variabel bebas dengan ketentuan;

- a) Bila nilai tolerance < 0,1 atau sama dengan VIF > 10 maka terdapat masalah multikolienaritas yang serius
- b) Bila nilai tolerane > 0,1 atau sama dengan VIF < 10 maka tidak terdapat masalah multikolienaritas.

Dengan SPSS versi 22 maka dapat diporeleh hasil uji multikolienaritas sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolienaritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.536	1.419		1.082	.281		
	KEPUASAN KERJA	.843	.039	.876	21.334	.000	.851	1.175
	KOMPENSASI	.110	.049	.093	2.256	.026	.851	1.175

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel kepuasan kerja X1 sebesar 1,175 dan variabel kompensasi sebesar 1,175. Dari masing-masing variavel independen memiliki nilai lebih kecil dari 10. Demikian juga nilai tolerance pada variabel kepuasan kerja X1 sebesar 0,851 dan variabel kompensasi X2 0,851, dari masing-masing variabel independen nilai tolerance lebih besar dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolienaritas antara variabel independen.

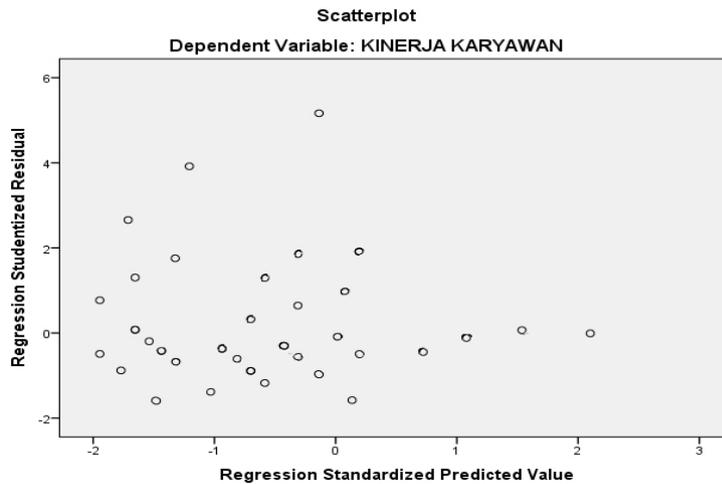
c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang digunakan metode informal. Dalam pengujian heteroskrdastisitas yakni metode grafik dan metode Scatterplot dasar analisis yaitu ssebagai berikut:

- 1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dengan SPSS versi 22 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut.

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisits



Sumber: Hasil Data SPS 22

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa penyebaran residual tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.536	1.419		1.082	.281		
KEPUASAN KERJA	.843	.039	.876	21.334	.000	.851	1.175
KOMPENSASI	.110	.049	.093	2.256	.026	.851	1.175

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Data SPSS 22

- a) Konstanta = 1,536
- b) Kepuasan Kerja = 0,843
- c) Kompensasi = 0,110

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 1,536 + 0,843 + 0,110$$

Keterangan:

- Nilai a sebesar 1,536 merupakan konstanta atau keadaan variable Kinerja Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel kepuasan kerja sebagai X1 dan variabel kompensasi sebagai X2. Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja Karyawan tidak mengalami perubahan.

- b1 sebesar 0,843 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,843 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- b2 sebesar 0,110 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,110 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

3. Pengujian Hipotesisi

a) Uji t (Uji Parsial)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujian

- 1) Ho = artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y)
- 2) Ha = artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

kreteria pengambilan keputusan:

- 1) Bila t hitung > t tabel, maka Ho ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y.
- 2) Apabila t hitung < t tabel, maka Ho diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y.

Tabel 5 Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.536	1.419		1.082	.281		
	KEPUASAN KERJA	.843	.039	.876	21.334	.000	.851	1.175
	KOMPENSASI	.110	.049	.093	2.256	.026	.851	1.175

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Data SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 21,334 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (115-2=113) diperoleh t tabel 1,661. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 ddengan Y. didalam hal ini t hitung = 21,334 > t tabel = 1,661. Berarti hal ini tedapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa.

Selanjutnya terlihat pula nilai propabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang tariff signifikan yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05. Nilai sig yang diperoleh 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa.

Bedasarkan tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2,256 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (115-2=113) diperoleh t tabel 1,661. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dengan Y.

Didalam hal ini $t_{hitung} = 2,256 > t_{tabel} = 1,661$. Berarti hal ini terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,026$ sedang taraf signifikan yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$. Nilai sig yang diperoleh $0,026 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa.

b) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS versi 22 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.188	2	202.094	292.063	.000 ^b
	Residual	77.499	112	.692		
	Total	481.687	114			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Data SPSS 22

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai f adalah 292.063 dengan nilai sig $0,000$

- 1) Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 , dan X_2 , dengan Y .
- 2) Bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara X_1 , dan X_2 , dengan Y

tariff signifikan yang digunakan 5% uji dua pihak dan $dk = n - k - 1$. Berdasarkan tabel diatas diperoleh f_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja dan kompensasi sebesar 292.063 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($115 - 2 - 1 = 112$), diperoleh f_{tabel} $3,09$. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 , dan X_2 terhadap Y . didalam hal ini $f_{hitung} = 292,063 > f_{tabel} = 3,09$. Ini berarti berpengaruh positif antara kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa.

Selanjutnya terlihat nilai probabilitas f yakni sig adalah $0,000$ sedangkan taraf signifikan yang ditetapkan adalah $0,05$ maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh positif antara variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y .

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi menggunakan SPSS

Tabel 7 Uji R-Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.839	.836	.832	1.185

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,916 atau 91,6% yang berarti bahwa hubungan antar kinerja karyawan dengan variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja dan kompensasi adalah erat. Pada nilai R-square dalam penelitian ini sebesar 0,839 yang berarti 83,9% variasi kerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan kompensasi sedangkan sisanya 17,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai adjusted R Square (R²) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,836 atau 83,6% kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan kompensasi sedangkan 17,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. Standar deviasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,832 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia Unit Tonasa Pangkep diperoleh t hitung sebesar 21,334 sedangkan t tabel sebesar 1,661 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia Unit Tonasa Pangkep. Artinya ketika karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya, merasa puas dengan fasilitas yang ada, dan melakukan pekerjaan dengan lebih teliti, maka kinerja karyawanpun akan meningkatkan karena karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya, dan pekerjaan yang dilakukan tidak menanggung beban kerja begitu banyak, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih teliti untuk mendapatkan hasil produktivitas kerja yang baik.

Kepuasan kerja merupakan sebagai suatu sikap indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja akan menaikkan kinerja karyawan. Kepuasan kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryani & Hastono (2020) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia Unit Tonasa Pangkep diperoleh t hitung sebesar 2,256 sedangkan t tabel sebesar 1,661 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,026 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia Unit Tonasa Pangkep. Artinya ketika kompensasi diberikan secara adil kepada setiap karyawan PT Semen Indonesia Unit Tonasa Pangkep dikarenakan kompensasi atau tunjangan yang diberikan sesuai hasil kerja dan tanggung jawab yang telah dikerjakan oleh karyawan.

Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa kepada karyawan-karyawan atas pencapaian yang telah diberikan untuk perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu alasan seseorang untuk bekerja dan salah satu bentuk perhatian dari perusahaan kepada karyawannya (Santoso & Rosant, 2019). Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan lebih produktif dalam bekerja. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra, Putu, & IA (2021) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa. Dari Uji ANOVA (Analysis Of Varians) pada tabel diatas didapat F hitung sebesar 292,063 sedangkan F tabel diketahui sebesar 3,09. Berdasarkan hasil tersebut diketahui tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa Pangkep. Kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi atau dihasilkan atas fungsi tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dilakukan seseorang.

Kepuasan kerja merupakan sebagai suatu sikap indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja akan menaikkan kinerja karyawan. Kepuasan kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra, Putu, & IA (2021) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa Pangkep.

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa Pangkep. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa Pangkep. Artinya, semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki karyawan
3. Kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa Pangkep. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Referensi :

- Aprillianti, N., & Umar, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. *Senmasis* , 1, 72-87.
- Ariska, S. P., & Putu, I. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Singaraja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* , Vol, No.2, 95-100.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA* , 1 No.3, 1080-1088.
- Dwianto, A. S., Pupung, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* , 2 No.2, 209-223.
- Dwipayana, I. M., & A, A. S. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT Karang Bali Asli Tur. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 5 No.3, 1542-1571.
- Farisi, S., Muhammad, F., & Juli, I. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora* , 4 No.1, 15-33.
- Gunawan, A., Imam, S., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* , 3 No.1, 1-12.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Jurnal Agora* , Vol 6, No.1, 1-8.
- Herawati, N., Asrah, T. R., & Karina, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Devisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial, & Humaniora* , Vol 2, No.11, 13-22.
- Iskanto, D. (2020). The Role of Leadership and Influence on Employee Performance in Digital Era. *Jurnal Manajemen Bisnis* , 17 No.4, 470-484.
- Kurniawan, Syamsul, A., & Elyas, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kata Makassar Tahun 2019-2020). *Niagawan* , 9 No.2, 114-124.
- Nabawai, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 2, 2, 170-183.
- Pratiwi, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pertujukan. *Jurnal Riset Manajemen Bongaya* , 4 No.1, 54-61.
- Sahabuddin, Romansyah. 2018. Effect of Entrepreneurship Commitment to Self-Efficacy through Intention of Entrepreneurship and Competence. *Interpreneurship Journal of Business & Management Science*. Vol.8, No.1, 67-81
- Santosa, J., & Oki, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* , 3 No.2, 21-30.
- Saputra, F., & M, R. M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan (HUMAN

- Studi Literatur Sumber Daya). *Dinasti International Journal Of Management Science*, 3. 4, 762-772.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana. *Journal of Applied Business and Economics*, 3 No.3, 170-182.
- Suryani, N. L., & Hastono. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta. *Jurnal ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 3, No.3, 322-332.
- Syamsir, M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, Vol 3, No.2, 48-77.
- Tasman, Zulkifli, M. E., & Meisa, F. N. (2021). The Influence of Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics insitute Journal*, Vol 4, No.3, 4026-4031.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional D Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol X, No.2, 173-189.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya Studi Kasus Di PT X. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 9 No.1, 32-40.
- Wijayanti, A., & Supra, W. (2012). Evaluasi Dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Pada PT HKS. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol 11, No.2, 1-14.
- Winata, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, Vol 4, No1, 1-17.