



The Influence Of Job Satisfaction And Work Compensation On The Performance Of Qini Mart Pagendingan Employees

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Qini Mart Pagendingan

Pahmi Lesmana ^{1)*}; Arga Sutrisna ²⁾; Dudu Risana ³⁾

^{1,2,3)} Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ fahmyalskin@gmail.com; ²⁾ argasutrisna@unper.ac.id; ³⁾ dudu.risana2017@gmail.com

How to Cite :

Lesmana, P., Sutrisna, A., Risana, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Qini Mart Pagendingan. Jurnal Pakar Manajemen. 1(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received 10 Agustus 2024]

Revised [13 September 2024]

Accepted 15 September 2024]

KEYWORDS

*Job Satisfaction,
Compensation, Employee
Performance*

*This is an open access article under
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Qini Mart Pagendingan. Metode yang di gunakan yaitu metode kuantitatif melalui pendekatan deskriptif serta melakukan metode survei. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 45 orang karyawan Qini Mart Pagendingan. Data yang di gunakan yaitu data primer. Alat analisis yang di gunakan adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukan Kepuasan Kerja memiliki klasifikasi Sangat Baik, Kompensasi memiliki klasifikasi Sangat Baik , Sedangkan Kinerja karyawan memiliki klasifikasi Sangat Baik pada Karyawan Qini Mart Pagendingan. Secara simultan Kepuasan Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Qini Mart Pagendingan. Secara parsial Kepuasan Kerja Karyawan Memiliki Pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Qini Mart Pagendingan. Secara parsial Kompensasi Memiliki Pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Qini Mart Pagendingan.

ABSTRACT

This research was conducted to determine and analyze the influence of Job Satisfaction and Compensation on the Performance of Qini Mart Pagendingan Employees. The method used is a quantitative method using a descriptive approach and conducting a survey method. The number of samples used was 45 employees of Qini Mart Pagendingan. The data used is primary data. The analytical tool used is multiple regression using SPSS 25. The results of the research show that Job Satisfaction has a Very Good classification, Compensation has a Very Good classification, while employee performance has a Very Good classification for Qini Mart Pagendingan Employees. Simultaneously, Job Satisfaction and Compensation have a significant influence on Employee Performance at Qini Mart Pagendingan. Partially, employee job satisfaction has a significant influence on the performance of Qini Mart Pagendingan employees. Partially, compensation has a significant influence on the performance of Qini Mart Pagendingan employees.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang baik (Suprihatmi SW, 2018). Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas yang

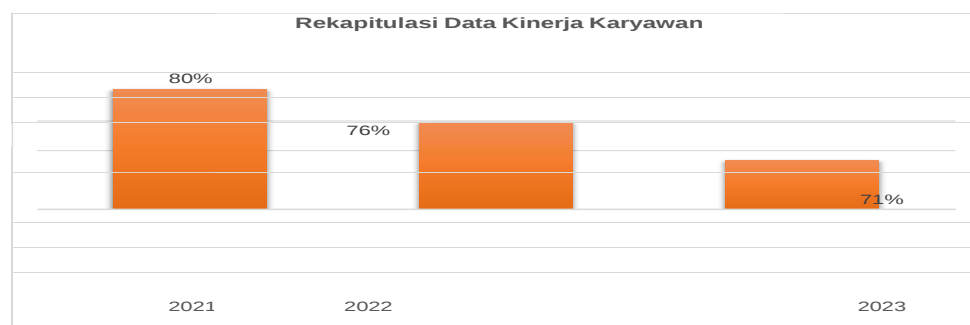
telah ditentukan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik (Mamesah, dkk., 2022). Untuk menunjang standarisasi perusahaan tentunya tergantung pada sumber daya manusia terhadap kinerja yang dilakukan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memiliki kualitas yang bagus, dapat dipastikan kualitas perusahaan menjadi bagus. Namun apabila kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan kurang atau tidak bagus, kemungkinan kualitas perusahaan akan ikut menurun (Erlangga, 2022). Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus berperan secara selektif dalam mencari sumber daya manusia yang memiliki kualitas sesuai standar. Qini Mart adalah sebuah merek Mini Market yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan hidup sehari-hari dan bergerak di bidang pengecer dan perdagangan. Didirikan dan dikelola oleh KOPONTREN (Koperasi Pesantren) Yayasan Al-Idrisiyyah. perusahaan ini memiliki 45 karyawan. Perusahaan akan selalu berusaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya, agar dapat mewujudkan tujuan tersebut, Qini Mart memerlukan perencanaan strategis yang sangat matang. Kinerja dalam organisasi sangatlah berpengaruh penting. Jika kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak begitu bagus, maka kemungkinan perusahaan dalam mencapai tujuannya sulit tercapai. Oleh karena itu perusahaan harus tetap menunjang standarisasi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan guna membantu mencapai tujuan perusahaan tersebut. Standar nilai kinerja karyawan di Qini Mart Kabupaten Tasikmalaya dinyatakan dalam angka dan sebutan sebagai berikut:

Tabel 1 Standar Nilai Kerja Karyawan

No.	Nilai (%)	Keterangan
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	<50	Buruk

Sumber: Bagian SDM Qini Mart

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja karyawan yang ada di Qini Mart Kabupaten Tasikmalaya akan dicocokkan menurut bobot terdapat di dalam Tabel di atas. Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya. Penilaian kinerja karyawan merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja karyawan dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di Qini Mart Kabupaten Tasikmalaya dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada Qini Mart Kabupaten Tasikmalaya mengalami Penurunan. Berikut ini merupakan hasil kinerja karyawan di Qini Mart, untuk lebih jelasnya rekapitulasi penilaian kinerja karyawan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir dapat dilihat pada Gambar sebagai berikut:



Sumber : Qini Mart Pagendingan Kabupaten Tasikmalaya

Gambar 1 Penilaian Kinerja Karyawan Qini Mart Kabupaten Tasikmalaya Pada Tahun 2021-2023



Dari Gambar dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan Qini Mart Kabupaten Tasikmalaya pada periode 2021-2023 setiap tahunnya cenderung mengalami penurunan pada tahun 2021 realisasi kinerja mendapatkan nilai sebesar 80% dengan kategori Baik, lalu pada tahun 2022 mendapatkan nilai sebesar 76% dengan kategori baik dan menurun pada tahun 2023 sebesar 71% dengan kategori cukup. Adanya fluktuasi nilai kinerja karyawan menunjukkan kualitas kerja yang dihasilkan setiap karyawan masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja pada setiap karyawannya sangat baik dan memiliki konsistensi dalam kinerjanya dan hal tersebut juga mengindikasikan bahwa karyawan belum bisa memperlihatkan kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan di antaranya ialah menciptakan Kepuasan kerja karyawan dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan di Qini Mart. Sebagaimana dikemukakan Menurut Priansa (2016:292) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Kinerja karyawan dalam bekerja ditentukan oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Semakin baik dan kondusif pemberian kompensasi, kinerja karyawan yang di kerjakan akan semakin baik.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan, dimana ada karyawan yang merasa puas ada pula yang merasa tidak puas. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Adapun beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli sebagai berikut: Wibowo (2015) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai Penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya. Dari hasil wawancara telah dilaksanakan peneliti, diperoleh keterangan bahwa kepuasan kerja pada Qini Mart Kabupaten Tasikmalaya masih kurang memuaskan, hal ini disebabkan oleh tingkat kompensasi yang di berikan belum sesuai sehingga karyawan merasa kurang Puas, bonus tahunan yang tidak konsisten, dan sarana prasarana yang kurang mendukung. Kompensasi salah satu faktor penting bagi karyawan, karena dengan kompensasi yang diterima mereka dapat memenuhi kebutuhan dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja. Beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli yaitu sebagai berikut: Bangun (2012) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya sehingga kompensasi mempengaruhi kualitas kinerja karyawan itu sendiri. Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya. Menurut Marwansyah (2010: 229) kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan uraian tersebut, perlu kiranya diteliti dan dianalisis sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi di Qini Mart Kabupaten Tasikmalaya terhadap kinerja karyawan dalam bentuk usulan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Qini Mart Kabupaten Tasikmalaya".

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dalam lingkungan kerja timbul saat individu merasa gembira, puas, dan terpenuhi di tempat kerjanya. Faktor-faktor yang berkontribusi pada hal ini meliputi kesesuaian kemampuan dengan tuntutan pekerjaan. Kemudian menurut Menurut Afandi (2018: 74) "Kepuasan Kerja adalah Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai- nilai penting Pekerjaan" Sedangkan Menurut Kreitner dan Kinicki (2018:48) "Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan". Sedangkan Menurut Robbins (2022:48) "Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima". Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan Kepuasan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

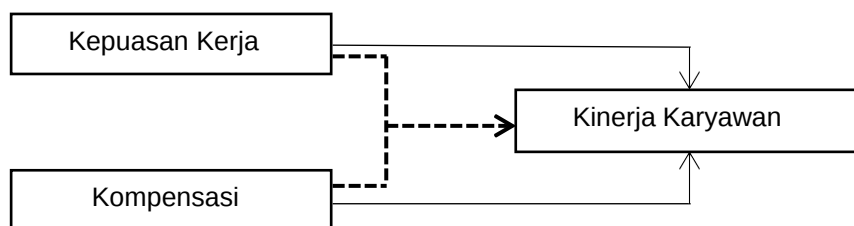
Kompensasi

Bagi organisasi atau perusahaan, pentingnya kompensasi terletak pada representasinya terhadap dedikasi organisasi untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pengalaman telah membuktikan bahwa ketidakmemadaianya kompensasi dapat berdampak negatif pada performa, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan mungkin mendorong karyawan berpotensi untuk meninggalkan perusahaan. Hasibuan (2019: 118) mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Umar (2018:244): Mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan”. Menurut Wilson Bangun (2019:225) menyatakan bahwa “kompensasi adalah sesuatu yang di terima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”. Dari pendapat diatas maka Kompensasi merujuk pada berbagai jenis imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghormatan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Imbalan tersebut bisa berupa berbagai bentuk, termasuk uang, barang, gaji, upah, insentif, bonus, premi, fasilitas pengobatan, asuransi, dan lainnya, yang diberikan langsung oleh perusahaan kepada karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin atau manajer seringkali kurang memperhatikan hal ini kecuali situasinya sudah sangat buruk atau ketidaksempurnaan sudah nyata. Terlalu sering, manajer tidak menyadari sejauh mana penurunan kinerja telah terjadi, sehingga perusahaan atau instansi dapat. menghadapi krisis serius. Kurangnya perhatian terhadap tanda-tanda peringatan terkait penurunan kinerja dapat memberikan kesan buruk yang mendalam terhadap organisasi. Menurut Keban Sukardi, (2020: 242) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu organisasi. Kinerja keuangan berarti suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja pada bidang koperasi. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2017: 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Maluyu S.P. Hasibuan (2019:34) mengemukakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Berdasarkan definisi dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atau prestasi yang dapat diukur, baik pada tingkat organisasi maupun individu. Kinerja organisasi mencerminkan tingkat pencapaian tujuan organisasi, sementara kinerja individu melibatkan kombinasi kemampuan, usaha, dan kesempatan yang tercermin dalam hasil kerja. Secara umum, kesimpulan ini menegaskan bahwa kinerja menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu entitas, baik dalam konteks kolektif maupun personal.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka pemikiran yang dapat penulis buat sebagai berikut:



Keterangan:

Pengaruh Parsial = ———— : —

Pengaruh Simultan = - - - - - - - - - -

Gambar 2 Model kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode Yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta melakukan metode Survei . Metode ini dipakai bertujuan untuk menyajikan gambaran hasil telaah hubungan antar variable- variabel yang akan di teliti. Tujuan dari metode deskriptif



yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan. Sedangkan metode kausalitas menurut Sugiyono (2018:14) adalah “Penelitian kausalitas adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”. Dalam penelitian kausalitas ini, penulis melakukan penelitian langsung pada Qini Mart Pagendingan Kabupaten Tasikmalaya untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data-data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti agar dapat diketahui bagaimana pengaruhnya antara variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi ini tidak hanya meneliti berupa orang saja, akan tetapi bisa juga meneliti berupa benda lainnya. Menurut Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang akan dipilih adalah karyawan pada Qini Mart Kabupaten Tasikmalaya.

Tabel 2 Jumlah Karyawan Pada Qini Mart Kabupaten Tasikmalaya

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian Pramuniaga	20 Orang
2	Bagian Gudang	15 Orang
3	Bagian Supervisor	5 Orang
4	Bagian Keamanan	5 Orang
Jumlah		45 Orang

Sumber: Pada Qini Mart Pagendingan Tahun 2022

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan Qini Mart Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 45 karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh karyawan sebanyak 45 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan 30 sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan Qini Mart yang jumlah populasi sebanyak 45 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini, Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dimana dua variabel merupakan variabel bebas/variabel independen (independent variable) yaitu pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Insentif (X2) serta satu variabel merupakan variabel terikat atau dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), sehingga alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis akan meliputi:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan (Y)
- a = Konstanta dari keputusan regresi,
- b1 = Koefisien regresi variabel X1 (Kepuasan Kerja),
- b2 = Koefisien regresi variabel X2 (Kompensasi)
- e = eror/variabel lain yang tidak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas X1

No	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	.570.**	0,2940	Valid
X.1.2	.727**	0,2940	Valid
X.1.3	.797**	0,2940	Valid
X.1.4	.670**	0,2940	Valid
X.1.6	.773**	0,2940	Valid
X.1.7	.737**	0,2940	Valid
X.1.8	.570**	0,2940	Valid
X.1.9	.788**	0,2940	Valid
X.1.10	.794**	0,2940	Valid
X.1.11	.638**	0,2940	Valid
X.1.12	.773**	0,2940	Valid

Sumber : Olah data primer 2024

Dari uji validitas mengenai Kepuasan Kerja (X1) berdasrkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh hasil r tabel sebesar 0,2940 dengan hasil r hitung > r tabel. Sehingga uji validitas Kepuasan Keja terpenuhi (Valid).

Tabel 4 Hasil Uji Validitas X2

No	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	.688.**	0,2940	Valid
X.2.2	.717**	0,2940	Valid
X.2.3	.800**	0,2940	Valid
X.2.4	.770**	0,2940	Valid
X.2.5	.758**	0,2940	Valid
X.2.6	.775**	0,2940	Valid
X.2.7	.681**	0,2940	Valid
X.2.8	.839**	0,2940	Valid
X.2.9	.582**	0,2940	Valid
X.2.10	.600**	0,2940	Valid
X.2.11	.813**	0,2940	Valid
X2.12	.759**	0,2940	Valid

Sumber : olah data primer 2024

Dari uji validitas mengenai Kompensasi (X2) berdasarkan pengujian hasil SPSS versi 25 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,2940 dengan hasil r hitung > r tabel. SeHINGA uji validitas Kompensasi terpenuhi (Valid).

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Y

No	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1.1	.834.**	0,2940	Valid
Y.1.2	.832**	0,2940	Valid
Y.1.3	.805**	0,2940	Valid
Y.1.4	.804**	0,2940	Valid
Y.1.6	.839**	0,2940	Valid
Y.1.7	.862**	0,2940	Valid
Y.1.8	.775**	0,2940	Valid
Y.1.9	.852**	0,2940	Valid
Y.1.10	.817**	0,2940	Valid
Y.1.11	.658**	0,2940	Valid
Y.1.12	.821**	0,2940	Valid

Sumber : olah data primer 2024



Dari hasil uji validitas mengenai Disiplin Kerja (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh hasil r tabel sebesar 0,2940 dengan hasil r hitung $>$ dari r tabel sehingga uji validitas Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis,

Uji Reliabilitas

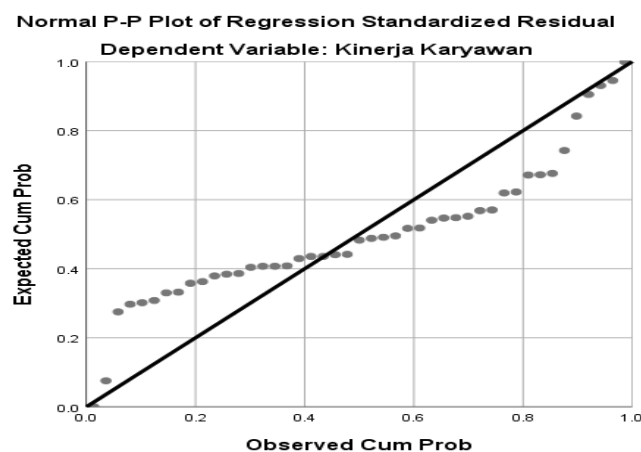
Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	.878**	0,6	Reliabel
Kompensasi	.922**	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	.665**	0,6	Reliabel

Sumber : oleh data primer 2024

Hasil terhadap uji reliabilitas diperoleh bahwa nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6 hal ini berarti bahwa instrumen yang sudah penulis uji layak dan berhak untuk dilanjutkan ke tahap penelitian.

Uji Normalitas



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas

Hasil yang di dapat dari hasil pengelolaan SPSS versi 25 memperlihatkan data yang di peroleh berada menyebar di sekita diagram dan mengikuti model regresi, maka data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

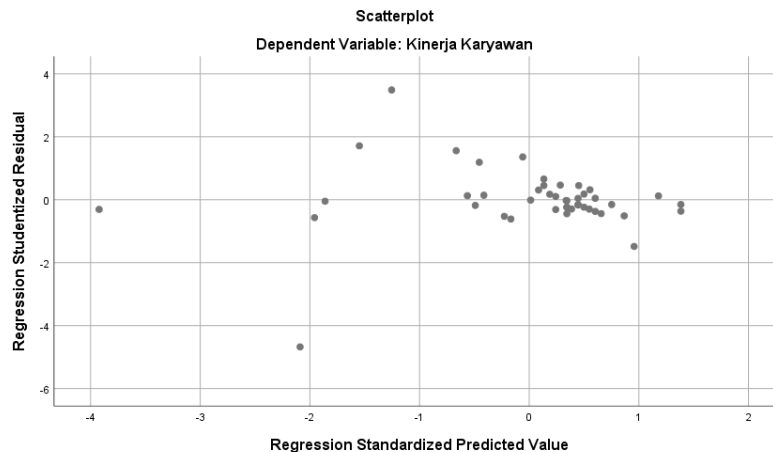
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.478	5.932		.249	.804					
Kepuasan Kerja	.342	.144	.316	2.378	.022	.702	.344	.221	.491	2.037
Kompensasi	.646	.158	.541	4.078	.000	.767	.533	.379	.491	2.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukan bahwa Kepuasan kerja (.491.> 0,10) dan Kompensasi (0,491 > 0,10). Maka dapat di simpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja dan Kompensasi th tidak terjadi multikolinieritas, sehingga uji multikolinieritas terpenuhi

Heteroskedastisitas



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil data yang telah diolah, dapat diketahui dari gambar scatterplot, bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi penyimpangan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi, sehingga dapat dikatakan uji Heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.798 ^a	.637	.619	4.887	.637	36.795	2	42	.000	1.830

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW $1,830 > -2$ dan $1,830 < +2$. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis, artinya tidak terjadi autokorelasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada Qini Mart Pagendingan.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.478	5.932		.249	.804					
Kepuasan Kerja	.342	.144	.316	2.378	.022	.702	.344	.221	.491	2.037
Kompensasi	.646	.158	.541	4.078	.000	.767	.533	.379	.491	2.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS 25 new version diperoleh persamaan regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,478 + 0,342 X_1 + 0,646 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 1,478 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Kepuasan kerja sebesar 1,478



- Koefisien regresi Kepuasan Kerja X1 sebesar 0,342 artinya setiap kenaikan 1 satuan Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,343 satuan selama Kompensasi X2 tetap. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Kepuasan kerja akan menurunkan sebesar 0,342 satuan selama Kompensasi X2 tetap.
- Koefisiensi regresi Kompensasi X2 sebesar 0,646 artinya setiap kenaikan 1 satuan Kompensasi akan menaikkan keputusan pembelian sebesar 0,646 Satuan selama Kepuasan Kerja X1 tetap. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Kompensasi akan menurunkan sebesar 0,646 satuan selama Kepuasan Kerja X1 tetap.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.637	.619	4.887	.637	36.795	2	42		.000	1.830

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Adapun nilai koefisiensi korelasi secara simultan Kepuasan Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja karyawan sebesar 0,798 nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai positif artinya meningkatkan Kinerja Karyawan dapat pula meningkatkan keputusan pembelian dan sebaliknya, penurunan Kepuasan Kerja dan Kompensasi secara bersamaaan atau simultan dapat pula menurunkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai *R-Square* adalah sebesar 0,637 atau 63,7%. Artinya besarnya pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi secara simultan sebesar 63,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 36,3% adalah pengaruh faktor lain seperti inofasi produk, dan harga

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1757.775	2	878.887	36.795	.000 ^b
	Residual	1003.203	42	23.886		
	Total	2760.978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan nilai output SPSS, Nilai Sig F sebesar 0,000 < 0,05, artinya Ha1 diterima Ho1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Dan Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Artinya secara nyata Kepuasan Kerja dan Kompensasi jika ditingkatkan bersma-sama akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka semakin baik Kepuasan kerja dan Kompensasi yang di berikan Qini Mart maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan peningkatan kepuasan kerja dan kompensasi secara nyata yang berakibatkan kenaikan kinerja karyawan itu sendiri.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada Qini Mart Pagendingan

Tabel 12 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.478	5.932		.249	.804					
Kepuasan Kerja	.342	.144	.316	2.378	.022	.702	.344	.221	.491	2.037
Kompensasi	.646	.158	.541	4.078	.000	.767	.533	.379	.491	2.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan nilai signifikansi. Hasil penghitungan Kepuasan kerja mempunyai nilai probabilitas $0,022 < \text{sig } \alpha 0,05$. Dengan demikian H_{a2} di terima dan H_{o2} ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepuasan kerja mempengaruhi signifikansi terhadap Kinerja karyawan Artinya secara nyata pengaruhnya Kepuasan kerja terbukti mampu meningkatkan Kinerja karyawan. Sehingga semakin baik Kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan dengan adanya tingkat kepuasan kerja akan lebih meningkat juga kinerja karyawan di Qini Mart Pagendingan itu sendiri .

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja dilihat dengan cara membandingkan nilai signifikansi. Hasil penghitungan Kompensasi mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya secara nyata pengaruhnya Kompensasi terbukti meningkatkan Kinerja Karyawan. Sehingga semakin baik pemberian Kompensasi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, hal tersebut dikarenakan pada Kompensasi terdapat review dari Pegawai Qini Mart dimana dengan adanya komentar atau review yang diberikan pegawai Qini Mart Pagendingan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja pada Qini Mart memiliki kriteria penilaian sangat baik. Kompensasi pada Qini Mart memiliki kriteria sangat baik. Kinerja karyawan pada Qini Mart memiliki kriteria sangat baik. Artinya dari segi meningkatkan Kinerja Karyawan pada Qini Mart Pagendingan sudah mampu memaksimalkan Kinerja secara optimal.
2. Kepuasan kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Qini Mart. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan Kompensasi pada karyawan Qini Mart.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Qini Mart.
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Qini Mart.

Saran

1. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel Kepuasan kerja, ditemukan skor terendah dengan nilai Sangat Baik tentang perusahaan memberikan penghargaan yang adil, karena itu diharapkan Qini Mart dapat memberikan penghargaan yang adil agar nantinya pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel kompensasi, ditemukan skor terendah dengan nilai Sangat Baik tentang perusahaan memberikan insentif yang sesuai, oleh karena itu diharapkan Qini Mart dapat memberikan insentif yang sesuai agar nantinya pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Berdasarkan tanggapan responden, ditemukan beberapa area yang perlu perhatian khusus di Qini Mart. Di antaranya, divisi pramuniaga dengan nilai 82 tentang bekerja sama dengan tim, supervisor dengan nilai Sangat Baik tentang melakukan penilaian kinerja karyawan, gudang dengan nilai Sangat baik memantau kinerja karyawan, dan keamanan dengan nilai Sangat Baik tentang menyelesaikan masalah operasional. Hal ini menunjukkan skor terendah pada beberapa aspek kinerja karyawan. Oleh karena itu, Qini Mart disarankan untuk melakukan upaya peningkatan, seperti memberikan pelatihan kerja, menjelaskan tugas dengan jelas, serta menegaskan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang diberikan.
4. Saran untuk peneliti selanjutnya, dengan adanya penelitian ini semoga bisa menjadi acuan penelitian ke depannya dengan mengembangkan objek dan subjek yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Arep, I. dan Tanjung, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi4)*. Jakarta: Erlangga



- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariska, S.P.A., Rahmawati, P.I. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Singaraja*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, vol 3 No. 2, desember 2021 P : 2685-5526. Indonesia : Universitas Pendidikan Ganesha
- Alfiansyah, M. 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon*. MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 4, Nomor 1, P, 145–155. Maret 2021. Indonesia : n, Universitas Kristen Maranatha
- Alwi, M., Sugiono, E. 2019. *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat*. Okonomia Jurnal Manajemen, Vol 15, No 2, P 98-122. juni 2019. Indonesia : Universitas Nasional
- Andriyani, R., Nawawai, T.M. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Meditech Indonesia*. Jurnal Manajemen Kewirausahaan. Vol 4, No 1. P 190-197. Januari 2022. Indonesia : Universitas Tarumanagara.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4)*. Jakarta: Erlangga
- Dharmayasa, P.B., Adnyani, I. G. A. D. 2020 . *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 8, 2020, P 2915-2935. Indonesia : Universitas Udaya.
- Edison, A., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2023). *Management (13th Edition)*. Cengage Learning.,
- Hendro, T. 2018 . *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Cv. Karya Gemilang*. AGORA Vol 6, No. 1, P 1-8 . 2018. Indonesia : Universitas Kristen Petra.
- Hidayat, I., 2020. *Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan*. Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review, Vol. 1, No. 2, P 2716-0106. 2020. Indonesia : 1Universitas Merdeka Malang.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadari Nawawi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif (Edisi 10)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen (Edisi 8)*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.,
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior (5th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Londok, R.N., Areros. W. A., Asaloei. S. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.9.No.1, P 2338-9605. 24 Juni 2019. Inodonesia : Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H., Valentine, S.R., & Meglich, P.A. (2016). *Human Resource Management (15th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi 9)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Malhotra, N. K., Nunan, D., & Birks, D. F. (2017). *Marketing Research: An Applied Approach*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior (10th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall
- Rivai, V. dan Sagala, E.J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 4)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sulistiyani, A.T., dan Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, K. (2020). *Manajemen Kinerja Koperasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Stoner, J. A. F. (2020). *Fundamentals of Management (9th Edition)*. Pearson.,

- Umar, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, I.K. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas*. AGORA Vol 8, No 2. P 1-5. 2018. Indonesia : Universitas Kristen Petra.