

# PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

<sup>1</sup>Ardalia Theodore, <sup>2</sup>Besti Lilyana

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya  
Jl. Z.A. Pagar Alam No.93 Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35142  
Telp. (0721) 700261, 781310  
Email : bestililyana@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya  
Jl. Z.A. Pagar Alam No.93 Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35142  
Telp. (0721) 700261, 781310  
Email : ardalia31@gmail.com

## ABSTRACT

*This study aims to determine how much influence compensation and job satisfaction on employee performance at PT. Mandirutama's Advanced Works. Type of research used is quantitative research. Meanwhile, the method used the associative method. The population in this study, ie employees of PT. Karya Canggih Mandiri Utama. While the sample in this study is the employees of the division staff of PT. Karya Canggih Mandiri Utama totaling 36 people. Purposive sampling method. The analyzer uses multiple linear regression. Hypothesis testing using T test and F test. The results showed that employee performance of PT. Mandirutama's advanced works can be improved through increased compensation and create a sense of work satisfaction. This is because through testing the hypothesis proved that the compensation and work satisfaction affect the performance of employees. Future research, to examine empirically other factors that can affect work satisfaction such as organizational culture, leadership, and work environment.*

**Keywords:** Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance, PT. Karya Canggih Mandirutama, Human Resources.

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Canggih Mandirutama. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan, metode yang digunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini, yaitu karyawan PT. Karya Canggih Mandirutama. Sedangkan, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi staff PT. Karya Canggih Mandirutama yang berjumlah 36 orang. Metode purposive sampling. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Karya Canggih Mandirutama dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan menciptakan rasa kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan, melalui pengujian hipotesis terbukti bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dimasa yang akan datang, dapat mengkaji secara empiris faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti: budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.*

**Kata kunci :** Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan. PT. Karya Canggih Mandirutama, Sumber Daya Manusia.

## 1. PENDAHULUAN

PT. Karya Canggih Mandirutama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Karya Canggih Mandirutama, diantaranya adalah karyawan mengeluh atas balas jasa yang diberikan oleh perusahaan karena mereka merasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah mereka kerjakan dan kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawannya. sehingga fenomena ini juga mempengaruhi kinerja mereka,

Selain itu, karyawan pada PT. Karya Canggih Mandirutama ini mengeluhkan tentang fasilitas yang ada. Promosi jabatannya juga kurang adanya apresiasi dari pihak perusahaan. Sehingga dengan adanya berbagai masalah di perusahaan ini maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di PT. Karya Canggih Mandirutama.

Ketatnya tingkat persaingan pada perusahaan, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu bersaing dan

salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah kompensasi. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga kinerja karyawan meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan serta mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Didalam penelitian ini peneliti hanya meneliti bagian *staff* saja yaitu, Staf Personalia, Staf Keuangan, Staf *Accounting* dan Staf *Purchasing*.

Peneliti hanya meneliti bagian staf ini dikarenakan diperusahaan PT. Karya Canggih Mandirutama pada bagian staf tersebut Staf memiliki permasalahan

yang terurai didalam fenomena yang terjadi di perusahaan. Tidak dengan karyawan yang lain contohnya: Kabag, OB, satpam dan juga Brimob yang bekerja diperusahaan ini.

Menurut HRD PT. Karya Canggih Mandirutama penilaian kerja dilakukan setiap 6 bulan sekali dalam perusahaan sesuai dengan kebijakan yang ada diperusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan kepuasan kerja sangat penting karena dengan kepuasan kerja yang baik maka minat kerja semakin tinggi dan semangat kerja pun meningkat. Selain itu, karyawan juga harus termotivasi agar pekerjaannya bisa di selesaikan dengan baik dan tepat waktu. Setelah peneliti melakukan penelitian di PT. Karya Canggih Mandirutama dan melakukan wawancara dengan beberapa karyawan,

Masalah yang terjadi di PT. Karya Canggih Mandirutama yaitu Gaji. Priansa (2014) gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Karyawan PT. Karya Canggih Mandirutama mengeluhkan balas jasa

yang diberikan perusahaan yaitu gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka mengatakan bahwa gaji tersebut tidak sesuai dengan UMK atau dibawah UMK di lampung.

Hal inilah yang dikeluhkan oleh karyawan PT. Karya Canggih Mandirutama. Gaji tersebut dinilai karyawan yang bekerja di PT. Karya Canggih Mandirutama ini terlalu kecil karena mereka merasa kebutuhan mereka yang semakin banyak dan sebagian dari mereka sudah berkeluarga.

Tingkat gaji diperusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk. Kebijakan tingkat gaji yang sehat dapat mencapai tiga tujuan, yaitu: memikat suplai tenaga kerja yang memadai, mempertahankan karyawan saat ini tetap puas dengan tingkat kompensasi mereka, dan menghindari terjadinya tingkat perputaran karyawan yang mahal (Kadarisman, 2012).

Tabel 1

**Keterangan Surat Peringatan (SP) karyawan PT. Karya Canggih Mandirutama**

No	Jenis-Jenis Surat Peringatan	Keterangan
1	SP 1	Pelanggaran ringan (Bolos beberapa hari tanpa pemberitahuan, keteledoran dalam bekerja, dll.)
2	SP 2	Kesalahan yang dilakukan berulang-ulang.
3	SP3	Melakukan kesalahan yang fatal dan berulang-ulang (Dikenakan Skorsing ataupun dikeluarkan secara terhormat atau tidak terhormat)

*Sumber: PT. Karya Canggih Mandirutama (2017)*

Tabel 2

**Daftar Surat Peringatan (SP) Karyawan PT. Karya Canggih Mandirutama, Januari-September 2016**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jenis SP	Jumlah Karyawan Yang Menerima SP
Januari	34	1 dan 1	2
Februari	34	1	1
Maret	34	1	1
April	34	1, 2 dan 1	3
Mei	34	1	1
Juni	34	1, 1 dan 1	3
Juli	34	1	1
Agustus	34	1 dan 2	2
September	34	1 dan 1	2

*Sumber: PT. Karya Canggih Mandirutama*

Dapat dilihat data pada tabel 1, data tersebut diberikan oleh HRD PT. Karya Canggih Mandirutama yang mana peraturan tersebut telah dibuat oleh pihak perusahaan. Dari hasil

wawancara dengan HRD PT. Karya Canggih Mandirutama, HRD memberikan daftar Surat Peringatan (SP) karyawan yang melakukan pelanggaran.

Pada Tabel 2, dapat dilihat dari bulan Januari-September setiap bulan ada karyawan yang diberikan Surat Peringatan (SP). Surat peringatan ini diberikan karena kesalahan karyawan yang ringan sampai dilakukan secara berulang-ulang oleh karyawan tersebut. Di bulan Januari-Maret ada 4 karyawan yang diberikan Surat Peringatan (SP) 1. April-Juni ada 6 karyawan yang mendapat Surat Peringatan (SP) 1 dan terdapat 1 karyawan yang mendapat Surat Peringatan (SP) 2. Dan pada bulan Juli-September 4 karyawan mendapat Surat Peringatan (SP) 1 dan 1 karyawan mendapatkan Surat Peringatan (SP) 2.

Selain itu, dari Tabel 2, juga diketahui bahwa karyawan yang menerima SP persentase pemberian surat peringatan kepada karyawan PT. Karya Canggih Mandirutama terjadi fluktuasi, diperiode pertama persentasi karyawan yang menerima surat peringatan sebesar 11,7%. Pada periode kedua mengalami kenaikan dari 11,7% menjadi 20,5% dan terjadi penurunan kembali di periode ke tiga sebesar 14,7%. Dalam menjaga kinerja agar berjalan dengan standar yang telah ditetapkan oleh PT. Karya Canggih Mandirutama maka perusahaan ini

memberikan surat peringatan untuk karyawan mereka yang melanggar peraturan yang telah dibuat oleh PT. Karya Canggih Mandirutama. Apabila karyawannya melakukan kesalahan yang disengaja atau tidak disengaja maka karyawan akan diberikan surat peringatan karena telah melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan. Surat peringatan diberikan oleh pimpinan perusahaan guna untuk kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Dengan di berikannya surat peringatan bagi karyawan yang melanggar peraturan maka kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut akan baik. Menurut Bangun (2012) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan (*job requirement*).

## 2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

### Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka yang di kemukakan oleh Priansa (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau

balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karna tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada tiga indikator kompensasi menurut Simamora (2004) dalam penelitian terdahulu, yaitu: (1) Puas terhadap gaji; Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan, (2) Puas terhadap fasilitas; Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja, (3) Puas terhadap tunjangan; Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Badriyah (2015) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Dalam Priansa (2014) Menurut Robbins menyatakan bahwa

kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Indikator kepuasaan kerja meliputi : (1) *Upah*, jumlah dan rasa keadilannya, (2) *Promosi*, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi, (3) *Supervisi*, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyedia, (4) *Benefit*, asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain, (5) *Contingent rewards*, rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi, (6) *Operating procedures*, kebijakan, prosedur dan aturan, (7) *Co-workers*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten, (8) *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak, (9) *Communication*, berbagai informasi didalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal.

## Kinerja Karyawan

Dalam Priansa (2014) menurut Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Dari definisi di atas maka kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian dari suatu hal yang telah dilakukan atau dikerjakan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk perusahaan. Hasil yang diproduksi oleh pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

## Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mondy, Noe, Premeaux Priansa (2014) menyatakan indikator dalam pengukuran kinerja adalah: (1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), (2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), (3) Kemandirian (*Dependability*), (4) Inisiatif (*Initiative*), (5) Adaptabilitas (*Adaptability*), (6) Adaptibilitas, (7) Kerjasama (*Cooperation*)

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan, metode yang digunakan metode *asosiatif*. Populasi dalam penelitian ini, yaitu karyawan PT. Karya Canggih Mandiriutama. Sedangkan, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi staff PT. Karya Canggih Mandiriutama yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandiriutama. Dari hasil data yang diperoleh pada kuesioner dan diuji dengan menggunakan program *Statistical Program and Service Solution*

seri 21.0 (SPSS) didapatkan hasil adalah sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6,670	4,864
Kompensasi (X1)	,534	,092
Kepuasan Kerja (X2)	,327	,089

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan pada tabel 3, hasil yang didapatkan nilai daji uji *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,670 + 0,534 (X1) + 0,327 (X2).$$

- Nilai konstanta sebesar 6,670 menyatakan bahwa jika tidak ada Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) pada PT. Karya Canggih Mandirutama, maka masih ada pengaruh Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,670.
- Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,534

menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Kompensasi (X1) pada PT. Karya Canggih Mandirutama, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,534.

- Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,327 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Kepuasan Kerja (X2) pada PT. Karya Canggih Mandirutama, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,327.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Alpha	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	5,791	2,036	0,000	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima
Kepuasan Kerja (X2)	3,688	2,036	0,001	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4. hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Kompensasi (X1) thitung sebesar 5,791 sedangkan ttable dengan  $\alpha=0,05$  dan df n-2 (34-2=32) adalah 2,036. Jadi nilai thitung lebih besar dari nilai ttable (5,791 > 2,036). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandrutama.

Berdasarkan tabel 4 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) thitung sebesar 3,688 sedangkan ttable dengan  $\alpha=0,05$  dan df n-2 (34-2=32) adalah 2,036. Jadi nilai thitung lebih besar dari nilai ttable (3,688 > 2.036). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandirutama.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F**

<b>Fhitung</b>	<b>Ftabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kesimpulan</b>
24,950	3,30	0,000	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima.

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 5, hasil uji F diperoleh nilai untuk fhitung sebesar 24,950 sedangkan ftable dengan  $\alpha=0,05$  dan df1=k-1 (3-1=2) dan df2 n-k (34-3=31) adalah 3,30 Jadi nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftable (24.950 > 3,30). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandirutama.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan uji t diperoleh nilai untuk variabel Kompensasi (X1) thitung sebesar 5,791 sedangkan ttable sebesar 2,036. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandirutama.

Kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi

keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Jika karyawan mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan karyawan yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama maka karyawan akan mengalami kecemburuan, sehingga berpotensi untuk mengganggu iklim kerja organisasi dan kinerja karyawan. Kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asal adil, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik (Priansa, 2014). Menurut Hasibuan Dalam Badriyah (2015) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, Barang Langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) Pada Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan uji t diperoleh nilai untuk variabel Kepuasan Kerja

(X<sub>2</sub>) thitung sebesar 3,688 sedangkan ttable sebesar 2,036. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandirutama.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Priansa (2014) secara umum adalah : (1) Teori Dua Faktor ( *Two-factor Theory*). Teori yang menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *hygiene factors* dan *motivators*. *Hygiene factors* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi). Faktor-faktor ini mencegah reaksi *negative* maka disebut sebagai *hygiene (maintenance) factors*. Kepuasan kerja yang didapatkan dari sekumpulan-sekumpulan faktor-faktor yang berhubungan pekerjaan atau hasil secara langsung dari pekerjaannya (peluang promosi, pengakuan, tanggung jawab, prestasi) disebut sebagai *motivators*. Karna merupakan level tertinggi dari kepuasan. (2)

Teori Nilai. Teori kepuasan kerja yang menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak yang diperoleh maka ia akan lebih puas, jika memperoleh hasil yang lebih sedikit maka ia akan lebih sedikit puas. Teori ini berfokus pada hasil yang diperoleh. Kunci kepuasannya adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

### **Pengaruh Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) Pada Kinerja Karyawan (Y).**

Dari diatas hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan uji F diperoleh nilai untuk Fhitung sebesar 24,950 sedangkan Ftable sebesar 3,30. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandirutama.

Menurut Rivai (2009) Berpendapat bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu : (1) manager melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat

keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang; (2) manager memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan, dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manager karyawannya. Menurut Donni Juni Priansa (2014) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data yang telah dilakukan dari pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: (1) Kompensasi

(X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandirutama, (2) Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandirutama, (3) Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandirutama.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan kinerja pada PT. Karya Canggih Mandirutama, maka disarankan oleh peneliti sebagai berikut: (1) Bagi perusahaan; Dengan adanya pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Canggih Mandirutama, diharapkan agar pimpinan perusahaan dapat lebih meningkatkan dan menerapkan Kompensasi dan Kepuasan Kerja agar mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, (2) Bagi Peneliti Selanjutnya; Demi keberlangsungan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya tentang sumber daya manusia, diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengangkat variabel-variabel lain

selain Kompensasi dan Kepuasan Kerja sehingga akan banyak faktor yang diketahui untuk meningkatkan Kinerja Karyawan khususnya pada PT. Karya Canggih Mandirutama.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M (2015), 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Pustaka Setia, Bandung, Indonesia.
- Edy, S 2011, 'Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)', Kencana Prenada Media Grup, Jakarta, Indonesia.
- Kadarisman, M 2012, 'Manajemen Kompensasi', Raja Grafindo Persada, Jakarta, Indonesia.
- Simamora, H (2004), 'Manajemen Sumber Daya Manusia', STIE YKPN, Yogyakarta, Indonesia.
- Soekidjo, N 2009, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)', PT. Rineka Cipta, Jakarta, Indonesia.
- Priansah, JD 2014, 'Perencanaan dan Pengembangan SDM', Penerbit Alfabeta, Bandung, Indonesia.

Wiratna, S 2015, 'Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi', Penerbit PUSTAKABARUPRESS, Yogyakarta, Indonesia.