

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) JOMBANG

Septian Ragil Anandita^a, Lubis Kurniawan^b, Wisnu Mahendri³

^a Fakultas Ekonomi / Prodi Manajemen, septianragil@unwaha.ac.id, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

^bFakultas Ekonomi / Prodi Manajemen, lubiskurniawan92@gmail.com, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

^cFakultas Ekonomi / Prodi Manajemen, wisnu@unwaha.ac.id, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and activities on employee performance at the Jombang Public Works and Spatial Planning Service. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study found 159 employees while the sample found 50 respondents using a representative formula. Data were collected using the questionnaire method, which was then analyzed using multiple regression analysis using SPSS version 26. The results showed that partially the compensation variable had a positive but not significant effect on employee performance, while the variable had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, compensation and activity variables have a positive and significant impact on the performance of employees of KPP Pratama Jombang. The results of the analysis of the coefficient of determination obtained are 0.402 or 40.2%, which means that the contribution of the Motivation and Work Discipline variable to employee performance is 40.2% while the remaining 59.8% is influenced by other variables outside the regression equation or other variables not examined.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Jombang PUPR Service, Job Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang (PUPR) Jombang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 159 karyawan sedangkan sampelnya berjumlah 50 responden dengan menggunakan rumus *representative*. Data yang dikumpulkan dengan metode kuisioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Jombang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,402 atau 40,2%, yang artinya kontribusi variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,2% Sedangkan sisanya 59,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Dinas PUPR Jombang, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan yakni dengan memberikan kompensasi secara sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian kompensasi dalam perusahaan memegang peran yang sangat penting karena akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja.

Menurut (Afrida et al., 2014) pengaruh kompensasi (finansial dan nonfinansial) terhadap kinerja karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Kompensasi finansial terdiri dari dua indikator yaitu, gaji dan insentif. Gaji menurut (Mathis et al., 2015) adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja, sedangkan insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja atau kinerjanya yang berhasil, tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya atau meningkatkan produktivitasnya. Kompensasi finansial yang meliputi gaji dan insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Sedangkan kompensasi non finansial yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja. Pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, atau kemampuan dari setiap karyawan akan menyebabkan mereka merasa nyaman dan semangat ketika mengerjakan pekerjaan tersebut. Pekerjaan dapat berupa tugas yang menarik, tantangan bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesempatan mendapatkan pengakuan, tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/nyaman. Lingkungan kerja dapat berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, Lingkungan kerja yang nyaman, serabat kerja yang menyenangkan. (Kalista, 2018) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia haruslah memiliki kualitas yang baik. Kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah teamwork dalam organisasi. Perusahaan mengharapkan setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebab dengan adanya kepuasan kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan itu dapat berupa kepuasan dan ketidakpuasan.

Kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini. Rasa kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan. Salah satu penelitian yang sudah cukup banyak dilakukan, namun tetap penting bagi sebuah perusahaan adalah penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Secara umum, rendahnya kepuasan kerja karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek. Bentuk hilangnya gairah kerja sebagai berikut: menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, memanjangkan waktu istirahat, datang terlambat, absenteeism, dan pensiun dini. (Indrawati, 2013) penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

(Mangkunegara Anwar Prabu, 2017) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi karyawan harus mempunyai tanggung jawab pada pekerjaannya agar dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas perusahaan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mulyadi bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya ((Rivai, 2018). Jadi dari teori diatas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan akhirat maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja

dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

Pengukuran kinerja merupakan metode menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- a. Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih (Wilson, 2018)

Sistem pengukuran kinerja membantu pimpinan dalam memantau implementasi strategis kegiatan dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan sasaran dan tujuan strategis.

2.2. Kompensasi

Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka, masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting diperhatikan guna menjamin perasaan puas, dan para pekerja tetap termotivasi, serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan persoalan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional.

Kompensasi Non Finansial

Menurut (Edy et al., 2016), kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang itu bekerja. Menurut (Rivai, 2018), kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Menurut Simamora, kompensasi nonfinansial dapat dilihat dari pekerjaan dan lingkungan kerja.

2.3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Pengertian kepuasan kerja menurut para ahli antara lain: Menurut (Robbin, 2003), 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. Jadi kepuasan kerja merupakan sebuah sikap seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya guna menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diperoleh atau diterima setiap pekerja dengan jumlah yang diyakini seharusnya diterima olehnya (Greenberg & Baron, 2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Jadi kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang memiliki pengaruh positif maupun negatif pada setiap individu terhadap pekerjaannya.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungannya.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non eksperimen dengan prinsip *expost facto*. Metode non eksperimen adalah suatu metode tanpa ada perlakuan khusus karena penelitian ini dengan cara menyebarkan angket kepada responden. Metode ini digunakan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antar variabel satu dengan variabel yang lain, serta tidak memberikan perlakuan apapun terhadap subjek penelitian.

3.2 Populasi, Sampel, dan Sampling

Populasi bisa diartikan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu, (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang sebanyak 159 karyawan.

Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian (Suharyadi & K., 2003). Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang. Penentuan jumlah sampel yang representative menurut (Hair J.F. et.al, 1995) adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

Sampel = jumlah indikator x 5 = 9 x 5 = 45

Berdasarkan perhitungan di atas di dapat untuk sampel minimum menggunakan 45 sampel responden dan untuk penelitian ini dibulatkan menjadi 50 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan kepada 50 responden karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang yang telah ditetapkan $N= 50$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh r tabel = 0,279. Hasil pengujian semua item variabel sebagai berikut:

- a. Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,418	0,279	Valid
Pernyataan 2	0,397	0,279	Valid
Pernyataan 3	0,492	0,279	Valid
Pernyataan 4	0,554	0,279	Valid
Pernyataan 5	0,575	0,279	Valid
Pernyataan 6	0,547	0,279	Valid
Pernyataan 7	0,699	0,279	Valid
Pernyataan 8	0,652	0,279	Valid
Pernyataan 9	0,713	0,279	Valid

Dari tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kompensasi memiliki nilai r hitung > r tabel (0,279) sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

- b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,615	0,279	Valid
Pernyataan 2	0,674	0,279	Valid
Pernyataan 3	0,712	0,279	Valid
Pernyataan 4	0,755	0,279	Valid
Pernyataan 5	0,727	0,279	Valid
Pernyataan 6	0,665	0,279	Valid
Pernyataan 7	0,806	0,279	Valid
Pernyataan 8	0,662	0,279	Valid
Pernyataan 9	0,614	0,279	Valid

Dari tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai r hitung > r tabel (0,279) sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,756	0,279	Valid
Pernyataan 2	0,545	0,279	Valid
Pernyataan 3	0,761	0,279	Valid
Pernyataan 4	0,545	0,279	Valid
Pernyataan 5	0,645	0,279	Valid
Pernyataan 6	0,529	0,279	Valid
Pernyataan 7	0,589	0,279	Valid
Pernyataan 8	0,635	0,279	Valid
Pernyataan 9	0,624	0,279	Valid

Dari tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,279) sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

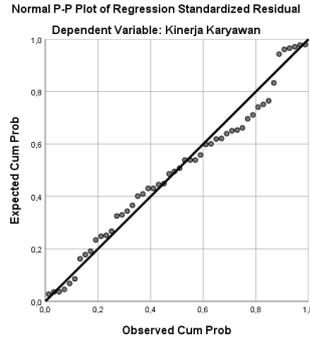
Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,736	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,768	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,753	0,60	Reliabel

Dilihat pada tabel 4.4 nilai Cronbach Alpha pada semua variabel lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4.2 Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas



Gambar 4.1 : Hasil Uji Normalitas

Dari grafik P-Plot diatas dapat diketahui bahwa distribusi data mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (Expected Cum Prob) dengan sumbu X (Observed Cum Prob). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

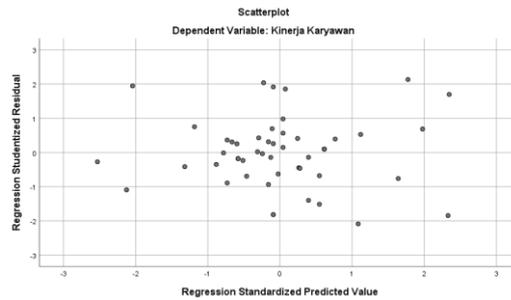
Tabel 4.5
Hasil Perhitungan Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,614	1,629
Kepuasan Kerja	,614	1,629

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat dilihat pada tabel 4.5 hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa hasil nilai VIF pada semua variabel X $1,629 < 10$, dan nilai semua toleran pada semua variabel X $0,614 > 0,10$ yang artinya nilai variabel-variabel tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Grafik ScatterPlot diatas, dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,509	3,659		4,239	,000
Kompensasi	,132	,119	,160	1,111	,272
Kepuasan Kerja	,427	,118	,522	3,627	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linier berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 26. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,509 + 0,132 X_1 + 0,427 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat koefisien regresi dari X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Kepuasan Kerja) bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan model regresi di atas maka diperoleh model regresi berganda sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 15,509 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi dan kepuasan kerja adalah 0, maka kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang sebesar 15,509 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (*ceteris paribus*).
- b. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,132 menunjukkan bahwa apabila variabel independen lainnya nilainya tetap, maka Kompensasi Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang sebesar 0,132 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (*ceteris Paribus*). Koefisien bernilai positif terjadi hubungan searah antara Kompensasi dengan kinerja karyawan. Semakin baik pemberian Kompensasi semakin tinggi kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,427 menunjukkan bahwa apabila variabel independen lainnya nilainya tetap, sedangkan apabila Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang sebesar 0,427 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (*ceteris Paribus*). Koefisien bernilai positif terjadi hubungan searah antara Kepuasan Kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik Kepuasan Kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang.

4.4 UJI T

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji T) dari tabel 4.6 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel Kompensasi memiliki $T_{hitung} < T_{tabel}$, yaitu $1,111 < 2,0$ dengan tingkat signifikansi $0,272 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan Kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang.
- b. Variabel Kepuasan Kerja memiliki $T_{hitung} > T_{tabel}$, yaitu $3,627 > 2,0$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang.

4.5 UJI F

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	187,521	2	93,761	15,806	,000 ^b
Residual	278,799	47	5,932		
Total	466,320	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel 4.7 nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $15,806 > 3,20$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki T hitung $<$ T tabel, yaitu $1,111 < 2,0$ dengan tingkat signifikansi $0,272 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan Kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang..

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang. dikarenakan kurangnya pemberian kompensasi kepada karyawan, ketika kompensasi tidak diberikan secara adil kepada setiap karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang, maka kinerja karyawan juga tidak akan meningkat dikarenakan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja dan tanggung jawab yang telah dikerjakan oleh karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arifin, 2017) yang berjudul pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dari hasil penelitian bahwa pengaruh variabel Kompensasi terhadap kinerja Dosen FKIP UMSU diperoleh nilai t hitung sebesar 0.960 dengan probabilitas sig $0,34 > \alpha = 0,05$, atau thitung $<$ ttabel yaitu $0,960 < 1.9983$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) FKIP UMSU. Hasil penelitian yang dilakukan Hana Laura (2013) menyimpulkan, kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan (Agustin Pratiwi, 2013) Universitas Trunojoyo Madura (UTM) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,851 dengan nilai signifikan F hitung sebesar 0.001 ($p < 0.05$) yang berarti ada pengaruh signifikan variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki T hitung $>$ T tabel, yaitu $3,627 > 2,0$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang, karena karyawan merasa puas dan nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya, maka kinerja karyawan pun juga akan meningkat dikarenakan Atasan menghargai setiap pekerjaan dan prestasi kerja karyawan, dan pekerjaan yang dilakukan tidak menanggung beban kerja yang begitu banyak,

sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan dengan lebih teliti untuk mendapatkan hasil produktivitas kerja yang baik.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wanda Febriyana, 2015) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KABEPE CHAKRA. Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra, memiliki kepuasan kerja yang kuat, seperti terdapat dalam garis kontinum dengan presentase rata-rata kepuasan kerja sebesar 72,78% yang berada pada kategori tinggi. Artinya, rata-rata karyawan PT. Kabepe Chakra telah merasa baik dalam aspek psikologi, sosial, fisik dan finansial mereka dalam bekerja. PT. Kabepe Cakra, memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi, seperti yang terdapat dalam garis kontinum dengan presentase rata-rata tingkat kinerja karyawan sebesar 70,62%. Artinya rata-rata karyawan PT. Kabepe Chakra telah memiliki kinerja yang tinggi dengan menjalankan pekerjaan dengan baik. Persamaannya pada penelitian ini yaitu pada variabel X yaitu kepuasan kerja dan variabel Y kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan secara bersama-sama atau secara simultan. Hal ini diperkuat dan didukung oleh hasil uji F yang menunjukkan F hitung > F tabel yaitu $15,806 > 3,20$ yang artinya hubungan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Nilai R square menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel bebas dalam penelitian ini yang berarti bahwa variabel independen yaitu kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari hasil R square yang didapatkan dalam penelitian ini diketahui bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak ada atau tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang. Ketika kompensasi diberikan kepada karyawan dengan adil dan tepat waktu, dan karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan, otomatis kinerja juga akan meningkat, karena karyawan merasa kompensasi atau tunjangan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan dan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan apa diharapkan, maka karyawan juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan lebih baik lagi.

Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Addina Fitriyani, 2019) Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan. Dari uji ANOVA (Analysis Of Varians) pada tabel diatas di dapat Fhitung sebesar 137,307 sedangkan Ftabel diketahui sebesar 3,18. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang.

1. Secara individu variabel kompensasi berpengaruh namun memberikan efek yang kecil terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang. Karena kurangnya pemberian kompensasi kepada karyawan, ketika kompensasi tidak diberikan secara adil kepada setiap karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang, maka kinerja karyawan juga tidak akan meningkat dikarenakan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja dan tanggung jawab yang telah dikerjakan oleh karyawan.
2. Secara individu variabel kepuasan kerja berpengaruh dan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang. Karena karyawan merasa puas dan nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya, maka kinerja karyawan pun juga akan meningkat dan atasan selalu menghargai setiap pekerjaan dan prestasi kerja karyawan, dan pekerjaan yang dilakukan tidak menanggung beban kerja yang begitu banyak,

sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan dengan lebih teliti untuk mendapatkan hasil produktivitas kerja yang baik.

3. Secara bersama-sama kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh dan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang. ketika kompensasi diberikan kepada karyawan dengan adil dan tepat waktu, dan karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan, otomatis kinerja juga akan meningkat, karena karyawan merasa kompensasi atau tunjangan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan dan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan apa diharapkan, maka karyawan juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan lebih baik lagi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis akan memberikan saran untuk mengatasi dan mengurangi kelemahan yang terjadi, yaitu sebagai berikut :

1. Pimpinan perusahaan hendaknya bisa memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan jam kerja normal, tanpa harus memotong jam istirahat para karyawan untuk bekerja.
2. Hendaknya perusahaan mengeluarkan gaji buat para karyawan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tanpa ahrus menunda-nundanya.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas lingkup perusahaan yang akan dijadikan sampel penelitian, dan menambah periode penelitian agar sampel penelitian lebih besar dan mendapat hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Addina Fitriyani. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN GROUP MEDAN*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN.
- Afrida, Z., Sunuharyo, B. S., & Astuti, E. S. (2014). MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Departemen Produksi PT . Ekamas Fortuna Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1–9.
- Agustin Pratiwi. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Edy, S., Sutrisno, E., & Simamora, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi 2*.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). Behavior in organization understanding and managing the human side of work. New Jersey: *Prentice-Hall Internasional*.
- Hair J.F. et.al. (1995). *Multivariate Data Analysis With Reading*. Prentice Hall.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2).
- Kalista. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang*. UIN Raden Fatah Palembang.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *PT. Remaja Rosdakarya. Bandung* (Vol. 53, Issue 9).
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). Human Resource Management: Essential Perspectives. In *Human Resource Management*.
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. In *PT Raja Grafindo Persada*.
- Robbin, S. . (2003). Robbins, S.P. (2003). Organisational behaviour (10th ed). San Diego: Prentice Hall. *Organizational Behaviour, 10th ed*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta cv.
- Suharyadi, & K., P. S. (2003). Statistika Deskriptif. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*.
- Wanda Febriyana. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra

2015. *E-Proceeding of Management*, 2(3), 1–8.
- Wilson, B. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.