



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. KARYA KITA MANDIRI**

¹Ulfa Natsir, ²Ades Asike

^{1,2}Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Email : pulfanatsir@gmail.com, adesmilan@gmail.com

Abstrak : Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuisioner, dan dokumentasi. Sebagai populasi adalah seluruh Karyawan di CV. Karya Kita Mandiri. Agar penelitian ini tepat dan proporsional maka dalam penelitian ini digunakan sampling jenuh dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Variabel Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Kita Mandiri dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,889 > 2,008$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). (2) Variabel Kompensasi (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Kita Mandiri dengan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,223 < 2,008$) dan signifikan $> 0,05$ ($0,824 > 0,05$). (3) Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Kita Mandiri dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,162 > 3,18$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). (4) Nilai $R^2 = 0,564$ dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 56%. Sedangkan sisanya 44 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

Abstract : *The data collection techniques that researchers use in this study are observation, interviews, questionnaires, and documentation. As a population, all employees at CV. Karya Kita Mandiri. In order for this research to be precise and proportional, in this study saturated sampling was used where population members were sampled. Thus the number of samples in this study were 52 people. The results of this study indicate that (1) Job Satisfaction Variable (X_1) has a partial effect on employee performance at CV. Karya Kita Mandiri with $t_{count} > t_{table}$ ($4.889 > 2.008$) and significant < 0.05 ($0.000 < 0.05$). (2) Compensation variable (X_2) has no partial effect on employee performance at CV. Karya Kita Mandiri with the results of $t_{count} < t_{table}$ ($0.223 < 2.008$) and significant > 0.05 ($0.824 > 0.05$). (3) Job Satisfaction and Compensation simultaneously affect employee performance at CV. Karya Kita Mandiri with $F_{count} > F_{table}$ ($31.162 > 3.18$) and significant < 0.05 ($0.000 < 0.05$). (4) The value of $R^2 = 0.564$ means that the influence of the variables Job Satisfaction (X_1) and Compensation (X_2) on employee performance (Y) is 56%. While the remaining 44% is influenced by other variables not included in this study.*

Keywords : *Job Satisfaction, Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Peningkatan jumlah perusahaan di Indonesia menuntut setiap perusahaan untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan yang ada agar dapat bersaing dan bertahan dengan baik dari waktu ke waktu. Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerja, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dengan tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka semakin mempengaruhi juga tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawannya

Kompensasi yang diterima dapat berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung yang biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawannya sebagai tanda bahwa karyawan tersebut telah bekerja dengan keras. Dengan pemberian kompensasi terhadap karyawan, hal tersebut bisa dijadikan motivasi yang baik bagi para karyawan agar mau bekerja lebih keras lagi untuk kemajuan perusahaan.

Hal ini telah dibuktikan Hasil pengamatan juga menunjukkan rendahnya kepuasan kerja karyawan di CV. Karya Kita Mandiri yang terlihat dari kurang puasnya karyawan terhadap pekerjaannya yang terkadang memiliki beban kerja lebih berat dibandingkan dengan karyawan lainnya yang menduduki posisi yang sama. Selain itu juga terdapat karyawan yang kurang puas dengan hubungan antar karyawan yang kurang terjalin dengan baik disebabkan oleh ketidakadilan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja juga menjadi kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun gambaran jumlah pegawai laki-laki dan perempuan, Pada CV. Karya Kita Mandiri Parepare.

Tabel 1 Jumlah Karyawan CV. Karya Kita Mandiri Parepare

Pegawai	Jumlah	Ket
Laki-laki	44	-
Perempuan	8	-
Jumlah	52	-

Sumber :CV. Karya Kita Mandiri Parepare

TINJAUAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdistribusi dari enam (6M) unsur yaitu: *Men*, *Monet Method*, *Material*, *Machine*, dan *Market*. Unsur manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah pendapat para ahli tentang pengertian pengembangan sumber daya manusia.

© 2026 STIE TDN. All rights reserved. Corresponding Author : pulfanatsir@gmail.com

Irawati Nur (2021;1) Sumber Daya manusia adalah sumber daya yang paling unik karena merupakan satu-satunya Sumber daya yang memiliki daya saing yang sifatnya berbeda-beda satu dengan yang lainnya, perbedaan antara individu tersebut akhirnya dapat menimbulkan gesekan-gesekan baik berupa konflik kerja sederhana hingga yang bersifat kompleks. Hasibuan (2014:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan amstrong (2009:17) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, Mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu “sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya”. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berkaitan dengan dirinya seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan Pendidikan (Mangkunegara 2013:117).

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian,2011:295). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri (Handoko,2010:193)

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk pembayaran langsung maupun tidak langsung dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktifitas nya semakin meningkat tinggi. Kompensasi dalam bentuk finansial langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Dan kompensasi tidak langsung seperti asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan lain-lain (M.Yani, 2012:139).

Menurut Malayu Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. William B. Werther dan Keith Davis, mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen (Malayu S.P. Hasibuan, 2008: 118)

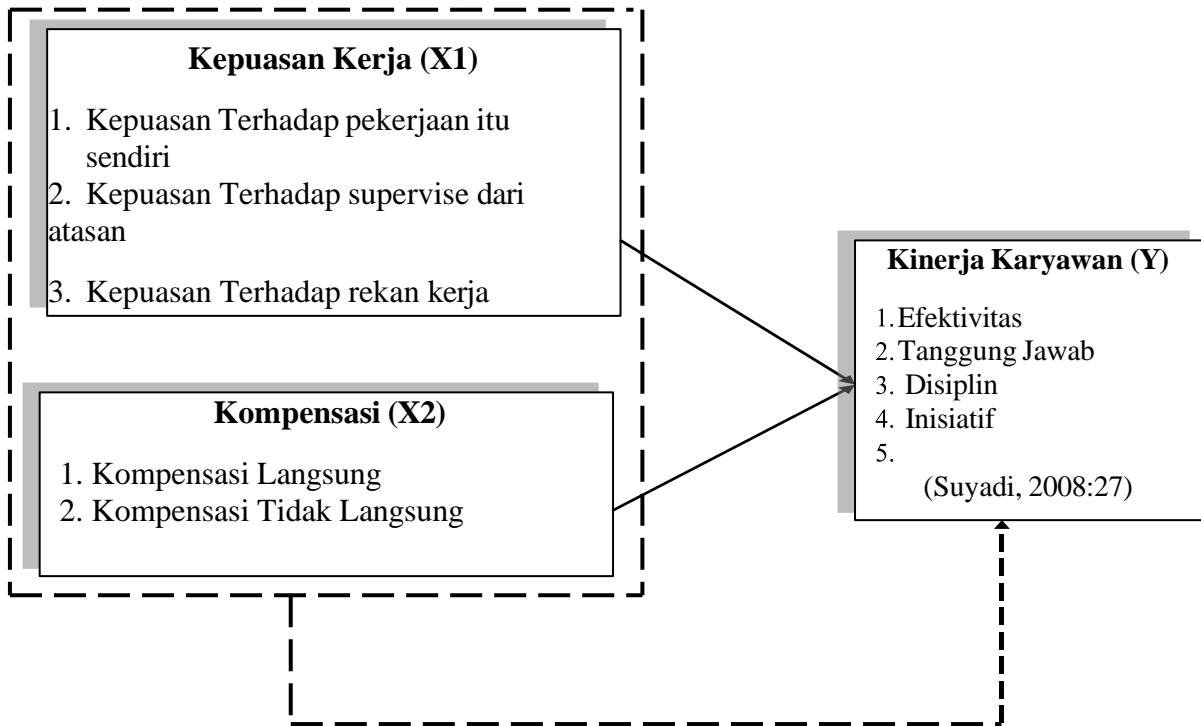
Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas,

kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Sutrisno,2016:172). Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuisioner, dan dokumentasi. Sebagai populasi adalah seluruh Karyawan di CV. Karya Kita Mandiri. Agar penelitian ini tepat dan proporsional maka dalam penelitian ini digunakan sampling jenuh dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang. Penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian yang dilakukan, metode *sampling* jenuh peneliti gunakan guna menarik sampel yang dimana dalam pengambilan sampel ini membuat yang menjadi sampel penelitian adalah semua populasi sehingga responden berjumlah yaitu sebanyak 52 orang. Responden tersebut dideskripsikan menjadi 2 yaitu Umur Responden serta Jenis Kelamin yang dapat penulis jelaskan menurut tabel di bawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	44	84,6%
Perempuan	8	15,4%
TOTAL	52	100%

Sumber: Data Karyawan CV. Karya Kita Mandiri

Total jumlah responden dapat diketahui berdasar pada Tabel 5 di atas yakni responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15,4% atau 8 orang dimana lebih sedikit bila dibandingkan dengan responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 84,6% atau 44 orang.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
20 - 29 Tahun	40	76,90%
30 - 39 Tahun	11	21,20%
40 - 49 Tahun	1	1,90%
50 - 59 Tahun	0	0,00%
> 60 Tahun	0	0,00%
JUMLAH	52	100%

Sumber: Data Karyawan CV. Karya Kita Mandiri

Jumlah responden dapat diketahui berdasar pada Tabel 6 di atas yaitu ada 52 orang, 40 orang diantaranya adalah responden dengan umur 20 – 29 tahun, kemudian yang berumur 30 – 39 tahun ada 11 responden, dan yang umur 40 – 49 tahun banyaknya ada 1 responden, kemudian untuk 50 sampai dengan 59 tahun berjumlah 0 orang begitupun juga dengan karakteristik yang lebih dari 60 tahun.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_1)

Indikator	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
X1.1	0,273	0,820	Valid
X1.2	0,273	0,881	Valid
X1.3	0,273	0,785	Valid
X1.4	0,273	0,762	Valid

Sumber: Olah data SPSS V.25

Berdasarkan data di atas pada Tabel 6, diketahui yaitu item X_1 secara keseluruhan yang kami gunakan untuk mengukur sesuatu yang dalam penelitian ini kami ukur menunjukkan validitas (valid).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_2)

Indikator	R_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
X2.1	0,273	0,804	Valid
X2.2	0,273	0,780	Valid
X2.3	0,273	0,775	Valid
X2.4	0,273	0,727	Valid

Sumber: Olah data SPSS V.25

Berdasarkan data di atas pada Tabel 7, diketahui yaitu item X_2 secara keseluruhan yang kami gunakan di atas nilai dri rhitungnya lebih besar daripada nilai dari rtabel sehingga dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r_{tabel}	R_{hitung}	Keterangan
Y.1	0,273	0,727	Valid
Y.2	0,273	0,738	Valid
Y.3	0,273	0,809	Valid
Y.4	0,273	0,786	Valid

Sumber: Olah data SPSS V.25

Berdasarkan data di atas pada Tabel 8, diketahui yaitu item Y secara keseluruhan punya nilai rtabel yang lebih kecil daripada r hitung (rhitung lebih besar) sehingga semua item ini dikategorikan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,828	Reliable
Kompensasi	0,768	Reliable
Kinerja Karyawan	0,760	Reliable

Sumber: Olah data SPSS V.25

Berdasarkan dari tabel Uji Reliabilitas di atas dapat kita ketahui bahwa semua item yang kami gunakan dari variabel Kinerja Karyawan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja nilai yang lebih besar dimilikinya apabila dibandingkan dengan nilai pembanding dengan 0,60 merupakan nilai dari *Cronbach's Alpha*. Sehingga, pernyataan reliabel dapat dikatakan untuk keseluruhan item.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Analisa Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.312	1.425		4.430	.000
	Kepuasan Kerja	.603	.123	.723	4.889	.000
	Kompensasi Kerja	.029	.131	.033	.223	.824

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS V.25

Berdasarkan dengan data diatas maka dapat diketahui hasil dari Uji Analisis Regresi Linier Berganda yang dapat kita peroleh data sebagai berikut:

$$Y = 6,312 + 0,603X_1 + 0,209X_2$$

Berdasarkan dari data diatas maka dapat kita lihat hubungan antara semua variabel independent terhadap variabel dependen yang dimana dapat kami jelaskan sebagai berikut :

- Berdasarkan pada data tersebut, diketahui bersama yaitu apabila semua variabel independent bernilai 0 atau konstan, atau dengan kata lain semua variabel tidak mempengaruhi variabel dependen maka nilai dari variabel dependen itu sendiri adalah 6,312.
- Berdasarkan pada data tersebut, diketahui bersama yaitu apabila variabel Kepuasan Kerja tidak mempengaruhi variabel dependen maka nilai Kinerja Karyawan sebanyak 0,603.
- Berdasarkan pada data tersebut, diketahui bersama yaitu apabila nilai dari Kompensasi tidak mempengaruhi variabel dependen maka nilai dari variabel Kinerja Karyawan sebanyak 0,209

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.312	1.425		4.430	.000
	Kepuasan Kerja	.603	.123	.723	4.889	.000
	Kompensasi Kerja	.029	.131	.033	.223	.824

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS V.25

Variabel dependen disebutkan berpengaruh, apabila signifikansinya $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebagaimana tabel di atas, berikut di bawah ini merupakan cara pengerjaan setiap variabel dengan uji t:

- Hipotesis diturunkan

Ho: Antara variabel (X_1) atau Kepuasan Kerja serta variabel (X_2) atau variabel Kompensasi terhadap variabel Y atau Kinerja Karyawan tidak terdapat pengaruh.

Ha: Antara variabel (X_1) atau Kepuasan Kerja serta variabel (X_2) atau variabel Kompensasi terhadap variabel Y atau Kinerja Karyawan terdapat pengaruh.

b. Signifikannya ditentukan

Nilai 0,05 ($\alpha=5\%$) merupakan tingkat signifikannya.

c. t_{hitung} ditentukan:

Output tabel Coefficient menghasilkan nilai t_{hitung} Kepuasan Kerja (X_1) = 4,889 dan Kompensasi (X_2) = 0,223.

d. t_{tabel} ditentukan:

$t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1)$

Tabel statistik menghasilkan nilai t_{tabel} . Nilai 0,05 merupakan signifikansi tabel t, serta ($n-k-1$) merupakan derajat kebebasannya dengan jumlah sampel yang disimbolkan “n” dan jumlah variabel disimbolkan “k”. Jadi, $52-2-1 = 50$ adalah derajat kebebasannya. Maka, $t_{tabel} = 2,008$ merupakan nilai yang diperoleh.

$t_{hitung} (X_1) = 4,889$ $t_{hitung} (X_2) = 0,223$

e. Pengujian Menggunakan Kriteria:

- Terdapat pengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- Tidak adanya pengaruh apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Maka, berikut adalah penjelasan dari perolehan nilai yang ada:

- 1) Variabel Y atau Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel X_1 atau Kepuasan Kerja secara signifikan dengan besaran nilai $0,000 < 0,05$ atau $sig < 0,05$ adalah signifikansinya serta nilai $t_{hitung} 4,889 > t_{tabel}$. Sehingga, kesimpulan dapat ditarik yaitu variabel Y atau Kinerja Karyawan mendapatkan pengaruh oleh variabel X_1 atau Kepuasan Kerja secara signifikan.
- 2) Variabel Y atau Kinerja Karyawan mendapatkan pengaruh dari variabel X_2 atau Kompensasi secara signifikan dengan besar nilai $0,824 > 0,05$ atau $sig < 0,05$ adalah nilai signifikansinya serta $t_{hitung} 0,223 < t_{tabel} 2,008$ adalah nilainya. Sehingga, kesimpulan dapat ditarik yaitu variabel Y atau Kinerja Karyawan tidak mendapatkan pengaruh dari variabel X_2 atau kompensasi secara signifikan.

Uji Simultan (F)

Fungsi dari analisis ANOVA yaitu agar variabel independen secara simultan dapat diuji signifikansinya atau terhadap variabel dependen dapat dilakukan pengujian secara bersama-sama. Terdapat cara dalam pengujian hipotesis ini yaitu dengan melakukan perbandingan secara simultan antara F_{hitung} dan F_{tabel} .

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (F)

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.435	2	112.717	31.162	.000 ^b
	Residual	177.238	49	3.617		
	Total	402.673	51			

Sumber: Olah data SPSS V.25

Uji F berikut ini memiliki tahapan yaitu:

- a. Hipotesis dirumuskan:
 - Ho: Kinerja Karyawan (Y) tidak mendapatkan pengaruh dari Kepuasan Kerja (X_1) dan Variabel Kompensasi (X_2) atau tidak terdapatnya pengaruh.
 - Ha: Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan pengaruh dari Kepuasan Kerja (X_1) dan Variabel Kompensasi (X_2) atau terdapatnya pengaruh.
- b. Signifikan dan F_{hitung} ditentukan
Tabel Anova menghasilkan *output* dimana diperoleh nilai signifikan 0,000 dan F_{hitung} 31,162.
- c. F_{tabel} Ditentukan
Tabel statistik merupakan sumber diperolehnya nilai F_{tabel} . Penggunaan rumus $F_{tabel} = (k;n-k)$ digunakan dengan signifikansi 0,05 pada tabel F dimana “k” merupakan variabel independent sementara dalam bentuk jumlahnya :n” yakni jumlah sampelnya. Jadi, $F(2;52-2) = 3,18$. Maka, nilai F_{tabel} 3,18 merupakan hasil perolehannya.
- d. Pengujian memiliki kriteria
 - 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, diketahui bahwa pengaruh ada.
 - 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, diketahui bahwa pengaruh tidak ada.

Berikut penjelasan dari perolehan nilai peneliti:

Di atas menunjukkan outputnya yaitu variabel (X_1) atau Kepuasan Kerja dan variabel (X_2) atau Kompensasi memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan secara simultan sebesar nilai F_{hitung} 31,162 > F_{tabel} 3,18 serta (0,000 < 0,05) atau <0,05 merupakan nilai signifikannya. Kesimpulan yang dapat ditarik yaitu variabel Y atau Kinerja Karyawan secara simultan mendapatkan pengaruh dari variabel (X_1) atau Kepuasan Kerja serta variabel (X_2) atau Kompensasi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				Std. Error of the Estimate
Model	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.748 ^a	.560	.542	1.90187

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

Sumber: Olah data SPSS V.25

Koefisien determinasi ditunjukkan oleh Kuadrat R/R Square. Peneliti melakukan analisis ini agar diketahui variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dengan seberapa besar persentasenya. Program SPSS Statistics 25 digunakan untuk membantu analisis yang menunjukkan hasil yaitu $R^2 = 0,560$. Artinya, nilai dipengaruhinya Kinerja Karyawan (Y) yaitu 56% dari Kepuasan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2). Sedangkan, pada penelitian ini terdapat variabel yang tidak dimasukkan dengan nilai sisa pengaruh yaitu 44% yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan.

KESIMPULAN

1. Secara parsial, Variabel Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Kita Mandiri. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,889 > 2,008$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sedangkan, Variabel Kompensasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Kita Mandiri. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,223 < 2,008$) dan signifikan $> 0,05$ ($0,824 > 0,05$).
2. Secara simultan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Kita Mandiri. Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($124,475 > 2,64$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya
- Edy, Sutrisno, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Fahmi, Irham, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Alfabeta, 2017) Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Andi Offset, 2003)
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia*. (Yogyakarta : BPFE,2010)
- M. . Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012)
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: PT Raja Grafindo,2011)
- Sofyan Tsauri, *MANAJEMEN KINERJA Performance Management*, STAIN Jember Press (Jember: STAIN Jember Press, 2014)
- Sondang Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. (Jakarta : Bumi Aksara, 2011)
- Sule, E.T., & Priansa., D.J, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. (Bandung: PT. Refika Aditama,2018)
- Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta,2013)
- Torang, Syamsir. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. (Bandung: Alfabeta. 2014.)
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012)

Skripsi

- Dwika Mayasari, 2021, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan)* Skripsi Program Studi Ekonomi

Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri

- Febby Hasrawati.2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng*. Skripsi Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Wahyuni, Dhista Desi. 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Bintang Swalayan Ponorogo*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Syariah, Institut Agama Negeri Islam (IAIN) Ponorogo

Jurnal

- A, Putra Septian. “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Borwita Prima Citra di Sinollah.*” Jurnal Manajemen, Vol. 2, No. 1, 2018.
- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Sam Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Yaskawa Electric Indonesia.*” Jurnal Ekonomi. Manajemen Bisnis, Vol. 1, No. 2, 2018.
- Androh G. Onibala, Ivonne L. Saerang, Lucky. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan.*” Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 22, No. 2, 2015.
- Anas, K. “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda.*” Jurnal Manajemen, Vol. 034, No. 1, 2013.
- Dwi, A. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pembantu Kebon Jeruk Jakarta Barat.*” Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 1, 2015.
- Asike, A., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 115–122.
- Hartati, H., & Beddu, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 132–141.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1).