

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI RITA SUPER MALL PURWOKERTO

Hima Barima¹, Dyah Supriatin²

^{1,2} Universitas Perwira Purbalingga

Email Koresponden: himabarima@unperba.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of compensation, job satisfaction and work motivation on employee performance at Rita Pasaraya Supermall Purwokerto. The results obtained indicate that compensation has a significant effect on employee performance, this is evidenced by the sig. the count is smaller than 0.05, i.e. 0,000 < 0.05. Job satisfaction has a significant effect on employee performance, this is evidenced by the value of sig. the count is smaller than 0.05, i.e. 0,000 < 0.05. Work motivation has a significant effect on employee performance, this is evidenced by the value of sig. the count is smaller than 0.05, i.e. 0,000 < 0.05. Compensation, job satisfaction and work motivation have a proportion of influence on employee performance of 54.5% while the remaining 45.5% is influenced by other variables not in the linear regression model.

Key words: *compensation, job satisfaction, work motivation and employee performance.*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah untuk setiap orang memberikan aspirasinya untuk kemajuan organisasi tersebut. Kegiatan dalam organisasi dinamakan pengorganisasian. Pengorganisasian adalah “suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut” [1]. Organisasi adalah “suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama” [2].

Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai

tanggung jawabnya [10]. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya” [3]. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat bahwa “pekerjaan tidak hanya

sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan Kompensasi tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai”[4].

Motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan [5].

Selain kepuasan dan motivasi, terdapat kompensasi yang mempengaruhi dari kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara karyawan dengan

pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan [1]. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah perusahaan [2].

PT RITA RITELINDO berkedudukan di Purwokerto, didirikan 1982, merupakan perusahaan yang bergerak dalam perdagangan ritel. Pada saat ini PT RITA RITELINDO telah memiliki 9 (sembilan) outlet yang terdiri dari 4 (empat) outlet di Purwokerto dan 5 (lima) outlet yang tersebar di Cilacap, Wonosobo, Kebumen, Tegal dan Kroya.

Di Purwokerto memiliki kurang lebih 460 karyawan yang bekerja di Rita Pasaraya SuperMall dengan bagiang-bagian :

Tabel 1. Susunan jabatan di Pasaraya SuperMall

No	Bagian / Departemen
1	Cleaning Service
2	Pramuniaga
3	Kasir
4	Satpam
5	Staff
6	Supervisor
7	Manager

Sumber : Hasil wawancara, 2019

Tabel 2. Daftar kehadiran

No	Jabatan	Bulan				
		Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
1	Cleaning Service	35	25	20	19	17
2	Pramuniaga	302	280	267	239	237
3	Kasir	93	88	79	73	71
4	Satpam	26	20	18	16	15
5	Staff	138	129	121	118	115
6	Supervisor	19	14	12	11	10
7	Manager	5	5	5	5	5
JUMLAH		618	561	522	481	472

Sumber : Hasil wawancara, 2019

Dari hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa daftar kehadiran setiap bulannya mengalami penurunan di beberapa tingkatan

jabatan mengalami penurunan, terutama penurunan terbanyak berada di jabatan pramuniaga, hal ini dimungkinkan ada

beberapa karyawan yang merasa belum sesuai antara waktu dengan kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disediakan untuk menjawab pertanyaan secara tertulis oleh responden. Kuisioner berisi pertanyaan, setiap pertanyaan dibuka peluang kemungkinan lima jawaban. Dari lima jawaban tersebut, responden diharapkan memilih satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan dirinya. Masing-masing jawaban mempunyai nilai skor, dimana 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju.

Analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi menggunakan program SPSS [6], yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil penelitian dianggap valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur [7].

Pengujian validitas menggunakan rumus *product moment* dari *Pearson* yang dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing skor item pertanyaan dari tiap variabel dengan total skor variabel tersebut. Jika skor item tersebut berkorelasi positif dengan skor total skor item dan lebih tinggi dari korelasi antar item, menunjukkan kevalidan instrumen tersebut. Untuk penelitian ini, nilai *df* dapat dihitung sebagai berikut $df = n - k$ atau $100 - 2 = 98$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka didapat *r* tabel sebesar 0,1996 (*one tail*). Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Correlation Pengujian Validitas

Variabel/Item	r Hitung	R Tabel (<i>One Tale</i>)	Valid / Tidak
Variabel Kompensasi			
X1.1	0,821	0,1996	Valid
X1.2	0,795	0,1996	Valid
X1.3	0,891	0,1996	Valid
X1.4	0,741	0,1996	Valid
X1.5	0,805	0,1996	Valid
Variabel Kepuasan Kerja			
X2.1	0,809	0,1996	Valid
X2.2	0,777	0,1996	Valid
X2.3	0,808	0,1996	Valid
X2.4	0,791	0,1996	Valid
X2.5	0,801	0,1996	Valid
Variabel Motivasi Kerja			
X3.1	0,690	0,1996	Valid
X3.2	0,800	0,1996	Valid
X3.3	0,795	0,1996	Valid
X3.4	0,787	0,1996	Valid
X3.5	0,857	0,1996	Valid
Variabel Kinerja Karyawan			
Y1.1	0,863	0,1996	Valid
Y1.2	0,838	0,1996	Valid

Y1.3	0,851	0,1996	Valid
Y1.4	0,833	0,1996	Valid
Y1.5	0,792	0,1996	Valid

Dari hasil uji diatas, semua indikator pertanyaan dikatakan valid sehingga pengujian dapat dilanjutkan ketahap berikutnya.

2 .Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk/variable penelitian. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitassuatu konstruk / variabel penelitian dapat dilihat dari hasil

statistik *Cronbach Alpha* (α) Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ [8]. Hasil perhitungan reliabilitas oleh SPSS dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4. Reliability Pengujian Kuesioner

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Based on Standardized Item	Keterangan
X1.1	0,945	Reliabel
X1.2	0,945	Reliabel
X1.3	0,943	Reliabel
X1.4	0,945	Reliabel
X1.5	0,944	Reliabel
X2.1	0,945	Reliabel
X2.2	0,944	Reliabel
X2.3	0,943	Reliabel
X2.4	0,944	Reliabel
X2.5	0,946	Reliabel
X3.1	0,945	Reliabel
X3.2	0,944	Reliabel
X3.3	0,945	Reliabel
X3.4	0,946	Reliabel
X3.5	0,944	Reliabel
Y1.1	0,944	Reliabel
Y1.2	0,945	Reliabel
Y1.3	0,944	Reliabel
Y1.4	0,944	Reliabel
Y1.5	0,945	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Dari analisis tersebut, nilai alpha *cronbach's* sudah diatas 0,600, artinya kuesioner sudah reliabel karena lebih besar dari 0,600.

3.Uji Normalitas Data

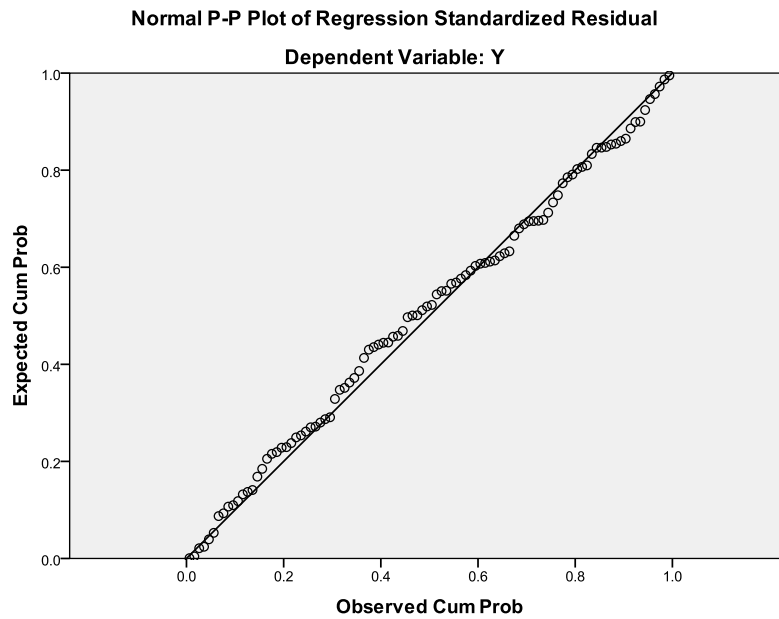
Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah modelregresi, variabel

terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal ataumendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* [8]. Untuk menguji

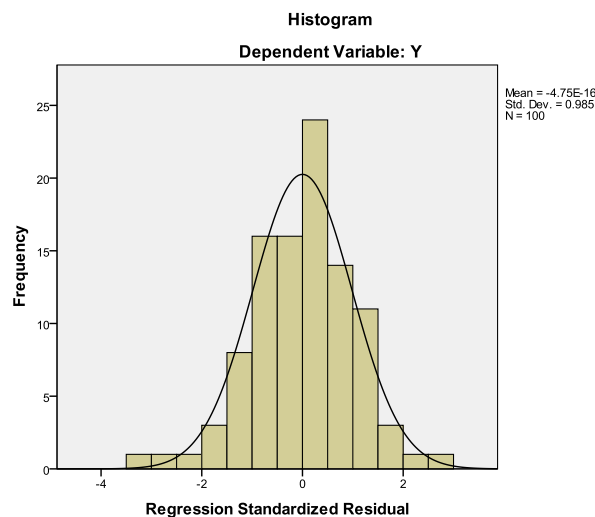
apakah distribusi data normal atau tidak, dapat dilakukandengan melihat grafik normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka modelregresi

memenuhi asumsi normalitas tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhiasumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Normal P-Plot



Gambar 2. Histogram

Pada gambar dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik

yang menyebar disekitar grafik normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garisdiagonal dan penyebarannya

mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4. Pengujian Penyimpangan Asumsi Klasik

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks Tabel 5. Uji Multikolinieritas

korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Toleransinya. Apabila nilai matrik korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas [9]. Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.603	1.088		3.312	.001		
	X1	.257	.048	.401	5.365	.000	.848	1.180
	X2	.270	.062	.306	4.372	.000	.968	1.033
	X3	.274	.060	.344	4.603	.000	.850	1.176

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui nilai VIF semua variabel tidak lebih besar dari 10 artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas [9]. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat

grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (ZRESID). Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebarkan di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.321	.655		-.490	.625
	X1	.042	.029	.150	1.440	.153
	X2	.037	.037	.097	.992	.324
	X3	.150	.211	.160	.711	.479

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas ada atau tidaknya pola yang terjadi pada nilai residu pada model, metode yang digunakan seperti metode Grafik Park Gleyser, Bulet dan rank Spearman. Pada bagan ini digunakan metode Park Gleyser, gejala heterokedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variable independen terhadap nilai absolute residu (e), jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alphanya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heterokedastisitas.

Dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila:

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. > \alpha$

Dari tabel diatas, nilai probabilitasnya sudah lebih besar dari nilai alphanya (0,05), sehingga dalam model penelitian ini tidak mengandung unsure heterokedastisitas.

5. Uji Kelayakan Model

Uji F

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005)

- 1) Menentukan Formulasi Hipotesis
 - $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel X1, X2, X3 tidak mempunyaipengaruh

Tabel 7. Hasil Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.737	3	179.246	38.323	.000 ^a
	Residual	449.013	96	4.677		
	Total	986.750	99			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Dari hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 38,323 dengan angka signifikansi (P value) sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P value) sebesar $0,000 < 0,05$. Atau dengan melihat dari nilai F, syarat diterima jika F Hitung $>$ dari F Tabel. Dapat dilihat bahwa dalam perhitungan nilai F Hitung sebesar 38,323 dan nilai F Tabel sebesar 2,6992 yang artinya F Hitung $>$ dari F Tabel atau 38,323

yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y.

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya variabel X1, X2, X3 mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y.
- 2) Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)
- 3) Menentukan signifikansi
 - Nilai signifikansi (P Value) $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Nilai signifikansi (P Value) $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 4) Membuat kesimpulan
 - Bila (P Value) $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variable independent secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variable dependent.
 - Bila (P Value) $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variable independent secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variable dependent.

Hasil uji f pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

$>$ 2,6992. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel Kompensasi, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

6. Uji Regresi Berganda

Dari hasil regresi dengan menggunakan program SPSS, maka didapatkan koefisien regresi yang dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.603	1.088		3.312	.001
	X1	.257	.048	.401	5.365	.000
	X2	.270	.062	.306	4.372	.000
	X3	.274	.060	.344	4.603	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel 8 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,401 X1 + 0,306 X2 + 0,344 X3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai 0,401 pada variabel Kompensasi (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang diberikan, maka berarti akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- b. Nilai 0,306 pada variabel kepuasan kerja (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- c. Nilai 0,344 pada motivasi kerja (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan, maka berarti akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Uji t

Digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel-variabel independent (X1), (X2), (X3) dengan variabel dependen (Y). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005).

Tabel 9. Hasil uji t

Variabel	Hasil Uji Signifikansi
Kompensasi	.000
Kepuasan Kerja	.000
Motivasi Kerja	.000

1) Menentukan Formulasi Hipotesis

➤ H₀ : $\beta = 0$, artinya variabel X1, X2, X3 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

➤ H₀ : $\beta = 0$, artinya variabel X1, X2, X3 mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

2) Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)

3) Menentukan signifikansi

➤ Nilai signifikansi (*P Value*) < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

➤ Nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

4) Membuat kesimpulan

➤ Bila (*P Value*) < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya variable independent secara parsial mempengaruhi variabel dependent.

➤ Bila (*P Value*) > 0,05 maka H₀ diterima dan ditolak. Artinya variable independent secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat ditabel 9 berikut ini:

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 9, maka hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel Kompensasi

Hipotesis variabel Kompensasi adalah:

- $H_0 : \beta = 0$, variabel Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.
- $H_0 : \beta = 0$, variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan

Pada variable Kompensasi dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel Kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2) Variabel Kepuasan Kerja

Hipotesis variabel Kepuasan Kerja adalah:

- $H_0 : \beta = 0$, variabel Kepuasan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.
- $H_0 : \beta = 0$, variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan

Pada variable Kepuasan Kerja dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel Kepuasan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3) Variabel Motivasi Kerja

Hipotesis variabel Motivasi Kerja adalah:

- $H_0 : \beta = 0$, variabel Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.
- $H_0 : \beta = 0$, variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang

signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan

Pada variable Motivasi Kerja dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel Motivasi Kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel Motivasi Kerjamempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

7. Uji Hipotesis

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan hipotesis pertama bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,401.

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kompensasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan yang menyebutkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan [1].

Hal ini dikarenakan pekerjamerasa terdukung oleh pekerjaan mereka yang sesuai dengan kompensasi sesuai pekerjaan yang dikerjakan oleh para pekerja sehingga meningkatkan kinerja. Selain itu, kompensasi juga mendukung kualitas kerja karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan hipotesis kedua bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,306.

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan yang menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [1].

Hal ini dikarenakan pekerjamerasa memiliki kepuasan kerja tersendiri saat mereka telah menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan waktu bahkan sebelum batas waktu yang ditentukan karena akan mendapatkan *reward* atau bonus dari perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja. Selain itu memiliki tim kerja yang kompak dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga meningkatkan kepuasan kerja yang dampaknya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kemudian merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan hipotesis ketiga bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,344.

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Tabel 10. Nilai R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.531	2.16269

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data yang diolah, 2020

Jika dilihat dari nilai *R-Square* yang besarnya 0,531 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel Kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,1%. Artinya, kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki proporsi pengaruh

Penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan yang menyebutkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [1].

Hal ini dikarenakan pekerjamerasa memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja karena mereka memiliki tujuan untuk menghidupi keluarga mereka dan menghidupi diri sendiri, sehingga meningkatkan kinerja. Kemudian para pekerja memiliki motivasi yang tinggi karena akan mendapatkan bonus dari perusahaan jika berkontribusi dengan baik.

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai *R-Square* atau *Adjusted R-Square*. *R-Square* digunakan pada saat variabel bebas hanya 1 saja (biasa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan *Adjusted R-Square* digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu. Dalam menghitung nilai koefisien determinasi penulis lebih senang menggunakan *R-Square* daripada *Adjusted R-Square*, walaupun variabel bebas lebih dari satu.

terhadap kinerja karyawan sebesar 53,1% sedangkan sisanya 46,9% (100% - 54,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Aritkel

- [1] Ardiansyah. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektifitas pelayanan pegawai pada Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda". Dalam e-Journal Ilmu Pemerintah. Volume I, No 3, hal. 901-912. Samarinda: Universitas Mulawarman.

Buku

- [2] Cut Ermia. "Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PTPN II Kebun Sampalli Medan". Dalam *J-DA* 8-20. Medan.
- [3] Departemen Pend. Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [4] Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

- [5] Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- [6] Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [7] Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [8] Leteiner, A.R dan Leveine, IE. 1985. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. (Terjemahan Imam Sujono). Jakarta: Aksara baru
- [9] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [10] Mathis, John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat