



Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Animal Care Vet Jagakarsa Jakarta Selatan

Laila Putri Nurhayati ^{1*}, Mitri Nelsi ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

ARTICLE INFO

Article history:

Received (25-10-2024)

Revised (25-11-2024)

Accepted (28-12-2024)

Keywords:

Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine effects of compensation on employee performance, to determine of satisfaction on employee performance, and to examine the simultaneous effects of compensation and satisfaction on employee performance at Animal Care Vet Clinic in Jagakarsa, South Jakarta. The sample used is a saturated sampling technique with a total of 60 employees. Data collection techniques include both primary and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests, hypothesis tests, t-tests, and f-tests. The research results show that: (1) Partially, there is a positive and significant effect of compensation on employee performance at Animal Care Vet Clinic in Jagakarsa, South Jakarta, which can be proven by the simple linear regression equation $Y = 26.868 + 0.321X_2$ and the t-value of 3.250 > t-table of 1.671 with a significance of $0.002 < 0.05$. (2) Partially, there is a positive and significant effect of satisfaction on employee performance at Animal Care Vet Clinic in Jagakarsa, South Jakarta, which can be proven by the simple linear regression equation $Y = 3.231 + 0.874X_2$ and the t-value of 5.933 > t-table of 1.671 with a significance of $0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously, there is a positive and significant effect of compensation and motivation on employee performance at Animal Care Vet Clinic in Jagakarsa, South Jakarta, which can be proven by the multiple linear regression equation $Y = -1.100 + 0.296X_1 + 0.712X_2$, with a correlation value of 0.753, a coefficient of determination of 56.1%, and an f-value of $37.234 > f$ -table of 3.159 with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci:

Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Animal Care Vet Jagakarsa Jakarta Selatan. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji linier sederhana, uji linier berganda, uji koefisien kolerasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Klinik Animal Care Vet Jagakarsa Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 26,868 + 0,321X_2$ dan nilai *thitung* 3,250 > *ttabel* 1,671 dengan signifikan $0,002 < 0,05$. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Animal Care Vet Jagakarsa Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 3,231 + 0,874X_2$ dan nilai *thitung* 5,933 > *ttabel* 1,671 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Klinik Animal Care Vet Jagakarsa Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = -1,100 + 0,296 X_1 + 0,712 X_2$, nilai korelasi sebesar

*Corresponding author.

E-mail: lilaputri1508@gmail.com (First Author)

0,753, nilai koefisien determinasi sebesar 56,1%, serta nilai *fhitung* 37,234 > *ftabel* 3,159 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan selalu berharap akan mengalami perubahan yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju kondisi yang lebih baik. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan dan mengembangkan dirinya melalui berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuannya, yaitu memperoleh keuntungan (profit oriented). Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini berkaitan erat dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang sangat penting dalam perusahaan, sehingga pengelolaan karyawan harus dilakukan secara baik dan benar.

Pengelolaan sumber daya manusia secara umum dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian utama dan dikembangkan secara maksimal. Menurut Hasibuan (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Tanggung jawab masing-masing individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi harus dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral serta etika (Rachmawati, 2020).

Hasil kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Crozier (2019), faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, kepribadian, fisik, keinginan, kepuasan kerja, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Sementara itu, Morris (2019) menyatakan bahwa faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem upah, serta lingkungan sosial. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan akan melakukan berbagai cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan perusahaan antara lain pemberian pelatihan, kompensasi, penghargaan, dan lain sebagainya. Kegiatan-kegiatan ini sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2020). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi memiliki keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan akan senantiasa bersemangat dalam bekerja.

Handoko (2020) menyatakan bahwa departemen personalia bertugas merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan akan lebih terpuaskan, dan kepuasan kerja ini akan membantu mencapai sasaran organisasi. Handoko (2020) juga menegaskan bahwa jika karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja akan turun secara dramatis. Oleh karena itu, perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi harus memperhatikan hal ini secara serius.

Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentu harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja. Seperti yang dikatakan Simamora (2020), sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang tanggap terhadap situasi dan dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka, dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka mereka akan senantiasa memenuhi kewajiban dengan bekerja secara optimal. Dampak positifnya bagi perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut teori Maslow (2019) tentang lima tingkat kebutuhan, kompensasi merupakan dasar dari lima tingkat kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Kompensasi merupakan kebutuhan utama yang menjadi penghubung terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dalam konteks perusahaan, kompensasi yang memadai dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan, sehingga mereka dapat fokus pada peningkatan kinerja.

Permasalahan kinerja yang terjadi pada Klinik Animal Care Vet adalah belum maksimalnya kinerja dalam perusahaan tersebut. Hal ini terlihat dari pemenuhan target yang kurang baik, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur, dan kurangnya pencapaian-pencapaian dalam bentuk prestasi. Berdasarkan observasi di tempat penelitian, terdapat data yang menunjukkan kinerja di Klinik Animal Care Vet. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam berbagai aspek seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk aspek kualitas kerja, rata-rata pencapaian dari tahun 2020 hingga 2023 adalah 88%, yang artinya belum mencapai standar yang ditetapkan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, terutama bagi paramedis hewan. Pelatihan berkelanjutan seperti kursus, seminar, workshop praktis, dan konferensi ilmiah, serta pelatihan penggunaan teknologi seperti perangkat diagnostik dan software manajemen, sangat diperlukan. Sementara itu, aspek kuantitas kerja memiliki rata-rata 81,5%, yang dipengaruhi oleh pandemi COVID-19 yang menyebabkan turunnya penggunaan jasa akibat sistem lockdown dari pemerintah.

Aspek ketepatan waktu memiliki rata-rata 78,5%, yang menunjukkan peningkatan namun masih di bawah standar perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan, seperti datang terlambat ke tempat kerja. Aspek efektivitas memiliki rata-rata 82,5%, yang menunjukkan kenaikan yang cukup baik meskipun belum mencapai target. Sedangkan aspek kemandirian memiliki rata-rata 78,5%, yang menunjukkan bahwa karyawan masih kurang mandiri dalam bekerja.

Kondisi kinerja pegawai tersebut harus segera dievaluasi agar kualitas kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Kasmir (2020), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada Klinik Animal Care Vet diantaranya adalah faktor kompensasi dan kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai upah atas jasanya, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, pada periode yang tetap. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan. Sistem kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan bagi karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi karyawan, yaitu jenis pekerjaan, pengalaman, peraturan pemerintah, biaya hidup karyawan, kemampuan perusahaan membayar gaji, dan tuntutan dari serikat buruh.

Permasalahan kompensasi yang terdapat di Klinik Animal Care Vet masih tergolong kurang baik. Pembayaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan. Gaji, tunjangan, dan insentif yang didapat masih rendah dan belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini menyebabkan banyak karyawan yang mengeluh karena kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan hasil kerja mereka. Menurut Maslow (2019), kompensasi dapat diberikan untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa insentif, bonus, atau program pengakuan. Berdasarkan observasi di tempat penelitian, masih terdapat kekurangan dalam jenis pemberian kompensasi. Data menunjukkan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan hanya sebesar UMR Jakarta, sedangkan tunjangan yang diberikan hanya berupa THR dan cuti tahunan. Fasilitas yang diberikan cukup lengkap, seperti pakaian pelindung, namun insentif yang diberikan hanya berupa pembayaran overtime. Reward untuk karyawan yang berprestasi belum terealisasi oleh perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi yang sesuai. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan permasalahan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas merupakan faktor penting dalam memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan hidup karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut teori Maslow (2020), kepuasan kerja dapat dicapai dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang berjenjang, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Data kepuasan kerja karyawan pada Klinik Animal Care Vet menunjukkan fluktuasi dalam beberapa aspek. Aspek gaji dan benefit mengalami penurunan dari 100% pada tahun 2020 menjadi 50% pada tahun 2023. Hal ini disebabkan oleh kurangnya benefit dan jaminan yang diberikan perusahaan, seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan. Sementara itu, aspek rekan kerja mengalami peningkatan dari 83% pada tahun 2020 menjadi 97% pada tahun 2023, yang menunjukkan tingginya solidaritas antar rekan kerja. Aspek atasan mengalami fluktuasi dari 67% pada tahun 2020 menjadi 63% pada tahun 2023. Hal ini disebabkan oleh kurangnya interaksi dan komunikasi antara karyawan dengan atasan, serta kurangnya apresiasi atasan atas hasil kinerja karyawan. Aspek promosi memiliki nilai yang rendah dari tahun ke tahun,

yaitu 17% pada tahun 2020 dan 20% pada tahun 2023. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya jenjang karir dan pelatihan yang menunjang pengembangan skill karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam mencapai hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Kepuasan kerja dapat diakibatkan oleh kinerja karyawan yang tinggi, dengan syarat bahwa karyawan mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Artinya, gaji atau upah yang diberikan harus diterima secara adil dan wajar sesuai dengan hasil kerja yang unggul. Menurut Hasibuan (2020), kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Dalam jangka panjang, efek yang ditimbulkan adalah kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan bagian yang sangat penting, termasuk dalam konteks Klinik Animal Care Vet. Namun, berdasarkan studi sementara, ditemukan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan akibat beberapa faktor, termasuk kompensasi dan kepuasan kerja yang belum optimal.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

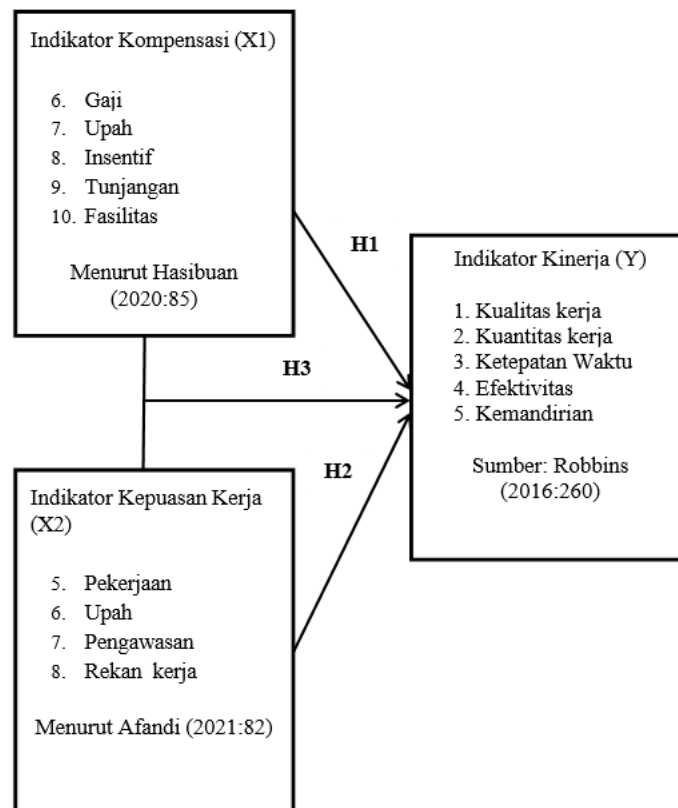
Menurut Handoko (2020:155) "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka." Menurut Suparyadi (2020:271) "Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial". Sedangkan menurut Wibowo (2019:271) "Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya". Sehingga berdasarkan ketiga definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2020) Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan kepuasan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan Perusahaan. Menurut Suwarno dan Priansa (2020), "kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan". Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo yaitu "kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja". Sementara itu menurut Hasibuan (2020:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja".

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan kinerja karyawan merupakan suatu kebutuhan. Menurut Mangkunegara (2016:67) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi Kerja terhadap Kompensasi pada Karyawan Klinik Animal Care
- H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan terhadap kinerja karyawan Klinik Animal Care
- H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Animal Care

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:11), Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert. Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2021:42) metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih. Tempat penelitian ini dilakukan pada Klinik Animal Care Vet yang beralamat di JL. M Kahfi 1 No 27 D Jakarta Selatan. Menurut Sugiyono (2020), Sampling jenuh adalah teknik penentuan jumlah sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Melihat karyawan yang berjumlah 60 karyawan, maka penentuan jumlah sampel pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi yang berjumlah 60 karyawan penulis jadikan sampel/responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala Likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Menurut Sugiono (2019:275) Analisis regresi berganda berguna untuk mendapatkan pengaruh dua variabel kriterium, atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel prediktor atau lebih dengan variabel kriteriumnya, atau untuk meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Regresi Linear Sederhana Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	19,023	3,209		5,927	,000
KOMPENSASI	,534	,086	,634	6,239	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : *Output* SPSS versi 25 tahun 2024

Maka hasil tabel 1 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 19,023 + 0,534X_1$ Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah: Konstanta sebesar 19,023 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kompensasi adalah sebesar 19,023. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,534 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kompensasi, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,534 (53,4%). Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja karyawan adalah positif.

Tabel 2. Regresi Linear Sederhana Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	26,868	4,531		5,929	,000
KEPUASAN KERJA	,321	,120	,331	2,670	,010

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : *Output* SPSS versi 25 tahun 2024

Maka hasil tabel 2 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 26,868 + 0,321X_2$ Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah: Konstanta sebesar 26,868 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kepuasan kerja adalah sebesar 26,868. Koefisien regresi Kepuasan kerja sebesar 0,321 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kepuasan kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,321 (32,1%). Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan adalah positif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 25, maka hasilnya secara lengkap disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	12,453	4,354		2,860	,006
KEPUASAN KERJA	,210	,097	,217	2,158	,035
KOMPENSASI	,499	,085	,592	5,896	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : *Output* SPSS versi 25 tahun 2024

Pada kolom Kompensasi diperoleh nilai B1 variabel sebesar 0,486 sedangkan nilai B2 yaitu Kepuasan kerja sebesar 0,243 dan nilai konstanta (a) adalah 11,413. Maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 12,453 + 0,210X_1 + 0,499X_2 + 4,354$

- Nilai Konstanta (a) sebesar 12,453 ini menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi dan Kepuasan kerja dianggap konstan maka variabel Kinerja karyawan akan bernilai 12,453.
- Koefisien b1 (X1) = 0,210 menunjukkan bahwa jika Kompensasi menurun satuannya, maka Kinerja karyawan akan meningkat dengan syarat variabel lain nilainya tetap.
- Koefisien b2 (X2) = 0,499 menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan kerja semakin baik maka Kinerja karyawan akan meningkat.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independen Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja.

Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		KOMPENSASI	KINERJA KARYAWAN
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	,634**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,634**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : *Output* SPSS versi 25 tahun 2024

Hasil pengujian di atas diketahui antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,634 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,600 – 0,799) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		KEPUASAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	,331**
	Sig. (2-tailed)		,010
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,331**	1
	Sig. (2-tailed)	,010	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : *Output* SPSS versi 25 tahun 2024

Hasil pengujian di atas diketahui antara Kepuasan dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,331 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,200–0,399) artinya kedua variabel memiliki tingkat **rendah**.

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,668 ^a	,447	,427	2,92135	,447	23,022	2	57	,000

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI

Sumber : *Output* SPSS versi 25 tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara Kompensasi dan Kepuasan kerja sebagai variabel *independent* dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependent* diperoleh nilai korelasi sebesar 0,668 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,600 – 0,799) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 ^a	,402	,391	3,01206

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber : *Output* SPSS versi 25 tahun 2022

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai R atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,634 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar (100-63,4%) = 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,331 ^a	,109	,094	3,67457

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

Sumber : *Output SPSS* versi 25 tahun 2022

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai *R* atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,331 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 33,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-33,1\%) = 66,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,447	,427	2,92135

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA

Sumber : *Output SPSS* versi 25 tahun 2024

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai *R Square* atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,447 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Kompensasi dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 44,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-44,7\%) = 55,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,453	4,354		2,860	,006
	KOMPENSASI	,499	,085	,592	5,896	,000
	KEPUASAN KERJA	,210	,097	,217	2,158	,035

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : *Output SPSS* versi 25 tahun 2024

- a. Hasil analisis pada tabel 10 untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,896 > 2,002)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- b. Hasil analisis pada tabel 10 untuk variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,158 > 2,002)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392,947	2	196,474	23,022	,000 ^b
	Residual	486,453	57	8,534		
	Total	879,400	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI

Sumber : *Output SPSS* versi 25 tahun 2024

Hasil pengujian pada tabel 11 diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(23,022 > 3,160)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Kompensasi dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan..

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik *Animal Care Vet*

$Y = 19,023 + 0,534X_1$ Dari persamaan di atas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 19,023 artinya apabila kompensasi bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 19,023. Dan koefisien kompensasi sebesar 0,534 dengan nilai yang mengandung arti bahwa kenaikan 1% kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,534. Dari hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,634 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil koefisien determinasi secara parsial variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,634. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 63,4%. Dari hasil uji t diperoleh untuk variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,896 > 2,002$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik *Animal Care Vet*

$Y = 26,868 + 0,321X_2$ Dari persamaan di atas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 26,868 artinya apabila kepuasan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 26,868. Dan koefisien kepuasan kerja sebesar 0,321 dengan nilai yang mengandung arti bahwa kenaikan 1% kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,321. Dari hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,331 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,200 – 0,399) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. Berdasarkan hasil koefisien determinasi secara parsial variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,331. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 33,1%. Dari hasil uji t diperoleh untuk variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,158 > 2,002$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh simultan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik *Animal Care Vet*

$Y = 12,453 + 0,210X_1 + 0,499X_2 + 4,354$ Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa Nilai Konstanta (a) sebesar 12,453 ini menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi dan Kepuasan kerja dianggap konstan maka variabel Kinerja karyawan akan bernilai 12,453. Koefisien b_1 (X_1) = 0,210 menunjukkan bahwa jika Kompensasi menurun satuannya, maka Kinerja karyawan akan meningkat dengan syarat variabel lain nilainya tetap. Koefisien b_2 (X_2) = 0,499 menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan kerja semakin baik maka Kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diperoleh hasil koefisien determinasi (R -Square) sebesar 0,447 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,7% terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis uji f diperoleh hasil nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar ($23,022 > 3,160$) hal ini juga diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Kompensasi dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif secara parsial terhadap Variabel Kinerja karyawan kerja (Y) yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,515 > 2,002$) dan signifikansi konstanta lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,634 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-63,4\%) = 46,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel Kepuasan kerja (X_2) juga berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,158 > 2,002$) dan signifikansi konstanta lebih kecil dari 0,05 ($0,035 < 0,05$). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,331 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan sebesar 33,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-33,1\%) = 66,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Secara simultan variabel Kompensasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) yang tampak pada nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,022 > 3,160$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,447 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Kompensasi dan Kepuasan kerja berpengaruh

terhadap variabel dependen Kinerja karyawan sebesar 44,7% sedangkan sisanya sebesar (100-44,7%) = 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Albertho, M. F., Ibrahim, M. B. H., Idrus, A., & Sonjaya, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. *The Journal of Business and Management Research*, 5(1), 619-630.
- Aliming Bassi, Jamilah Pramajaya, dan Irfandie Vol. 1, No. 7 november 2020 No. ISSN: 2798 – 5210 p-ISSN: 2798 – 5652 fakultas ekonomi, Universitas Tamansiswa.
- As'ad, M. (2020). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lilis Sularmi, dan Muhammad Guruh Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS) (2021) ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502.
- Bacal, Robert. 2020. Performance Management. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Cecep Chandra Pratama dan DR. Alex Winarno,S. T., M.M. e-Proceeding of Management (2020) ISSN : 2355-9357
- Edison, Emron., dkk. 2021 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Farida, Umi and Hartono, Sri (2020) Buku ajar manajemen sumber daya manusia ii. Universitas muhammadiyah ponorogo Press, Ponorogo. ISBN 978-602-1832-11-1.
- Handoko. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2020. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, R., & Indriyani, S. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Inti Pelangi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 24-41.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259-263.
- Lestari, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok. *Cki on Spot*, 10(1).
- Marwansyah, 2020, Manejemen sumber daya manusia, Edisi dua.
- Michael Frasiscus Albertho, Muhdi B. Hi Ibrahim, Achmad Idrus, Yaya Sonjaya. Vol 5 No 1 (2022) : ISSN : 2614 – 4190 The journal of Business an Management Research januari 2022.
- Muhammad Faiza Akbar, Puspita Wulansari, S.P., M.M, dan Ary Ferdian , S. T., M.M Vol. 7, No. 2, agustus 2020 No ISSN : 2355 – 9357 Universitas Telkom.
- Pahroji, P., & Hanny, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Giant Vila Melati Mas Serpong Tangerang Selatan. *Mabiska Jurnal*, 5, 43-56.
- Rini Astuti dan Suhendri Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP) Vol. 5 No. 2, 2020 No ISSN: 2477 – 6718 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
- Robbins, Coulter. (2020). Management 14th Edition. Canada: Pearson
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1).

- Sedarmayanti. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, K. C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Bagian Operasi Pt. Pusri Palembang. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53 ISSN: 2502 X, 728.
- Sri Widodo. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Manggu Media, Bandung.
- Sugiyono, (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sungkono dan Aji Tuhagana Vol. 4, Mei 2020 ISSN: 2541-6995 E ISSN: 2580 – 5517 Universitas Buana Perjuangan Karawang.
- Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wibowo, 2021. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.