

**ANALISIS PENGARUH KUALITAS KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD TANJUNG HARAPAN
POULTRY SHOP DI PONTIANAK**

Dedy Gunawan

Email: dedygunawan277@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kompensasi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PD Tanjung Harapan *Poultry Shop* di Pontianak. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan yang menjadi responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode teknik survey atau biasa disebut sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal istilah sensus. Maka semua populasi diambil dan kemudian dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 35 orang karyawan pada PD Tanjung Harapan *Poultry Shop* di Pontianak. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket dan wawancara. Teknik analisis data berupa analisis statistik dengan dengan pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis linearitas, koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda dan pembahasan hipotesis dengan menggunakan uji f dan uji t. Hasil pengujian validitas menunjukkan semua variabel valid. Hasil pengujian reliabilitas juga menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan peneliti adalah reliabel. Hasil dari analisis linearitas menunjukkan masing-masing variabel berhubungan secara linier. Hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,472. Hasil dari uji f adalah sebesar 14,291 pada tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan pengujian secara parsial (Uji t) menghasilkan variabel independen berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen. Hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kualitas kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD Tanjung Harapan *Poultry Shop* di Pontianak.

KATA KUNCI: Kualitas Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat.

Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda, perbedaan tersebut menyebabkan kinerja karyawan juga berbeda-beda. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga jika

pemberian kompensasi yang tidak sesuai sangat berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan, dampaknya kinerja karyawan kurang maksimal. Untuk itu ada beberapa keuntungan dengan diberikannya kompensasi kepada karyawan yang sesuai seperti meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan jumlah absensi, dan meminimalkan biaya-biaya kerja lembur. Selain dari itu, bila karyawan diberikan tugas sesuai dengan keahliannya, maka mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. (Verianto, 2019).

Kinerja sesungguhnya berhubungan erat dengan perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan kata lain karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam memberikan imbalan yang sesuai dan layak bagi para karyawan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan kedepannya. Pada dasarnya gaji yang sesuai dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila karyawan menerima gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka kinerja karyawan kurang maksimal.

Adanya perlakuan yang baik dan positif terhadap karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dengan memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan agar meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga keuntungan omset perusahaan bisa meningkat pesat. Perusahaan yang telah menyadari pentingnya tingkat kepuasan kerja karyawan, akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah memberikan kompensasi yang adil dan layak.

PD Tanjung Harapan *Poultry Shop* didirikan pada tahun 1974 oleh Bapak Tan Song Tjua/Bapak Jailani di jalan Pattimura No. 246 Pontianak. PD Tanjung Harapan *Poultry Shop* menyediakan secara lengkap kebutuhan di bidang peternakan (seperti: Pakan ayam, pakan burung, obat-obatan ternak, dan perlengkapannya), dibidang perikanan menyediakan: Bibit-bibit ikan, pakan ikan, obat-obatan ikan, serta perlengkapannya. PD Tanjung Harapan *Poultry Shop* juga adalah Agen PT. Charoen Phokpand wilayah Kalimantan Barat yang sedang berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Simamora dalam Bintoro, Utami dan Hakam (2013: 2-3) kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi Finansial yang berupa pengeluaran moneter seperti:
 - a. Gaji atau Upah
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
 - b. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya.
 - c. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.
2. Kompensasi Non Finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Menurut Riva'i dalam Susilowati (2017:13), kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas dengan baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Dengan kata lain, kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya, dimana tingkat produktivitas tersebut akan memacu kinerja yang baik pada perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator-indikator. Menurut Veithzal Rivai (2011: 860): Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan ialah:

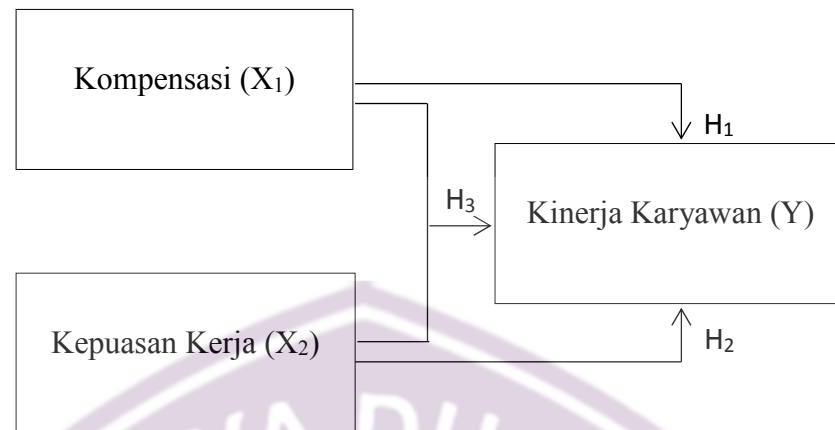
- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
- f. Rekan kerja

g. Kondisi pekerjaan

Menurut Wibowo (2016: 190): Kinerja adalah sebuah hasil dari proses kegiatan yang bersifat produktif. *Performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Wibowo (2016: 8): Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Yang menyatakan bahwa ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.
- b. Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- c. Umpan Balik
Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- d. Alat atau sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tujuan pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- e. Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- f. Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g. Peluang
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Yaitu dengan ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat untuk berprestasi.

GAMBAR 1.1
MODEL KONSEPTUAL



Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀: Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD Tanjung Harapan *Poultry Shop*.

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD Tanjung Harapan *Poultry Shop*.

H₀: Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD Tanjung Harapan *Poultry Shop*.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD Tanjung Harapan *Poultry Shop*.

H₀: Kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD Tanjung Harapan *Poultry Shop*.

H₃: Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD Tanjung Harapan *Poultry Shop*.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada judul yang dikemukakan, maka bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mengambil dari sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis antara lain dengan menggunakan penyebaran angket berupa kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian berjumlah 35 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang yang

diambil menggunakan metode *survey*, dengan kriteria yaitu menjadi responden pada PD Tanjung Harapan *Poultry Shop* di Pontianak. Teknik analisis data berupa analisis statistik dengan bantuan *software SPSS statistic* versi 22.

PEMBAHASAN

Hasil indeks analisis pengaruh antar variabel dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
HASIL INDEKS JAWABAN RESPONDEN

Variabel	Hasil Indeks
Kompensasi	
1. Kompensasi Finansial	
a. Gaji yang diterima tepat waktu.	4,20
b. Perusahaan memberikan insentif kepada Saya apabila hasil pekerjaan Saya mencapai atau melebihi target yang ditetapkan.	4,26
c. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan seperti BPJS.	4,14
2. Kompensasi Non-Finansial	
a. Pimpinan sering memberikan pujian jika berhasil melaksanakan pekerjaan.	4,23
b. Perusahaan memberikan perlengkapan kerja yang memadai.	4,57
c. Perusahaan memberikan cuti tahunan (cuti melahirkan, cuti liburan dan lain-lainnya)	4,60
Variabel	Hasil Indeks
Kepuasan Kerja	
1. Isi pekerjaan	
a. Beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan.	4,34
b. Pembagian kerja sesuai dengan bidang di dalam perusahaan	4,26
c. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kontrak kerja.	4,14
2. Supervisi	
a. Pimpinan selalu memonitoring dan memandu karyawan dalam bekerja.	4,06
b. Saya merasa senang dengan adanya pengawasan dari atasan Saya.	4,06
c. Pimpinan selalu memberikan kritik dan saran atas pekerjaan yang telah dikerjakan semua karyawan.	3,83
3. Organisasi dan Manajemen	
a. Perusahaan memiliki struktur organisasi dalam manajemennya.	3,40
b. Perusahaan memberikan penjelasan mengenai hubungan kerja dalam struktur organisasi.	2,86
c. Perusahaan selalu berusaha menciptakan kejelasan karier pada karyawan yang ada di dalam organisasi.	2,94

4. Kesempatan Untuk Maju	
a. Perusahaan memberikan setiap karyawannya peluang untuk mendapatkan promosi.	3,51
b. Perusahaan memberikan kesempatan untuk jenjang pendidikan yang lebih tinggi (misalnya seperti beasiswa).	2,66
c. Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan, agar lebih mengembangkan potensi karyawan.	3,40
5. Gaji atau Keuntungan Lainnya	
a. Perusahaan memberikan uang insentif bagi karyawan yang bekerja lembur.	3,57
b. Perusahaan memberikan uang rajin bagi karyawan.	3,71
c. Perusahaan memberikan izin untuk tidak masuk kerja sewaktu-waktu jika dibutuhkan mendadak.	3,71
6. Rekan Kerja	
a. Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif dan harmonis.	3,94
b. Karyawan saling berdiskusi untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan.	3,89
c. Karyawan saling memberikan dukungan kepada rekan kerjanya.	3,97
7. Kondisi Pekerjaan	
a. Saya memiliki suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan.	4,63
b. Saya memiliki ruangan kantor yang bersih, penerangan yang baik dan berventilasi memadai.	4,54
c. Saya memiliki tempat kerja yang jauh dari kebisingan.	4,29
Variabel	Hasil Indeks
Kinerja Karyawan	
1. Tujuan	
a. Saya memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja agar memberikan kontribusi dalam perusahaan.	4,37
b. Saya bekerja sesuai target yang ditentukan dalam mencapai tujuan perusahaan.	4,31
c. Saya bekerja tanpa menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan.	4,29
2. Standar	
a. Saya bekerja sesuai dengan ketentuan Standar Operasional Prosedur Perusahaan.	3,74
b. Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan.	4,09
c. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.	4,03
3. Umpan Balik	
a. Saya selalu mengevaluasi setiap pekerjaan yang telah Saya kerjakan.	3,94
b. Saya selalu bersedia menerima kritik dan saran dari atasan maupun rekan kerja.	4,14
c. Saya selalu memberikan respon atau sikap yang baik atas pekerjaan yang diberikan.	4,09

4. Alat atau Sarana	
a. Saya selalu menggunakan setiap fasilitas yang sediakan perusahaan sebagai alat dan sarana dalam menunjang pekerjaan Saya.	4,03
b. Perusahaan memberikan fasilitas berupa kendaraan kantor untuk keperluan pekerjaan.	4,03
c. Perusahaan memberikan fasilitas berupa perlengkapan ATK yang memadai dan kotak P3K di ruang kantor.	3,97
5. Kompetensi	
a. Saya bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan Saya sendiri dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	4,03
b. Saya mengerjakan pekerjaan secara teliti dan cermat.	4,17
c. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	4,31
6. Motif	
a. Saya memiliki motivasi diri yang kuat dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Saya sendiri.	4,34
b. Saya selalu memiliki kreatifitas dalam bekerja.	4,11
c. Saya selalu berinisiatif melakukan pekerjaan yang harus dilakukan tanpa harus diminta terlebih dahulu.	4,34
7. Peluang	
a. Saya diberikan waktu oleh perusahaan untuk memenuhi standar kerja perusahaan.	4,20
b. Perusahaan memberikan waktu untuk menambah keterampilan atau pengalaman kerja (seperti adanya <i>training</i>).	4,31
c. Perusahaan memberikan peluang kenaikan gaji bagi karyawan yang selalu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.	4,29

Sumber data: Data olahan, 2019

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program olahan data statistik yaitu *IBM SPSS Statistics* versi 22 (*SPSS 22*) dalam melakukan pengujian terhadap data yang diperoleh untuk mempermudah pengolahan data bagi keperluan penelitian kuantitatif. Tujuan penggunaan program tersebut adalah membantu peneliti untuk menganalisa data statistik. Hasil uji statistik dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

TABEL 2
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan dan Hasil
Uji Validitas
Kompensasi
X1.1= 0,912, X1.2= 0,848, X1.3= 0,845, X1.4= 0,847, X1.5= 0,481, X1.6= 0,533
Kepuasan Kerja
X2.1= 0,569, X2.2= 0,617, X2.3= 0,778, X2.4= 0,834, X2.5= 0,663, X2.6= 0,634, X2.7= 0,702, X2.8= 0,648, X2.9= 0,581, X2.10= 0,850, X2.11= 0,553, X2.12= 0,812, X2.13= 0,667, X2.14= 0,822, X2.15= 0,851, X2.16= 0,621, X2.17= 0,691, X2.18= 0,508, X2.19= 0,474, X2.20= 0,479, X2.21= 0,465.

Kinerja Karyawan		
Y1.1= 0,755, Y1.2= 0,492, Y1.3= 0,478, Y1.4= 0,504, Y1.5= 0,912, Y1.6= 0,822, Y1.7= 0,739, Y1.8= 0,712, Y1.9= 0,856, Y1.10= 0,797, Y1.11= 0,772, Y1.12= 0,795, Y1.13= 0,724, Y1.14= 0,626, Y1.15= 0,562, Y1.16= 0,624, Y1.17= 0,460, Y1.18= 0,691, Y1.19= 0,517, Y1.20= 0,578, Y1.21= 0,594.		
Kesimpulan: Berdasarkan uji validitas semua pertanyaan pada kuesioner dikatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dalam penelitian ini rhitung diperoleh sebesar 0,334.		
Uji Reliabilitas		
Kompensasi		
X1.1= 0,787, X1.2= 0,808, X1.3= 0,809, X1.4= 0,0808, X1.5= 0,874, X1.6= 0,872.		
Kepuasan Kerja		
X2.1= 0,931, X2.2= 0,930, X2.3= 0,927, X2.4= 0,925, X2.5= 0,929, X2.6= 0,930, X2.7= 0,928, X2.8= 0,930, X2.9= 0,932, X2.10= 0,925, X2.11= 0,934, X2.12= 0,926, X2.13= 0,929, X2.14= 0,926, X2.15= 0,926, X2.16= 0,930, X2.17= 0,929, X2.18= 0,932, X2.19= 0,932, X2.20= 0,932, X2.21= 0,932.		
Kinerja Karyawan		
Y1.1= 0,934, Y1.2= 0,939, Y1.3= 0,938, Y1.4= 0,939, Y1.5= 0,930, Y1.6= 0,933, Y1.7= 0,934, Y1.8= 0,935, Y1.9= 0,932, Y1.10= 0,933, Y1.11= 0,933, Y1.12= 0,933, Y1.13= 0,934, Y1.14= 0,936, Y1.15= 0,938, Y1.16= 0,936, Y1.17= 0,939, Y1.18= 0,935, Y1.19= 0,938, Y1.20= 0,937, Y1.21= 0,937.		
Kesimpulan : Berdasarkan uji reliabilitas, ketiga variabel dikatakan reliabel dikarenakan memiliki <i>cronbach's alpha</i> >0,60		
Keterangan	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas		Berdasarkan uji normalitas dengan metode <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i> dapat dinyatakan semua data berdistribusi normal karena nilai sinifikansinya yaitu $0,200 > 0,05$.
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200	
Uji Linearitas		Berdasarkan uji linearitas Ini menunjukkan bahwa data variabel X_1 dengan variabel Y Linier dan data variabel X_2 dengan variabel Y Linier.
Jika nilai p sig. > 0,05 linear Jika nilai p sig. < 0,05 tidak linear	0,120 > 0,05 dan 0,177 > 0,05	
Uji Multikolinearitas		Berdasarkan uji multikolinearitas semua variabel yang diuji dapat dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas karena nilai <i>Tolerance</i> >0,10 dan nilai <i>VIF</i> <10,00
Nilai Tolerance/VIF		
Kompensasi	0,533/1,877	
Kepuasan Kerja	0,533/1,877	
Keterangan	Hasil	Kesimpulan
Uji Koefisien Determinasi		Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan variabel independen memiliki pengaruh sebesar 47,20 persen terhadap variabel keputusan menjadi nasabah. Sedangkan sisanya sebesar 52,80 persen variabel lain yang tidak diteliti.
R Square (%)	0,472 (47,20)	
Uji F		Berdasarkan uji F yang dilakukan mendapatkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,291 > 3,37$ dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa model layak untuk persamaan regresi variabel bebas terhadap variabel terikat.
F_{hitung}	14,291	
Sig.	0,000	

Uji t		Berdasarkan uji t yang dilakukan yang disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,030, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel keputusan menjadi nasabah.
Kompensasi	4,349	
Kepuasan Kerja	4,938	

Sumber: Data olahan, 2019

Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi yang menyangkut pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,604 X_1 + 0,652 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi atau X_1 yaitu memiliki nilai sebesar 0,604. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi untuk variabel kualitas kepuasan kerja atau X_2 yaitu memiliki nilai sebesar 0,652. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel independen kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Hasil Hipotesis

Variabel Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar daripada t_{tabel} yang artinya H_1 diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila semakin tinggi kualitas kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil hipotesis tersebut sejalan dengan penelitian oleh Gripen Wira Cakra (2016). Dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar daripada t_{tabel} yang artinya H_2 diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil hipotesis tersebut sejalan

dengan penelitian Iwan Kurnia Wijaya (2018). Dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar daripada t_{tabel} yang artinya H_3 diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila semakin tinggi kualitas kompensasi dan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil hipotesis tersebut sejalan dengan penelitian Timoti Hendro (2018). Dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa ada pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa variabel kualitas kompensasi dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PD Tanjung Harapan *Poultry Shop* di Pontianak.

Adapun saran yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil penelitian ini.

Pertama, PD Tanjung Harapan *Poultry Shop* di Pontianak, harus terus meningkatkan kompensasi sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dengan cara memberikan uang bonus tambahan ataupun *reward* tertentu agar karyawan merasa kepuasan dalam bekerja sehingga dapat terus memberikan kontribusi kinerja karyawan yang lebih baik.

Kedua, PD Tanjung Harapan *Poultry Shop* di Pontianak, harus dapat mempertahankan atau lebih meningkatkan lagi pemberian insentif dan tunjangan kerja yang diperlukan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, demi tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya, dengan cara memberikan insentif tambahan apabila mencapai target penjualan maupun melalui tunjangan diluar dari gaji.

Ketiga, PD Tanjung Harapan *Poultry Shop* di Pontianak, harus terus memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, dan berusaha sebaik mungkin, dengan cara misalnya memberikan sarana dan fasilitas yang baik serta suasana lingkungan kerja yang nyaman,

agar karyawan merasa selalu diperhatikan dan merasa bahwa dirinya adalah bagian dari perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Bintoro, Utami dan Hakam. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan* (Studi Terhadap Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 1, 2013, hal 2-3.

Ghozali, Imam. *Ekonometrika*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2014.

Handoko, T.Hani. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2014.

M Munandar, Jono. et al. *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*. Bogor: IPB Press, 2014.

Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru – Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma, 2014.

Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rawamangun, 2015.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Susilowati, *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Wilmar Cahaya Indonesia, Tbk di Pontianak*. *Jurnal Widya Dharma Pontianak*. 2017.

Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: CAPS, 2012.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*, edisi ke lima, Jakarta: Rajawali Pres, 2016.

Wursanto, Ignasius. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset. 2003.

Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Berbagai Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin, Tbk. Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 128-146.