JEBIDI (JURNAL EKONOMI BISNIS DIGITAL)
Volume : 2 | Nomor : 1 | Bulan : Maret| Tahun : 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.200

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT ZIDAN TEKNIK MULTINDO

[1] Gita Indriyani Syahfitri
email: gitaindriyani08@gmail.com
[2] Tika Nirmala Sari
email: t.nirmalasasari@gmail.com
Universitas Potensi Utama[12]

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job satisfaction on work performance, to know and analyze the effect of compensation on work performance, at PT Zidan Teknik Multindo. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all 54 employees of PT Zidan Teknik Multindo and the sample used in this study was 54 people using a saturated sample. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t test and F test, and the coefficient of determination. Data processing in this study used the SPSS software program (version 25.00). Partially job satisfaction has no effect on work performance. Partially compensation has a significant influence on work performance. Simultaneously job satisfaction and compensation have a significant influence on work performance at PT Zidan Teknik Multindo.

Keywords: Job Satisfaction, Compensation, Job Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pada prestasi kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja, pada PT Zidan Teknik Multindo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Zidan Teknik Multindo sebanyak 54 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 25.00). Secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara simultan kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Zidan Teknik Multindo.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Kompensasi, Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting dalam bidang sumber daya manusia adalah beradaptasi dan inovatif atau menciptakan perubahan yang baru dari pada paradigma lama yang tidak memadai pada tujuan organisasi. Adanya prestasi kerja karyawan dapat menerapkan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien kearah tujuan perusahaan adalah suatu bentuk keberhasilan perusahaan yang tentunya dicapai dengan berbagai tahapan. Maka perusahaan yang ingin meningkatkan prestasi kerja guna memajukan perusahaan harus mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat "Survive" dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para karyawan atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dalam pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang sangat tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan dan berprestasi buruk. Akan tetapi dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja di PT Zidan Teknik Multindo dimana karyawan merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan kesepakatan juga suasana kerja masih belum terjalin dengan baik dan kesempatan karyawan untuk memiliki jenjang karir untuk maju sangatlah kecil dikarenakan perusahaan cenderung tidak memberikan kesempatan pada karyawan.

Volume : 2 | Nomor : 1 | Bulan : Maret| Tahun : 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.200

Selain itu Kompensasi juga penting dalam prestasi kerja dimana karyawan diberikan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawa, sebagai balasan atau kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Akan tetapi dapat dilihat bila kompensasi atau gaji belum sesuai dengan beban tugas yang diberikan perusahaan, selaian itu belum adanya insentif yang diberikan oleh peresuhaan, dan tunjangan diberikan hanya kepada bagian tertentu juga pemberian fasilitas kesehatan belum ada seperti yang seharusnya . Hal tersebut menjelaskan bila pemberian kompensasi di PT Zidan Teknik Multindo masih kurang baik dan tidak sesuai dengan harapan.

Prestasi kerja sangatlah dibutuhkan guna mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan harus memberikan tingkat kepuasan terhadap karyawan dengan cara memberikan suatu kepuasan kerja yang baik dan kompenasasi sehingga tujuan perusahaan tercapai. Akan tetapi masih banyak karyawan yang belum memiliki inisiatif dalam bekerja dan juga sebagian besar karyawan tidak berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah. Sedangkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan diharuskan mampu meningkatkan pengetahuan, inisiatif dalam bekerja dan berani mengambil keputusan sehingga diharapkan karyawan dapat menyelesaikan masalah.

Berdasarkan hal ini maka dalam penelitian ini mempunyai dua factor untuk mengetahui prestasi kerja PT. Zidan Teknik Multindo Medan yang meliputi kepuasan kerja dan kompensasi.maka penulis mengidentifikasikan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kompensasi, dan prestasi kerja karyawan pada PT Zidan Teknik Multindo.

Tujuan Penelitian

Adapun rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Zidan Teknik Multindo.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT. Zidan Teknik Multindo.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT. Zidan Teknik Multindo.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu kombinasi hasil gabungan antara keahlian dan motivasi, di mana keahlian adalah suatu individu untuk melaksanakan sesuatu kerja dan merupakan suatu ciri yang stabil.

Adapun indikator Prestasi Kerja menurut (Sutrisno, 2016) sebagai berikut :

Hasil Kerja
Pengetahuan Pekerjaan
Inisiatif
Kecekatan Mental
Sikap
Disiplin waktu dan absensi

Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan..

Indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

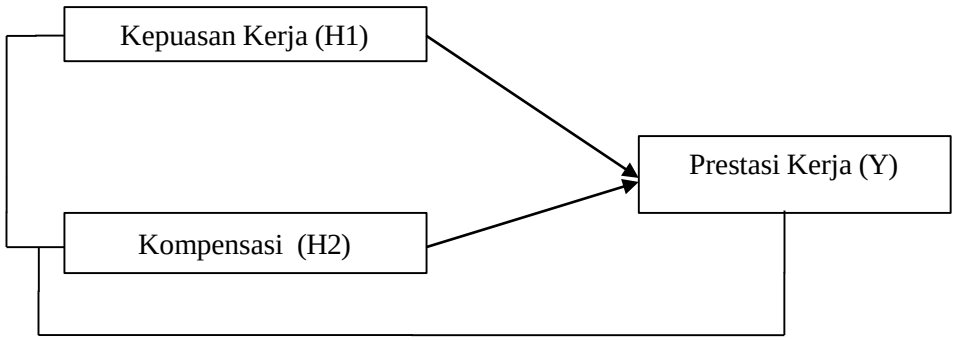
Kesempatan untuk maju
Keamanan kerja
Gaji
Perusahaan dan manajemen
Pengawasan sekaligus atasannya
Faktor intrinsic dari pekerjaan
Kondisi kerja

Volume : 2 | Nomor : 1 | Bulan : Maret| Tahun : 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.200

Aspek social dalam pekerjaan
Komunikasi
Fasilitas

Kompensasi
kompensasi adalah suatu ilmu yang membahas tentang bagaimana mengelola, merencanakan, mengorganisasikan, mengatur dan mengawasi pemberian kompensasi atau balas jasa kepada SDM sehingga SDM dapat bekerja dengan totalitas yang tinggi dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.
Indikator kompensasi yaitu sebagai berikut :
Upah dan gaji
Insentif
Tunjangan
Fasilitas

Kerangka Konseptual
Kerangka konseptual menurut Sugiyono (Kurniyanti, 2021:13) mengemukakan bahwa kerangka konseptual ialah bentuk dari konseptual terkait dari teori yang saling berkaitan dari bermacam-macam faktor yang diidentifikasi sesuatu masalah yang dirasa penting.
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja
kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.
Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja
kompensasi adalah suatu ilmu yang membahas tentang bagaimana mengelola, merencanakan, mengorganisasikan, mengatur dan mengawasi pemberian kompensasi atau balas jasa kepada SDM sehingga SDM dapat bekerja dengan totalitas yang tinggi dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensai Terhadap Prestasi Kerja
Kepuasan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.
Pada penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensai Terhadap Prestasi Kerja. Untuk dapat menyederhanakan kerangka pemikiran ini, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian yang berupaya mengkaji bagaiamana suatu variabel memiliki ketertarikan dan berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi penyebab perubahan variable lainnya. Penelitian asosiatif ini berupa data Skunder, merupakan sumber data tidak langsung seperti buku dan jurnal.Waktu penelitian ini dimulai dari bulan April sampai bulan Juli 2022 dan lokasi penelitian ini adalah PT. Zidan Teknik Multindo yang berada di Jl. Bhayangkara No.441

Volume : 2 | Nomor : 1 | Bulan : Maret| Tahun : 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.200

Medan – Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Zidan Teknik Multindo Medan sebanyak 54 Orang.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent. Adapun model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e}$$

Keterangan :

Y	: Prestasi Kerja
a	: Konstanta dan Keputusan Regresi
β_1 β_2	: Koefisien regresi variabel
X1	: Variabel Kepuasan Kerja
X2	: Variabel Kompensasi
e	: Tingkat kesalahan (*error*)

Hal ini jika koefisien nilai β bernilai positif (+) maka terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitu sebaliknya apabila koefesien nilai β bernilai negative (-) maka terjadi pengaruh tidak searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Uji validitas dan uji reliabelitas
   a. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil > r tabel maka item variabel disimpulkan valid, dan apabila r hitung atau r hasil < r tabel maka item variabel disimpulkan tidak valid.
   b. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*> 0,60
2. Uji asumsi klasik
   Pengujian asumsi klasik digunakan agar regresi dapat menghasilkan nilai yang baik maka harus memenuhi syarat yaitu memenuhi uji asumsi normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
3. Uji statistic
   a. Uji T
      Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.
   b. Uji F
      Uji Simultan (Uji f) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.
   c. Koefesien determinasi (R^2)
      Uji koefesien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
   a. Uji Validitas

Table 1. Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi		Probabilitas	Keterangan
Prestasi Kerja(Y)	Y1	0,539	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0,687	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0,820	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0,791	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0,768	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0,718	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0,649	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0,674	0.000 < 0,05	Valid
	X1	0,744	0.000 < 0,05	Valid

Item Pernyataan	Nilai Korelasi		Probabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X2	0,757	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,793	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,755	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,766	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,773	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,767	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,845	0.000 < 0,05	Valid
Kompensasi (X2)	X1	0,737	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,782	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,860	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,794	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,764	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,742	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,795	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,648	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	≥	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,904	>	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,899	>	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,852	>	0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS (2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai realibilas instrument menunjukan tingkat realibatas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendakati 1>0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah realibel atau terpercaya.
.

2. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji Normalitas
   Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui dari residual berdistribusi normal atau tidak. Adapun cara untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat uji *Kolmogorov-smirnov.*
      1) Analisis Statistik
      Uji Statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic Non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut

Tabel 3.*Kolmogorov-Smirnov (K-S)*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	54
Std. Deviation	3.77809259

Asymp. Sig. (2-tailed)	.093[c]

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai signifikasi sebesar 0,093, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolenearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan aanya korelasi antar variabel independen, salah satu cara mengetahui adanya multikolonearitas adalah denga melihat Tolerance dan *Varian Inflasion Factor (VIF).*

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.875	1.143
	Kompensasi	.875	1.143
a. Dependent variabel :Prestasi Kerja			

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 1,143 variabel kompensasi (X2) sebesar 1,143 Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai Tolerence pada variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,875, variabel kompensasi (X2) sebesar 0,875. Dari masing- masing variabel nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Tabel 5. Uji *Glejser*

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.103	2.655		2.675	.010
	Kepuasan Kerja	-.135	.070	-.275	-1.910	.062
	Kompensasi	.009	.068	.019	.129	.898

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2022)

Volume : 2 | Nomor : 1 | Bulan : Maret| Tahun : 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.200

Berdasarkan hasil uji heteroskedestisitas tabel 4 dapat diketauhi bahwa nilai sig dari masing-masing variabel adalah sebesar 0,062 untuk variabel kepuasan kerja dan 0,898 untuk variabel kompensasi. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami gejala heteroskedetisitas. Hal ini dikarenakan nilai sig dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05.

3. Uji Hipotesis
   a. Uji Parsial (Uji t)

   Uji Parsial (Uji t) menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan terhadap uji t dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:
   a. Jika sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak
      Jika sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
   b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima
      Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

   Adapun hasil dari uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.902	4.433		4.264	.000
	Kepuasan Kerja	.151	.118	.169	1.282	.205
	Kompensasi	.334	.114	.387	2.935	.005
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2022)

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t pada Variabel Produk (X1)
   a) Dari penelitian diatas bahwa sig 0,205 > 0,05 maka Ho diterima
   b) Untuk t hitung = 1,282dan t tabel = 2,006 jadi 1,282< 2,006 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, pengaruhnya sebesar 0,151 artinya jika kepuasan kerja naik 1 satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,151 dengan asumsi variabel lain konstan.
2. Uji t pada Variabel Kompensasi (X2)
   a) Dari penelitian diatas nahwa sig 0,005 < 0,05 maka Ho diterima
   b) Untuk t hitung = 2,935 dan t tabel = 2,006, jadi 2,935 > 2,006 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, pengaruhnya sebesar 0,334 artinya jika kompensasi naik 1 satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,334 dengan asumsi variabel lain konstan.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil dari uji f adalah sebagai berikut :

Volume : 2 | Nomor : 1 | Bulan : Maret| Tahun : 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.200

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.979	2	109.489	7.381	.002[b]
	Residual	756.521	51	14.834		
	Total	975.500	53			

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari hasil output pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil Fhitung > Ftabel (7,381 > 3,18) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05). Dari dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Koefesien Determinasi

Uji Koefesien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berikut nilai koefesien determinasi :

Tabel 8. Uji Koefesien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474[a]	.224	.194	3.85146

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,474 atau 47,4% yang berarti bahwa hubungan antara prestasi kerja dengan variabel bebasnya, kepuasan kerja dan kompensasi adalah erat. Pada nilai R-Square dalam penelitan ini sebesar 0,224 yang berarti 22,4% variasi dari prestasi kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 77,6% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari analisis penelitian ini menyimpulkan tidak adanya pengaruh terhadap prestasi kerja. Namun ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti, kondisi kerja, people (orang) yang mendukung dalam membantu menyelesaikan pekerjaan, terjalinnya komunikasi yang baik anatar atasan dan bawahan, fasilitas kantor yang memadai dan budaya saling menghargai membuat karyawan betah bekerja lebih dari lima tahun.

Hal ini didukung dengan penelitian Handayani (2017) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Bumi Karsa Makasar" hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan Daulay dan Handayani (2021) dalam jurnal yang berjudul "Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan yang menunjukan hasil penelitian yang dimana adanya pengaruh dari kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

Adapun teori dari para ahli yang menunjukan tentang prestasi kerja Menurut Wijono, (2012) Prestasi kerja merupakan suatu kombinasi hasil gabungan antara keahlian dan motivasi, di mana

Volume : 2 | Nomor : 1 | Bulan : Maret| Tahun : 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.200

keahlian adalah suatu individu untuk melaksanakan sesuatu kerja dan merupakan suatu ciri yang stabil.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja PT Zidan Teknik Multindo

1. Secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Zidan Teknik Multindo. Ini yang berarti indikator (Perusahaan dan Manajemen, kesempatan untuk maju, kondisi kerja, gaji, keamanan kerja) yang ada dikepuasan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Namun ada factor lain yang bisa memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja seperti, kondisi kerja, , kominikasi yang baik, atasan, kerja sama team. Hal ini dapat membatu terjadinya prestasi kerja di perusahaan terutama di PT Zidan Teknik Multindo.
2. Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Zidan Teknik Multindo. Yang berarti indikator "insentif" pada variabel kompensasi meningkat maka dapat diikuti dengan peningkatan prestasi kerja sehingga memberikan kontribusi baik terhadap kinerja perusahaan terutama di PT Zidan Teknik Multindo.
3. Secara simultan kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Zidan Teknik Multindo. Yang berarti indikator "kondisi kerja" pada variabel kepuasan kerja dan indikator "insentif" pada variabel kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai r^2 sebesar 22,4% yang artinya dalam suatu perusahaan kepuasan kerja dan kompensasi memiliki keterkaitan yang erat dengan prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Agar lebih ditingkatkan lagi indikator-indikator yang terdapat dalam kepuasan kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT Zidan Teknik Multindo. Terutama variabel yang memiliki penagaruh langsung yang paling besar terhadap prestasi kerja karyawan yaitu kompensasi. Dalam hal ini baik kepada direktur maupun PT Zidan Teknik Multindo dapat memberikan perhatian yang lebih baik terhadap pemberian kompensasi (tunjangan) kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan baik pemberian kompensasi secara langsung seperti gaji, insentif ataupun bonus serta kompensasi tidak langsung seperti jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai.
2. Dikarenakan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang paling besar terhadap prestasi kerja karyawan di PT Zidan Teknik Multindo. Untuk itu disarankan bagi setiap atasan ataupun pimpinan di PT Zidan Teknik Multindo untuk memperbaiki system kepuasan kerja yang selama ini ada agar prestasi kerja para karyawan lebih meningkat. Khususnya pada keamanan kerja agar disediakan lebih baik lagi alat-alat yang memadai dalam pekerjaan dilapangan. Meningkatkan kontribusi dalam memberikan rasa puas para karyawan seperti pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi, mengadakan family gathering dan voucer potongan belanja 10% bagi karyawan yang telah berhasil mencapai target.

REFERENSI

Abdurahman, S. A. (2007). Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian. Bandung: CV Pustaka Setia.

Akbar, H. U. (2003). Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: PT Bumi Akasara.

Akbar, R. B. (2013). Skripsi: Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai studi kasus pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta. Ciputat: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Astuti, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tunas Jaya Utama. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya, 5(2), 1–10.

Volume : 2 | Nomor : 1 | Bulan : Maret| Tahun : 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.200

A., & Tarigan, U. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Administrasi Publik, 3(1), 45–57.

Dessler, G. (2009). Manajemen SDM : Buku 1. Jakarta: Indeks.

Handoko, T. H. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat..

Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pngaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasaan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 24(2), 1–8