



Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Electronic City Indonesia Tbk Cabang Tangerang

Nana Amalia

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Andri Priadi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

nanaamalia46@gmail.com, dosen02160@unpam.ac.id

Abstrak. *This research aims to analyze the influence of compensation and job satisfaction on employee performance at PT Electronic City Indonesia, Tangerang Branch. The research method used is quantitative with a descriptive associative approach. The population in this study consists of all employees totaling 63 people, and the sampling technique used is total sampling or census. Data collection was conducted through questionnaires, and data analysis techniques included simple and multiple linear regression as well as hypothesis testing (t-test and F-test). Compensation has a positive and significant partial effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.677 and a contribution of 55.0%. Job satisfaction also has a positive and significant partial effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.777 and a contribution of 61.2%. Simultaneously, compensation and job satisfaction have a positive and significant influence on employee performance, with the multiple regression equation $Y = 10.946 + 0.094 X_1 + 0.687 X_2$. The coefficient of determination (R^2) is 0.564 or 56.4%, indicating that 56.4% of employee performance is influenced by both variables, while the remaining 43.6% is influenced by other factors outside the study. Thus, compensation and job satisfaction are proven to have a significant effect, both partially and simultaneously, on improving employee performance at PT Electronic City, Tangerang Branch.*

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Electronic Indonesia Tbk City Cabang Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 63 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling atau sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, dan teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan berganda serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi 0,677 dan kontribusi sebesar 55,0%. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,777 dan kontribusi sebesar 61,2%. Secara simultan, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,946 + 0,094 X_1 + 0,687 X_2$, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,564 atau 56,4%, yang berarti 56,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, dan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, kompensasi dan kepuasan kerja terbukti secara bersama-sama maupun parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Electronic Indonesia Tbk City Cabang Tangerang.

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

PENDAHULUAN

Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan yang diperoleh sebagai hasil pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi pekerjaannya dan merupakan unsur kepuasan kerja. kepuasan dengan kompensasi informasi yang diterima dari karyawan merupakan elemen utama penciptaannya kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin

puas karyawan terhadap gaji yang diterimanya maka semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Ketidakpuasan terhadap gaji dapat membuat pekerjaan menjadi kurang menarik. Menolak daya tarik pekerjaan akan menghasilkan peningkatan pergantian karyawan, ketidakpuasan kerja dan ketidakhadiran. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila kompensasi yang diberikan PT Electronic City Indonesia Tbk cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 1. 1
Data KPI Kompensasi PT Electronic City Indonesia Tbk Cabang Tangerang

Aspek Manajerial yang Dinilai	Indikator KPI	Target Ideal (%)	Capaian 2022 (%)	Capaian 2023 (%)	Capaian 2024 (%)
Gaji	Persentase karyawan menerima gaji sesuai atau di atas UMP	100	98	95	92
	Kesesuaian gaji dengan struktur dan skala upah perusahaan	100	96	93	90
Insentif	Persentase karyawan menerima insentif bulanan sesuai ketentuan	100	92	89	85
	Ketepatan waktu pembayaran insentif	100	90	87	83
Tunjangan	Persentase karyawan menerima tunjangan kesehatan	100	88	85	82
	Persentase karyawan menerima tunjangan makan/transportasi	100	87	84	80
Fasilitas	Persentase karyawan yang mendapatkan fasilitas kerja memadai	100	90	87	83
	Persentase karyawan yang mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan & Kesehatan	100	94	91	88

Sumber: Data Sekunder PT. Electronic City Indonesia Tbk Cabang Tangerang (2024).

Berdasarkan tabel 1.1, pencapaian indikator kompensasi karyawan PT Electronic City Indonesia Tbk cabang Tangerang menunjukkan tren menurun dari tahun 2022 hingga 2024. Pada aspek Gaji, persentase karyawan yang menerima gaji sesuai atau di atas UMP menurun dari 98% pada 2022 menjadi 92% pada 2024, sementara kesesuaian gaji dengan struktur perusahaan turun dari 96% menjadi 90%. Pada aspek Insentif, karyawan yang menerima insentif bulanan sesuai ketentuan menurun dari 92% menjadi 85%, sedangkan ketepatan waktu pembayaran insentif menurun dari 90% menjadi 83%. Aspek Tunjangan, baik untuk tunjangan kesehatan maupun tunjangan makan/transportasi, menunjukkan penurunan dari 88–87% pada 2022 menjadi 82–80% pada 2024. Aspek Fasilitas juga mengalami penurunan; fasilitas kerja memadai turun dari 90% menjadi 83%, sedangkan kepesertaan BPJS menurun dari 94% menjadi 88%. Penurunan ini dapat menjadi indikasi adanya tantangan dalam pengelolaan kompensasi dan fasilitas karyawan yang perlu diatasi oleh manajemen HRD agar kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan tetap terjaga..

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada sebagian karyawan yang merasa puas, mayoritas masih mengharapkan peningkatan dalam hal gaji, tunjangan, dan bonus untuk mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Persentase ketidakpuasan yang cukup tinggi menunjukkan bahwa peningkatan dalam aspek gaji, tunjangan, dan bonus sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan secara menyeluruh

Tabel 1. 2
Data KPI Kepuasan Kerja PT Electronic City Indonesia Tbk Cabang Tangerang

Aspek Manajerial yang Dinilai	Indikator KPI	Target Ideal (%)	Capaian 2022 (%)	Capaian 2023 (%)	Capaian 2024 (%)
Pekerjaan	Persentase karyawan yang merasa pekerjaannya sesuai kompetensi dan minat	100	95	92	88
	Persentase karyawan yang merasa beban kerja sesuai kemampuan	100	93	90	85
Upah	Persentase karyawan yang puas dengan jumlah gaji	100	90	87	83
	Persentase karyawan yang puas dengan ketepatan pembayaran gaji	100	92	89	85
Promosi	Persentase karyawan yang merasa ada kesempatan promosi yang adil	100	88	85	80
	Persentase karyawan yang puas dengan proses promosi	100	87	84	79
Pengawas	Persentase karyawan yang puas dengan arahan dan dukungan atasan	100	91	88	84
	Persentase karyawan yang merasa evaluasi kerja dilakukan secara adil	100	90	87	82
Rekan Kerja	Persentase karyawan yang merasa rekan kerja mendukung dan kooperatif	100	94	91	88
	Persentase karyawan yang merasa komunikasi antar tim berjalan baik	100	93	90	86

Sumber: Data Sekunder pada PT Electronic City Indonesia Tbk Cabang Tangerang (2024)

Berdasarkan hasil tabel 1.2 pengukuran KPI, tingkat kepuasan kerja karyawan PT Electronic City Indonesia Tbk cabang Tangerang menunjukkan penurunan dari tahun 2022 hingga 2024 di hampir seluruh indikator. Pada aspek Pekerjaan, persentase karyawan yang merasa pekerjaannya sesuai kompetensi dan minat menurun dari 95% pada 2022 menjadi 88% pada 2024, sedangkan kesesuaian beban kerja dengan kemampuan turun dari 93% menjadi 85%. Aspek Upah

Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Electronic City Indonesia Tbk Cabang Tangerang

juga menunjukkan tren serupa; kepuasan terhadap jumlah gaji turun dari 90% menjadi 83%, dan kepuasan terhadap ketepatan pembayaran gaji turun dari 92% menjadi 85%. Pada aspek Promosi, kesempatan promosi yang dianggap adil menurun dari 88% menjadi 80%, sedangkan kepuasan terhadap proses promosi turun dari 87% menjadi 79%. Aspek Pengawas mengalami penurunan, di mana kepuasan terhadap arahan atasan turun dari 91% menjadi 84%, dan persepsi keadilan evaluasi kerja turun dari 90% menjadi 82%. Terakhir, aspek Rekan Kerja yang awalnya cukup tinggi juga turun, dengan dukungan rekan kerja berkurang dari 94% menjadi 88%, dan komunikasi antar tim menurun dari 93% menjadi 86%. Secara keseluruhan, tren penurunan ini dapat menjadi indikasi adanya masalah pada motivasi, komunikasi, dan sistem penghargaan yang perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen HRD agar kepuasan kerja karyawan dapat dipulihkan

Tabel 1. 3
Data KPI Kinerja PT Electronic City Indonesia Tbk Cabang Tangerang

Aspek Manajerial yang Dinilai	Indikator KPI	Target Ideal (%)	Capaian 2022 (%)	Capaian 2023 (%)	Capaian 2024 (%)	Perubahan 2022-2024 (%)
Kualitas Kerja	Persentase pekerjaan diselesaikan sesuai standar kualitas perusahaan	100	96	93	89	-7
	Persentase hasil kerja minim kesalahan	100	95	92	88	-7
Kuantitas	Persentase target kerja bulanan tercapai	100	94	91	87	-7
	Persentase pekerjaan tambahan yang dapat diselesaikan	100	92	89	85	-7
Ketepatan Waktu	Persentase pekerjaan selesai sesuai deadline	100	95	92	88	-7
	Persentase keterlambatan penyelesaian tugas	0 (lebih rendah lebih baik)	5	7	10	5
Efektivitas	Persentase penggunaan sumber daya kerja secara optimal	100	93	90	86	-7
	Persentase solusi kerja yang efektif terhadap permasalahan	100	92	88	84	-8
Kemandirian	Persentase karyawan yang dapat bekerja tanpa pengawasan langsung	100	90	87	83	-7
	Persentase karyawan yang mampu mengambil keputusan sendiri	100	88	85	81	-7

Sumber : Data Sekunder PT Electronic City Indonesia Tbk Cabang Tangerang

Berdasarkan hasil tabel 1.3 pengukuran KPI, kinerja karyawan PT Electronic City Indonesia Tbk cabang Tangerang menunjukkan penurunan konsisten pada sebagian besar indikator dari tahun 2022 hingga 2024. Pada aspek Kualitas Kerja, persentase pekerjaan yang diselesaikan sesuai standar perusahaan turun dari 96% menjadi 89%, sedangkan hasil kerja minim kesalahan menurun dari 95% menjadi 88%. Aspek Kuantitas juga mengalami penurunan serupa; pencapaian target kerja bulanan berkurang dari 94% menjadi 87%, dan penyelesaian pekerjaan tambahan turun dari 92% menjadi 85%. Pada aspek Ketepatan Waktu, pekerjaan yang selesai sesuai deadline menurun dari 95% menjadi 88%, sementara tingkat keterlambatan meningkat dari 5% menjadi 10%. Aspek Efektivitas menurun pada kedua indikatornya, dengan penggunaan

sumber daya optimal turun dari 93% menjadi 86% dan solusi kerja efektif turun dari 92% menjadi 84%. Aspek Kemandirian pun tidak luput dari penurunan, di mana karyawan yang mampu bekerja tanpa pengawasan langsung turun dari 90% menjadi 83%, dan kemampuan mengambil keputusan sendiri turun dari 88% menjadi 81%. Penurunan ini menunjukkan adanya potensi masalah pada pengelolaan beban kerja, pengawasan, serta motivasi karyawan, yang jika tidak segera diatasi dapat berdampak pada produktivitas jangka panjang

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Secara umum, konsep kompensasi mencakup segala sesuatu yang diterima seseorang, baik fisik maupun non-fisik, yang harus diperhitungkan untuk kemudian diberikan kepada individu tersebut. Kompensasi sering dilihat dalam bentuk gaji dan/atau tunjangan. Ini merupakan bentuk penghargaan yang sebanding dengan kontribusi karyawan terhadap perkembangan bisnis. Selain gaji pokok, kompensasi juga dapat berupa hal-hal di luar gaji, seperti parkir gratis, asuransi kesehatan, atau manfaat lainnya.

Menurut Kadarisman (2014:1) mengatakan bahwa, “kompensasi adalah seorang karyawan/pekerja menerima balasan dari pekerjaan yang diberikan baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia”

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan semua tantangan yang dihadapinya. Pihak manajemen atau departemen personalia harus selalu memantau kebahagiaan kerja, karena hal ini dapat berdampak pada tingkat absensi, kinerja karyawan, perputaran tenaga kerja, keluhan, dan masalah personalia penting lainnya. Bukan seberapa keras atau baik seseorang bekerja, tetapi seberapa jauh mereka menyukai pekerjaan mereka. Perasaan atau sikap seseorang tentang pekerjaan mereka, gaji, dan kesempatan untuk mencapai tujuan adalah yang menentukan kepuasan kerja mereka. atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, tanggung jawab, dan sebagainya.

Menurut Wibowo (2016:415) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, yang dapat memengaruhi produktivitas dan perilaku kerja karyawan

Kinerja Karyawan

Menurut Riniwati (2016:193) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:35) metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 9
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,776	0,248	Valid
2	0,749	0,248	Valid
3	0,782	0,248	Valid
4	0,821	0,248	Valid
5	0,771	0,248	Valid
6	0,795	0,248	Valid
7	0,793	0,248	Valid
8	0,791	0,248	Valid
9	0,703	0,248	Valid
10	0,641	0,248	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25, (2025)

Bedasarkan pada tabel 4.9 diatas, variabel Kompensasi diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,248), dengan demikian maka setiap butir pernyataan kuisioner dinyatakan valid. Untuk itu kuisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,623	0,248	Valid
2	0,840	0,248	Valid
3	0,748	0,248	Valid
4	0,732	0,248	Valid
5	0,724	0,248	Valid
6	0,745	0,248	Valid
7	0,709	0,248	Valid
8	0,760	0,248	Valid
9	0,805	0,248	Valid
10	0,762	0,248	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25, (2025)

Bedasarkan pada tabel 4.10 diatas, variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,248), dengan demikian maka setiap butir pernyataan kuisisioner dinyatakan valid. Untuk itu kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 11
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,863	0,248	Valid
2	0,837	0,248	Valid
3	0,805	0,248	Valid
4	0,820	0,248	Valid
5	0,774	0,248	Valid
6	0,783	0,248	Valid
7	0,858	0,248	Valid
8	0,821	0,248	Valid
9	0,857	0,248	Valid
10	0,884	0,248	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25, (2025)

Bedasarkan pada tabel 4.11 diatas, variabel kinerja karyawan diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,244), dengan demikian maka setiap butir pernyataan kuisisioner dinyatakan valid. Untuk itu kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi suatu kuisisioner yang memiliki indikator dari suatu variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,920	10

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 56 (2025)

Bedasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* dari variabel Kompensasi sebesar 0,920 dimana nilai tersebut melebihi dari 0,60. Maka dapat di nyatakan bahwa variabel Kompensasi reliabel

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,910	10

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25 (2025)

Bedasarkan tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,910, Dimana nilai tersebut melebihi dari 0,60. Maka dapat di nyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja reliabel

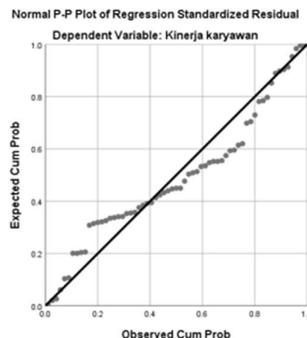
Tabel 4. 14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,949	10

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25 (2025)

Bedasarkan tabel 4.14 diatas, dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* dari variabel Kinerja karyawan sebesar 0,949, Dimana nilai tersebut melebihi dari 0,60. Maka dapat di nyatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan reliabel

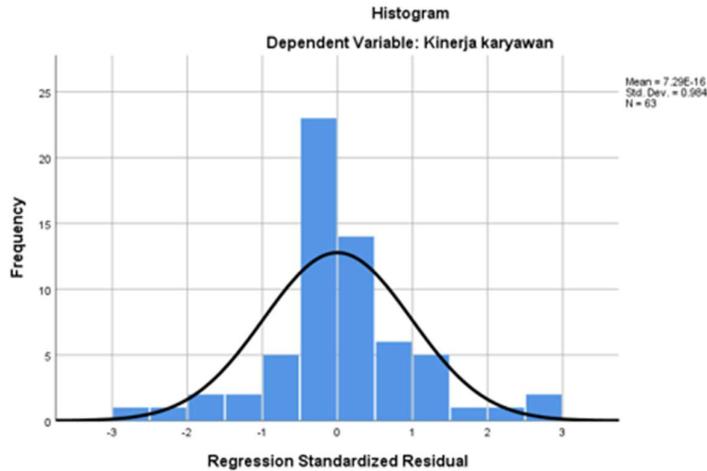
Uji Normalitas



Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25 (2025)

Gambar 4. 2
Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa grafik probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari persebaran titik di sekitar garis diagonal atau penyebaran titik-titik mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini juga ditampilkan hasil Output uji normalitas grafik histogram sebagai berikut :



Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25 (2025)

Gambar 4. 3
Histogram Hasil Uji Normalitas

Dari hasil grafik histogram pada gambar 4.2 diatas, menunjukkan grafik histogram yang memberikan distribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Multikolinearitas

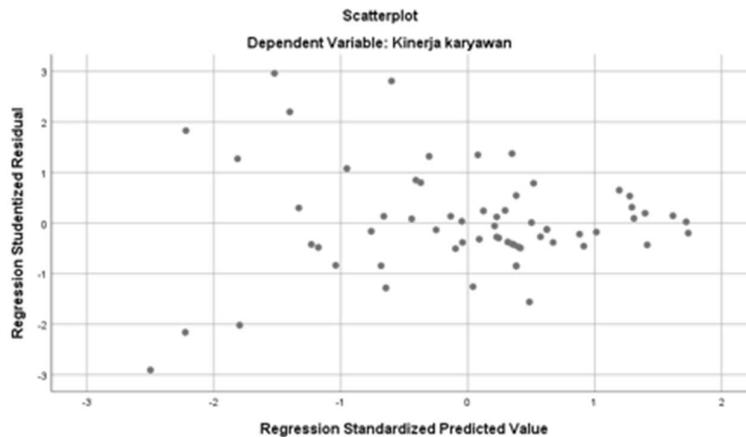
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1								
	(Constant)	10.946	3.368		3.250	.002		
	Kompensasi	.094	.193	.096	.487	.628	.185	5.403
	Kepuasan kerja	.687	.205	.663	3.347	.001	.185	5.403

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25 (2025)

Bedasarkan tabel 4.16 diatas, dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,185 dan variabel Kepuasan kerja juga memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,185. Dimana nilai hasil kedua variabel tersebut nilainya lebih besar dari 0,10 Dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) Variabel Kompensasi sebesar 5.403 dan nilai VIF dari variabel Kepuasan

kerja sebesar 5,403 Dimana nilai kedua variabel tersebut kurang dari 10. Dengan begitu model regresi ini tidak memiliki gangguan multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 4
Scatterplot

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti menyebar membentuk garis, kerucut, atau gelombang. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas).

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 19
Regresi Berganda Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.946	3.368		3.250	.002
	KOMPENSASI	.094	.193	.096	.487	.628
	KEPUASAN KERJA	.687	.205	.663	3.347	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Ouput SPSS Versi 25 (2025)

- a. Nilai konstanta sebesar 10,946 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) tidak di pertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,946 poin

- b. Nilai Kompensasi (X1) sebesar 0,094 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepuasan kerja (X2) maka pada setiap perubahan satu poin (1) pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,094 poin
- c. Nilai Kepuasan kerja (X2) sebesar 0,687 maka dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X1) maka setiap perubahan satu poin (1) pada variabel Kepuasan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,687 poin

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 20
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.550	5.08396

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, KOMPENSASI

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.21, di dapatkan hasil dari perhitungan analisis model koefisien determinasi (R²), dapat diketahui nilai bahwa hasil nilai R Square sebesar 0,564. Maka dapat diartikan bahwa sebesar 57% kontribusi kinerja karyawan dapat disebabkan oleh Kompensasi dan Kepuasan kerja. Sedangkan sisa dari nilai sebesar 43% dapat disebabkan oleh beberapa factor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4. 21
Hasil Uji Hipotesis Parsial Sederhana Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.269	3.361		4.543	.000
	Kompensasi	.677	.090	.695	7.549	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.22 dijelaskan bahwa, nilai $t_{hitung} 7,549 > t_{tabel} 2,000$ atau nilai $sig 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, maka hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada Electronic City Indonesia Tbk Cabang Tangerang

Tabel 4. 22
Hasil Uji Hipotesis Parsial Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.016	3.344		3.294	.002
	Kepuasan kerja	.777	.088	.750	8.858	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.23 dijelaskan bahwa, nilai $t_{hitung} 8,858 > t_{tabel} 2,000$ atau nilai $sig 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, maka hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Electronic City Indonesia Tbk Cabang Tangerang

Tabel 4. 23
Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2008.628	2	1004.314	38.857	.000 ^b
	Residual	1550.801	60	25.847		
	Total	3559.429	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja , Kompensasi

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25 (2025)

Dapat dilihat dari tabel 4.23 diatas, menunjukkan bahwa hasil dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(38,857 > 3,150)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai $sig < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan begitu H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan secara signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Electronic City Indonesia cabang Tangerang

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis menarik beberapa simpulan, antara lain sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Electronic City Indonesia Tbk Cabang Tangerang, yang dibuktikan dengan hasil persamaan regresi Kompensasi (X₁) adalah $Y = 15,269 + 0,677X_1$, nilai koefisien regresinya adalah 0,677 X₁, oleh karena itu besarnya pengaruh X₁ – Y adalah 0,677
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Electronic City Indonesia Tbk Cabang Tangerang, yang dibuktikan dengan hasil persamaan regresi kepuasan

- kerja (X2) adalah $Y = 11,016 + 0,777X_2$, dan nilai koefisien regresinya adalah $0,777X_2$, oleh karena itu besarnya pengaruh $X_2 - Y$ adalah $0,777$.
3. Kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Electronic City Indonesia Tbk Cabang Tangerang yang dibuktikan dengan hasil persamaan regresi $Y = 10,946 + 0,094(X_1) + 0,687(X_2)$, sehingga pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah $0,564$.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

- Abdurojak, A., & Elburdah, I. R. P. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Aeon Mall Tanjung Barat Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 63-72.
- Abiwara: Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis, 3(2), 134-139.
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Administrasi Bisnis, 8(2).
- Aljufri. (2017). Pengaruh Berkumur dengan Teh Hijau terhadap pH Saliva pada Murid Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Atmaja, I. K. S., & Maryatni, N. P. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Balita Keluarga Petani. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol 5 No 3 : 122-124
- Dessler, Gary. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-14. Jakarta: Salemba Distribusi Kantor Pusat di Cirebon. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3),.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Empat Employee Performance with Employee Satisfaction as an Intervening Variable at Pt Bank Negara Indonesia Batam Branch. *Jim Upb (Scientific Journal of Management, Putera University Batam)*, 6(2), 12-21.
- Etta, Mamang Sangadji, Sopiah. 2014. Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis Disertai: Heryenzus, H., & Laia, R. (2018). The Effect of Compensation and Motivation on Himpunan Jurnal Penelitian, Yogyakarta: Andi Offset. Hubungan Ketahanan Pangan Keluarga dan Pola Konsumsi Dengan Status Gizi.
- Iqbal, I., Anindya, D. A., & Pane, A. A. (2022). Pengaruh Capital Intensity, Sales Growth, karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Kurniawan, J. A., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Karya Prima Unggulan (Whsmith) Di Kuta, Badung. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 18(1), 17-25.. manajemen dan bisnis, 18(1), 45-60. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 16-23.
- Mubaroq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Oktaviani, P. R., & Agustin, S. (2017). Pengaruh PER, EPS, DPS, DPR terhadap harga pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah Pada PT Winsen Kencana Perkasa (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen)*.

- Pettinger, R. (2020). *Introduction to Management*. Edisi ke-4. Bloomsbury Publishing.
- Prastomo, Y. A. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja.
- Purwaningrum, E. L., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh penilaian kinerja Raja Grafindo Persada, Depok.
- Ramadhan, A., & Tamba, R. S. (2022). Pengaruh Persepsi Manfaat dan Persepsi Riau: Zanaf Publishing Safitri, Adelia Marista, Dina Rahayuning Pangestuti, dan Ronny Aruben. 2017. saham pada perusahaan pertambangan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Semarang).
- Sunyoto, D. (2017). *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku*
- Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya)*, 3, 2581-2769.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja terhadap kinerja karawan yang dimediasi kepuasan kerja (Studi Di Dinas Perumahan Dan Pemukiman Kabupaten Jombang) (Doctoral dissertation, STIE PGRI DEWANTARA). terhadap semangat kerja (Studi pada karyawan tetap PT. Aggiomultimex). *Jurnal*
- Toni, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transisi PAUD ke SD yang menyenangkan".
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke-6. PT. Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Periode 2016–2019.
- Jurnal Ilmiah Widowati, W., Putri, L. L., & Utomo, S. B. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nuansa Indah Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 491–498.

Buku :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Akuntansi Keuangan dan Bisnis (JIKABI), 1(1), 80-94.
- Alex S. Nitisemito. 2020. *Manajemen Personal*. Edisi ke-4. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Elex Media Komputindo.
- Fattileni, L. (2018). Pelaksanaan Sistem Belajar E-Learning di Lembaga Kursus dan Halaman 210.
- Mawardah, E. Y., & Hariyanti, D. P. D. (2023). Penanaman Metode Pembiasaan Untuk Media Komputindo. Halaman 210. Menanamkan Karakter Disiplin Anak Usia 5-6 Tahun. In Seminar nasional".