

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada *Showroom Hebo Car*)

Nabila Indah Safitri^{1*}, Cahyadi Husadha², Tutiek Yoganingsih³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

202010325070@mhs.ubharajaya.ac.id¹, Cahyadi.husadha@dsn.ubharajaya.ac.id²,
tutiek.yoganingsih@dsn.ubharajaya.ac.id³

Alamat: Jl. Harsono RM No.67, RT.2/RW.4, Ragunan, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12550

Koresponden Penulis : *202010325070@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract. *This study aims to determine whether Job Satisfaction and Compensation can affect Employee Performance at the Hebo Car Showroom. The method used in this study is a quantitative method. The sample used was 40 respondents and focused on Hebo Car Showroom employees. The sampling technique used a saturated sampling technique. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used a statistical method with SmartPLS 3.0 Software. The results of this study indicate that: 1) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance, 2) Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance, and 3) Job Satisfaction and Compensation have a simultaneous effect on Employee Performance.*

Keywords: *Job Satisfaction, Compensation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja dan Kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Showroom Hebo Car. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 40 responden dan terfokus pada karyawan Showroom Hebo Car. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan metode statistik dengan Software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta 3) Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang dikelola atau dioperasikan perorangan maupun secara bersama-sama. Dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan karena dapat mendorong berkembangnya pengetahuan tentang bagaimana menggunakan berbagai sumber daya lain yang dimiliki perusahaan untuk mencapai kondisi yang optimal. Manusia selalu berperan aktif dan paling dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Dewi & Agustina, 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan atau organisasi berusaha untuk meningkatkan dan

mengembangkan perusahaan dengan menerapkan metode terstruktur yang berbeda dalam program peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan harus melibatkan dan memantau karyawannya untuk mengembangkan potensi mereka sepenuhnya (Fajri *et al.*, 2022).

Showroom Hebo Car, merupakan bisnis otomotif yang memperjualbelikan mobil *second* serta menyediakan fasilitas lengkap seperti servis (bengkel), spare part, dan fasilitas lainnya. Showroom Hebo Car memiliki sekitar 40 karyawan. Berikut adalah data jumlah karyawan Showroom Hebo Car.

Tabel 1. Data Karyawan

No	Divisi/Tim	Jumlah Karyawan
1	Administrasi	4 Karyawan
2	Bag. Leasing	4 Karyawan
3	Bag. Finance	4 Karyawan
4	Customer Service	8 Karyawan
5	Sales Promotion	10 Karyawan
6	Mekanik	10 Karyawan
	Total	40 Karyawan

Sumber: Showroom Hebo Car, 2024

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 2 orang karyawan bagian Sales Promotion, 2 orang karyawan bagian Administrasi dan 1 orang mekanik, disimpulkan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan Showroom Hebo Car. Terdapat beberapa alasan yang disebutkan oleh karyawan, diantaranya adalah terkait kompensasi. Dimana mereka merasa kompensasi yang diberikan terasa kurang sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul karyawan sehingga hal tersebut berdampak juga pada rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Pembayaran bonus atau insentif juga terkadang mengalami keterlambatan menyebabkan mereka jadi kurang bersemangat dalam menjalani pekerjaan.

Berikut adalah data terkait kompensasi yang diterima oleh karyawan Hebo Car.

Tabel 1. Kompensasi Karyawan Showroom Hebo Car

Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)	Gaji Pokok	Bonus
Administrasi	4	Rp3.500.000	Rp 500.000
Bag. Leasing	4	Rp3.500.000	Rp 500.000
Bag. Finance	4	Rp3.500.000	Rp 500.000
Customer Service	8	Rp3.250.000	Rp 400.000
Sales Promotion	10	Rp2.750.000	Rp 400.000
Mekanik	10	Rp3.000.000	Rp 400.000
Jumlah	40		

Sumber : Hebo Car, 2024

Dilihat dari tabel tersebut, gaji yang diterima karyawan Showroom Hebo Car berkisar dari Rp 3.000.000,- hingga Rp 3.500.000,- dan bonus yang bisa didapatkan karyawan setiap bulannya berkisar Rp 400.000,- hingga Rp 500.000,-.

Dengan adanya keterlambatan pembayaran serta jumlah kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan, maka hal tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan ketika bekerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Kinerja merupakan wujud dari perilaku kerja pegawai dan dapat dikatakan muncul sebagai produktivitas kerja sesuai dengan peranannya dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu (Sadat *et al.*, 2020). Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama jangka waktu tertentu terhadap berbagai kemampuan, seperti standar, tujuan, dan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Rivai, 2020). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok selama jangka waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Perusahaan sebaiknya melakukan tinjauan kinerja karyawan dalam beberapa bulan sekali (Wartono, 2017). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja karyawan ialah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu yang dianggap sebagai prestasi kerja atas tanggung jawab pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaannya, yang dibentuk berdasarkan evaluasi terhadap situasi kerja. Evaluasi dapat dilakukan terhadap suatu tugas dan evaluasi dilakukan sebagai rasa penghargaan yang merupakan nilai penting dalam melaksanakan pekerjaan (Lantara dan Nusran, 2019). Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal penting bagi seseorang (Aisy *et al.*, 2023). Kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memberikan dampak positif terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda, tergantung nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Berdasarkan definisi yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah kondisi dimana karyawan merasa senang dan nyaman terhadap pekerjaannya berdasarkan evaluasi situasi kerja.

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diperoleh oleh karyawan baik secara fisik maupun non fisik. Kompensasi berarti hasil berupa uang atau barang yang diterima seorang pegawai baik langsung maupun tidak langsung dari jasa atau pekerjaan pada suatu perusahaan (Widodo & Yandi, 2022). Kompensasi adalah segala penghasilan baik berupa uang atau barang yang diterima seorang pegawai baik langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jenis rasa terima kasih yang diterima seseorang terkait erat dengan kepuasan kerja mereka. Hal ini terjadi karena karyawan merasa dihargai sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik (Azhar *et al.*, 2020).

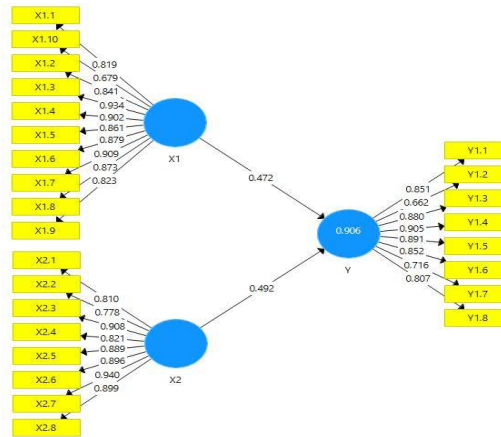
3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu studi sistematis tentang fenomena dengan mengumpulkan data terukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi (Priadana & Sunarsi, 2021 : 24). Populasi penelitiannya adalah 40 karyawan Showroom Hebo Car dengan sampel 40 responden menggunakan metode *sampling* jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif serta sumber yang digunakan ada data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. Analisis PLS memiliki 2 komponen model yaitu *outer model*

dan *inner model* (Juliandi, 2018). Pengujian hipotesis diuji menggunakan metode *boostrapping*.

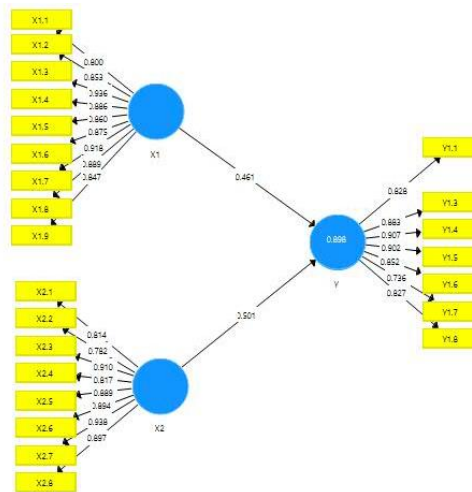
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model



Gambar 1. *Outer Model Run Pertama*

Pada gambar 4.4, dapat dilihat bahwa terdapat beberapa nilai *loading factors* yang kurang dari 0,7 maka indikator tersebut perlu dihapus dan mendapatkan hasil baru sebagai berikut.



Gambar 2. *Outer Model Setelah Outlier*

1. Convergent Validity

Tabel 2. Hasil *Outer Loading*

Item	Hasil <i>Outer Loading</i>	Syarat <i>Convergent Validity</i>	Kesimpulan
X1.1	0,800	0,7	Valid
X1.2	0,853	0,7	Valid
X1.3	0,936	0,7	Valid
X1.4	0,886	0,7	Valid
X1.5	0,860	0,7	Valid
X1.6	0,875	0,7	Valid
X1.7	0,918	0,7	Valid
X1.8	0,889	0,7	Valid
X1.9	0,847	0,7	Valid
X2.1	0,814	0,7	Valid
X2.2	0,782	0,7	Valid
X2.3	0,910	0,7	Valid
X2.4	0,817	0,7	Valid
X2.5	0,889	0,7	Valid
X2.6	0,894	0,7	Valid
X2.7	0,938	0,7	Valid
X2.8	0,897	0,7	Valid
Y1.1	0,828	0,7	Valid
Y1.3	0,883	0,7	Valid
Y1.4	0,907	0,7	Valid
Y1.5	0,902	0,7	Valid
Y1.6	0,852	0,7	Valid
Y1.7	0,736	0,7	Valid
Y1.8	0,827	0,7	Valid

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 26 pertanyaan, terdapat 2 pertanyaan tidak valid. Dengan demikian, setiap pertanyaan yang memiliki nilai *outer loading* > 0,7 maka dinyatakan valid dan memenuhi syarat *convergent validity*.

Tabel 3. Hasil AVE

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,765	> 0,50	Valid
Kompensasi	0,755	> 0,50	Valid
Kinerja Karyawan	0,722	> 0,50	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa nilai yang tertulis untuk variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan sudah di atas 0,50. Maka

pengukuran pada setiap variabel sudah memperoleh nilai AVE yang benar untuk uji *convergent validity*.

2. *Discriminant Validity*

Tabel 4. Hasil *Cross Loading*

Item	Variabel		
	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan
X1.1	0,800	0,803	0,794
X1.2	0,853	0,807	0,803
X1.3	0,936	0,863	0,847
X1.4	0,886	0,873	0,865
X1.5	0,860	0,786	0,753
X1.6	0,875	0,86	0,833
X1.7	0,918	0,844	0,836
X1.8	0,889	0,784	0,789
X1.9	0,847	0,769	0,803
X2.1	0,701	0,814	0,755
X2.2	0,679	0,782	0,730
X2.3	0,860	0,91	0,870
X2.4	0,767	0,817	0,760
X2.5	0,859	0,889	0,848
X2.6	0,898	0,894	0,813
X2.7	0,898	0,938	0,884
X2.8	0,851	0,897	0,822
Y1.1	0,855	0,846	0,828
Y1.3	0,780	0,804	0,883
Y1.4	0,865	0,826	0,907
Y1.5	0,818	0,815	0,902
Y1.6	0,820	0,727	0,852
Y1.7	0,629	0,721	0,736
Y1.8	0,749	0,806	0,827

Berdasarkan tabel 4.6 dapat terlihat bahwa hasil dari nilai *cross loading* masing-masing item sudah diketahui, namun jika hasil tersebut dibandingkan dengan item yang tersedia pada variabel lain, data ini mendapatkan nilai *cross loading* yang lebih besar. Maka hasil dari keseluruhan tes dinyatakan valid.

3. Internal Consistency Reliability

Tabel 5. Hasil *Composite Reliability*

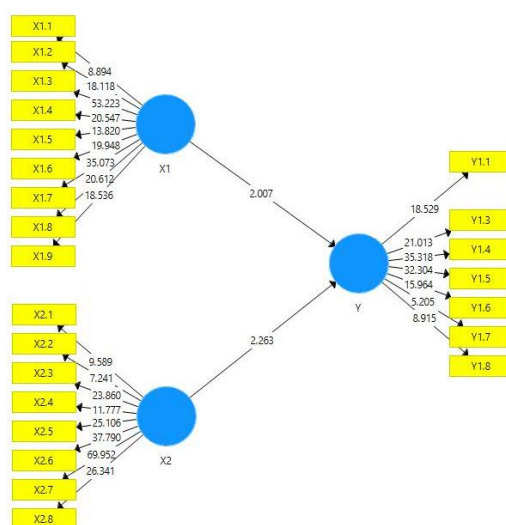
Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Standar <i>Composite Reliability</i>	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,967	> 0,70	Reliabel
Kompensasi	0,961	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,948	> 0,70	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.7, menunjukkan bahwa nilai dalam *Composite Reliability*, setiap variabel memperoleh nilai >0,70. Maka hasil ini memaparkan bahwa Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Hasil *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,961	> 0,70	Reliabel
Kompensasi	0,953	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,935	> 0,70	Reliabel

Inner Model



Gambar 3. Hasil *Inner Model*

Pada gambar 4.6 menunjukkan nilai T-Statistik antar variabel. Apabila T-Statistik $> 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel laten adalah signifikan. Nilai T-Statistik antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,007 dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,263 dimana nilai tersebut $> 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan.

1. Uji *R-Square* (R^2)

Tabel 7. Hasil *R-Square* (R^2)

Variabel	<i>R-Square Adjusted</i>	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,892	Kuat

Dapat disimpulkan dari tabel 4.10 yaitu faktor yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,892 yaitu 89,2% dari jumlah keseluruhan. Sisanya 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Maka dapat diasumsikan bahwa pengaruh variabel independen termasuk dalam kategori kuat dalam mempengaruhi variabel dependen.

2. Uji *F-Square*

Tabel 8. Hasil *F-Square*

Variabel	<i>F-Square</i>	Kesimpulan
Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	0,240	Sedang
Kompensasi => Kinerja Karyawan	0,285	Sedang

Dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa nilai *F-Square* antar variabel adalah 0,240 untuk X1 terhadap Y dan 0,285 untuk X2 terhadap Y, dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori memiliki pengaruh yang sedang.

3. *Q-Square*

Berikut adalah nilai *Q-Square* dalam penelitian ini.

$$Q\text{-Square} = 1 - (1 - R^2)$$

Q^2 Kinerja Karyawan:

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,892)$$

$$Q^2 = 1 - 0,108$$

$$Q^2 = 0,892$$

Berdasarkan hasil nilai *Q-Square* adalah variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,892. Jika nilainya lebih besar dari 0, maka diasumsikan mempunyai hasil yang signifikan untuk Variabel Y.

Path Coefficient

Tabel 9. Hasil *Path Coefficient*

	<i>Original Sample</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	0,461	0,229	2,007	0,045
Kompensasi => Kinerja Karyawan	0,501	0,222	2,263	0,024

- a. Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,045. Nilai *P-Values* harus $< 0,05$ ($0,045 > 0,05$) maka H1 diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil nilai t-statistik diketahui bahwa nilainya adalah 2,007 dimana nilai tersebut $> t$ tabel ($2,007 > 1,96$) yang berarti hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,032. Nilai *P-Values* harus $< 0,05$ ($0,024 < 0,05$) maka H1 diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil nilai t-statistik diketahui bahwa nilainya adalah 2,148, dimana nilai tersebut $> t$ tabel ($2,263 > 1,96$) yang berarti hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada nilai R Square Adjusted yang bernilai 0,892 atau 89,2%. Nilai *p values* Kepuasan Kerja dan Kompensasi $< 0,05$ yaitu 0,045 dan 0,024 berarti hipotesis diterima. Maka disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Berikut merupakan hasil uji hipotesis pada penelitian ini.

1. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menguji pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diketahui jika Kepuasan Kerja memiliki nilai t-statistik ($2,007 > 1,96$) serta memiliki nilai *P-Values* ($0,045 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (**H1 Diterima**).

Berdasarkan respon yang diberikan oleh responden melalui kuesioner yang disebarakan pada karyawan Showroom Hebo Car, penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama. Dengan begitu, para karyawan dapat saling membantu pekerjaan satu sama lain dan dapat dikoordinasikan dengan baik.

2. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua menguji pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diketahui jika Kompensasi memiliki nilai t-statistik ($2,263 > 1,96$) serta memiliki nilai *P-Values* ($0,032 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan (**H2 Diterima**).

Berdasarkan respon yang diberikan oleh responden melalui kuesioner yang disebarakan pada karyawan Showroom Hebo Car, penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik, maka karyawan juga akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. hal tersebut akan menguntungkan kedua belah pihak.

3. Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menguji pengaruh langsung Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil koefisien determinasi yang diperoleh dari *R Square Adjusted* sebesar 0,892 atau

89,2%. Artinya, variabel Kepuasan Kerja dan Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 89,2% dan sisanya 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain dan nilai $p\text{ values} < 0,05$ (**H3 Diterima**).

Berdasarkan respon yang diberikan oleh responden melalui kuesioner yang disebar pada karyawan Showroom Hebo Car, penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi menjadi salah satu faktor karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik. Pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Mereka juga akan bersemangat dan termotivasi dalam bekerja.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Hipotesis (H1) Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat dan Lestari (2021), diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS versi 3.0 diketahui bahwa nilai *outer loading* $> 0,70$ dan nilai AVE sudah lebih besar dari 0,50 ($0,765 > 0,05$) maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid dan memenuhi syarat *convergent validity*. Hasil *composite reliability* menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,70 ($0,967 > 0,70$), nilai *cronbach's alpha* (0,961) sudah lebih besar dari 0,70, dan nilai ρ_a (0,962) juga sudah lebih besar dari 0,70 maka variabel Kepuasan Kerja dapat dikatakan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Kemudian, hasil dari pengujian *inner model* diketahui bahwa hasil *f-square* sebesar 0,240 dimana nilai tersebut berarti Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang sedang terhadap Kinerja Karyawan. lalu, hasil *path coefficient* menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,045. Nilai *P-Values* harus $< 0,05$ ($0,045 < 0,05$). Selanjutnya berdasarkan hasil nilai t-statistik diketahui bahwa nilainya adalah 2,007 dimana nilai tersebut $> t$ tabel ($2,007 > 1,96$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Hipotesis (H2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwianto *et al.*, (2019), diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS versi 3.0 diketahui bahwa nilai *outer loading* > 0,70 dan nilai AVE sudah lebih besar dari 0,50 ($0,755 > 0,05$) maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid dan memenuhi syarat *convergent validity*. Hasil *composite reliability* menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,70 ($0,961 > 0,70$), nilai *cronbach's alpha* (0,953) sudah lebih besar dari 0,70, dan nilai ρ_a (0,956) juga sudah lebih besar dari 0,70 maka variabel Kompensasi dapat dikatakan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Kemudian, hasil dari pengujian *inner model* diketahui bahwa hasil *f-square* sebesar 0,285 dimana nilai tersebut berarti Kompensasi memiliki pengaruh yang sedang terhadap Kinerja Karyawan. lalu, hasil *path coefficient* menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,045. Nilai *P-Values* harus < 0,05 ($0,024 < 0,05$). Selanjutnya berdasarkan hasil nilai t-statistik diketahui bahwa nilainya adalah 2,263 dimana nilai tersebut > t tabel ($2,263 > 1,96$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Hipotesis (H3) Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariska dan Rahmawati (2021), diketahui bahwa Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS versi 3.0 diketahui bahwa hasil koefisien determinasi yang diperoleh dari *R Square Adjusted* sebesar 0,892 atau 89,2%. Artinya, variabel Kepuasan Kerja dan Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 89,2% dan sisanya 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain dan nilai *p values* < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat berdampak pada beberapa hal seperti Showroom Hebo Car sangat perlu untuk meningkatkan kinerja dari karyawan, atasan

perlu memperhatikan kepuasan kerja dan kompensasi bagi para karyawannya. Kepuasan kerja yang lemah akibat kompensasi yang rendah dalam perusahaan menyebabkan karyawan bertindak semaunya dalam bekerja. Dan sebaliknya, apabila kepuasan kerja tinggi dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari olah data yang sudah di paparkan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Showroom Hebo Car.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Showroom Hebo Car.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Showroom Hebo Car.

7. SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut.

- a. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar melakukan penelitian menggunakan variabel selain Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan karena hasil penelitian tidak menutup kemungkinan variabel diluar penelitian ini memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Karyawan pada Showroom Hebo Car.

- b. Pada variabel Kepuasan Kerja, diperlukan adanya peningkatan kepuasan kerja karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila memiliki rekan kerja yang bisa diajak kerja sama. Kerja sama yang baik dapat dimulai dari pendekatan diri antar karyawan, misalnya dengan diadakannya acara *family gathering* atau kegiatan-kegiatan yang dapat mempererat kerja sama karyawan.
- c. Pada variabel Kompensasi, diharapkan selain memperhatikan terkait gaji atau bonus yang diberikan kepada karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan terkait

fasilitas yang ada, seperti tempat untuk beribadah yang layak digunakan, adanya fasilitas jaminan kesehatan untuk para karyawan, dan adanya akomodasi apabila karyawan akan melakukan survey mobil.

- d. Pada variabel Kinerja Karyawan, perusahaan dapat melakukan survey kepada karyawan terkait apa saja hal yang bisa meningkatkan kinerja mereka. Misalnya karyawan ikut andil dalam memberikan ide terkait pemasaran produk yang bisa dipertimbangkan oleh perusahaan. Diberlakukannya sistem *reward and punishment* juga menjadi salah satu cara agar perusahaan dapat menilai kinerja karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berlomba-lomba untuk menjadi *employee of the month*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisy, R., Arrohimi Rahmah, A., Jannah, M., & Hidayat, W. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 99–121. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i2.620>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *Vol. 1*(3).
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, S., & Sairin. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model partial least square (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS*. Modul Pelatihan (Vol. 1).
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia industri: Perspektif psikologi tenaga kerja*. Penerbit Nas Media Pustaka.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi, dan motivasi (Literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>