



Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

8%



Overall Similarity

Date: Jul 27, 2024

Matches: 252 / 3165 words

Sources: 23

Remarks: Low similarity detected, consider making necessary changes if needed.

Verify Report:

Scan this QR Code



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN (STUDI KASUS PADA SHOWROOM HEBO CAR) Nabila Indah Safitri¹

202010325070@mhs.ubharajaya.ac.id Cahyadi Husadha²

Cahyadi.husadha@dsn.ubharajaya.ac.id Tutiek Yoganingsih³

tutiek.yoganingsih@dsn.ubharajaya.ac.id @dsn.ubharajaya.ac.id Alamat : Universitas

Bhayangkara Jakarta Raya Koresponden Penulis : Nabila Indah Safitri¹ ABSTRAK

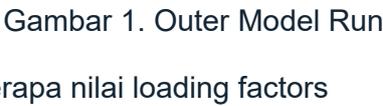
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja dan Kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Showroom Hebo Car. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 40 responden dan terfokus pada karyawan Showroom Hebo Car. 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

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. 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 **1** 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). **2** 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 **6** 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 bootstrapping. HASIL DAN PEMBAHASAN Outer Model  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. 

1. Convergent Validity Tabel 3. Hasil Outer Loading Item Hasil Outer Loading Syarat Convergent Validity 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 3. Hasil Cross Loading Variabel Item 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 3. Hasil Composite Reliability Variabel Composite Reliability
 Standar Composite Reliability 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 4. Hasil Cronbach's Alpha Variabel Cronbach's Alpha Standar Cronbach's Alpha 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 TStatistik 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 5. Hasil R-Square (R^2) Variabel R-Square Adjusted 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 5. Hasil F-Square Variabel F-

Square 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. $Q^2 = 1 - (1 - R^2)$ Q² 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 6.

Hasil Path Coefficient Original Sample Standart Deviation (STDEV) TStatistics PValues
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. **4** 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. **4** Maka dapat
disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. c.
Pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat **22** 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 **16** disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja
dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Uji Hipotesis
Berikut merupakan hasil uji hipotesis pada penelitian ini. **7** 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 tstatistik ($2,007 > 1,96$) serta memiliki nilai P-Values ($0,045 < 0,05$). Maka
dapat disimpulkan **8** bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
(H1 Diterima). Berdasarkan respon yang diberikan oleh responden melalui kuesioner yang
disebarkan pada karyawan Showroom Hebo Car, penelitian menunjukkan bahwa **9**
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. **1 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 **19** bahwa **Kompensasi berpengaruh positif 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 **1** **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 values $< 0,05$ (H3 Diterima). Berdasarkan respon yang diberikan oleh responden melalui kuesioner yang disebarakan pada karyawan Showroom Hebo Car, penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Kompensasi **9** **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.

PEMBAHASAN **20** **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Hipotesis (H1) Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan **12** **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 ³ lebih besar dari $0,70$ ($0,967 > 0,70$), nilai cronbach's alpha ($0,961$) sudah lebih besar dari $0,70$, dan nilai rho_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 ($2,007 > 1,96$), ⁴ maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. ¹³ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Hipotesis (H2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ¹⁷ 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 ³ lebih besar dari $0,70$ ($0,961 > 0,70$), nilai cronbach's alpha ($0,953$) sudah lebih besar dari $0,70$, dan nilai rho_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 ($2,263 > 1,96$), ⁴ 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. ²³ 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 ⁵ 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. KESIMPULAN Berdasarkan hasil dari olah data yang sudah di paparkan di ¹⁸ bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1. ¹⁴ Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Showroom Hebo Car. 2. ¹⁰ Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Showroom Hebo Car. 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada

Showroom Hebo Car. SARAN Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut. 1. 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. 2. 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. 3. 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. 4. 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 caru agar perusahaan dapat menilai kinerja karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berlombalomba untuk menjadi employee of the month.

Sources

1	www.kitalulus.com/blog/bisnis/kompensasi-adalah/ INTERNET 1%
2	bing.com/videos INTERNET 1%
3	https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami... INTERNET 1%
4	https://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah... INTERNET 1%
5	https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/prospek/... INTERNET <1%
6	https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789... INTERNET <1%
7	https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/... INTERNET <1%
8	https://media.neliti.com/media/publications/135592... INTERNET <1%
9	http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789... INTERNET <1%
10	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/15319/1/PENGARUH... INTERNET <1%
11	repo.darmajaya.ac.id INTERNET <1%
12	fe.ummetro.ac.id INTERNET <1%
13	jurnal.unimed.ac.id INTERNET <1%
14	ejournal.unsrat.ac.id INTERNET <1%

15	https://www.researchgate.net/publication/352010645... INTERNET <1%
16	ojs.unimal.ac.id INTERNET <1%
17	https://journals.telkomuniversity.ac.id/jaf/... INTERNET <1%
18	deepublishstore.com/blog/hasil-penelitian/ INTERNET <1%
19	journal.stimaimmi.ac.id INTERNET <1%
20	etheses.uin-malang.ac.id INTERNET <1%
21	https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/... INTERNET <1%
22	https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-r-square- INTERNET <1%
23	https://www.researchgate.net/publication/332965228... INTERNET <1%

EXCLUDE CUSTOM MATCHES OFF

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON