

PEMBERIAN KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI STAF LOGISTIK MAKO PASMAR 2 GEDANGAN SIDOARJO

FAIZIN

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya
Jl. Raya Menanggal No.42 A, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Kota SBY,
E-mail : faizinfaizin112@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh pemberian kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Staf Logistik Mako Pasmars 2 Gedangan Sidoarjo. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Staf Logistik Mako Pasmars 2 Gedangan Sidoarjo berjumlah 30 pegawai. Terkait analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa pengaruh pemberian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan untuk kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Staf Logistik Mako Pasmars 2 Gedangan. Dalam penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Staf Logistik Mako Pasmars 2 Gedangan.

Kata kunci: pemberian kompensasi, kinerja pegawai, kepuasan kerja.

I. PENDAHULUAN

Organisasi selalu mencerminkan kinerja dari para pegawainya. Kinerja organisasi dan karyawan merupakan salah satu fundamental terpenting dalam beradaptasi dan menciptakan keunggulan kompetitif (Khtatbeh et al., 2020). Sebuah organisasi yang memiliki kinerja pegawai baik akan meningkatkan kualitas organisasi tersebut. Kinerja organisasi dan karyawan merupakan salah satu fundamental terpenting dalam beradaptasi dan menciptakan keunggulan kompetitif (Eliyana et al., 2019).

Mewujudkan pegawai yang dipercaya dalam urusan publik dan pelaksanaan tugas ditentukan oleh beberapa faktor, seperti: pemberian kompensasi, pendidikan dan pelatihan bagi karyawan tersebut. Kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai imbalan atas layanan pada perusahaan atau agensi. Kompensasi adalah imbalan atas jasa atau imbalan yang diberikan perusahaan/organisasi kepada karyawannya karena memberikan tenaga dan gagasan untuk pengembangan lebih lanjut perusahaan/organisasi untuk menuju tujuan menurut Sastrohadiwiryo (2002).

Disamping pemberian kompensasi, terdapat faktor lainnya yang sama pentingnya yakni faktor kepuasan kerja pegawai. Faktor kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain hubungan yang harmonis, suasana tempat kerja, motivasi, kepuasan finansial, serta ketenangan dan kenyamanan kerja. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang menyenangkan dan berdampak pada kemajuan perusahaan atau instansi. Karyawan dengan semangat juang, dedikasi, disiplin, dan keterampilan profesional lebih cenderung praktis dalam menjalankan tugasnya, sehingga lebih efisien dan efektif. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai selalu berpikir, bekerja keras, bekerja penuh waktu, disiplin dan jujur, dengan loyalitas yang tinggi dan komitmen penuh terhadap keberhasilan kerja.

Fenomena kurangnya pemberian kompensasi atau ketidakpuasan

karyawan dalam bekerja pada instansi pemerintah biasanya tercermin dalam faktor-faktor berikut: Karyawan tidak ingin meningkatkan keterampilan bisnis mereka, memiliki tanggung jawab yang rendah, serta berkurangnya loyalitas pada pimpinan ataupun instansi. Mereka tampaknya hanya menjalani kehidupan sehari-hari tanpa berkeinginan mengupgrade keterampilan diri. Fenomena tersebut juga terlihat di Staf Logistik Mako Pasmaw 2 Gedungan Sidoarjo..

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2001) dalam Sinambella (2017) MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja

Mathis dan Jackson (2001: 82) Kinerja merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan personel yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2011). Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Pemberian Kompensasi

Menurut Handoko dalam Septawan (2014) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pada umumnya bentuk kompensasi adalah berupa finansial. Kompensasi bisa langsung maupun tidak langsung diberikan kepada pegawai, dimana karyawan menerima kompensasi dalam selain finansial.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula dalam meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia dala perusahaan (Hasibuan, 2012).

II. TEKNIK PENGUMPULAN DATA DAN HEPOTESIS

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data penelitian ini berupa angka yang akan diolah dan ditelaah untuk menemukan makna dari data angka tersebut. Dimana data angka tersebut diperoleh dari angket atau kuesioner yang akan diberikan kepada responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua variabel independen (X1 dan X2) terhadap satu variabel dependen (Y), dimana teknik tersebut akan menguji hipotesis yang akan menyatakan ada pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sekaligus sampel adalah seluruh pegawai di Staf Mako Logistik Pasmars 2 Gedangan Sidoarjo yang berjumlah 30 orang. Adapun karakteristik responden

yang menjadi objek penelitian yaitu para pegawai yang memiliki surat telegram penempatan di Staf Logistik Mako Pasmars 2 Gedangan Sidoarjo.

Hipotesis

Hipotesis untuk penelitian ini, yaitu :

1. Hipotesis H1 : Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di di Staf Logistik Mako Pasmars 2 Gedangan Sidoarjo secara signifikan.
2. Hipotesis H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Staf Logistik Mako Pasmars 2 Gedangan Sidoarjo secara signifikan.
3. Hipotesis H3 : Pemberian kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap di Staf Logistik Mako Pasmars 2 Gedangan Sidoarjo secara simultan.

III. PEMBAHASAN

Analisa Data

1. Pengujian kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Berikut ini uji validitas untuk setiap variabel dalam penelitian ini :

		Kompe nsasi_ 1	Komp ensasi_ 2	Komp ensasi_ 3	Total_kompen sasi
Kompensasi_ 1	Pearson	1	.690**	.401*	.921**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.000	.028	.000
	N	30	30	30	30
Kompensasi_ 2	Pearson	.690**	1	.501**	.867**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000
	N	30	30	30	30
Kompensasi_ 3	Pearson	.401*	.501**	1	.661**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.028	.005		.000
	N	30	30	30	30
Total_kompen sasi	Pearson	.921**	.867**	.661**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel variable X1 diatas terlihat bahwa korelasi antara

skor tiap item pernyataan terhadap skor keseluruhan skor item pernyataan untuk variabel kompensasi menunjukkan hasil yang signifikan, yaitu $0,000 < 0,05$ artinya setiap pernyataan dinyatakan valid.

		Kepua san 1	Kepua san 2	Kepua san 3	Kepua san 4	Total_ke puasan
Kepuasan_1	Pearson Correlation	1	.404*	.414*	.342	.806**
	Sig. (2-tailed)		.027	.023	.064	.000
	N	30	30	30	30	30
Kepuasan_2	Pearson Correlation	.404*	1	.363*	.322	.715**
	Sig. (2-tailed)	.027		.049	.083	.000
	N	30	30	30	30	30
Kepuasan_3	Pearson Correlation	.414*	.363*	1	.205	.721**
	Sig. (2-tailed)	.023	.049		.276	.000
	N	30	30	30	30	30
Kepuasan_4	Pearson Correlation	.342	.322	.205	1	.588**
	Sig. (2-tailed)	.064	.083	.276		.001
	N	30	30	30	30	30
Total_kepuasan	Pearson Correlation	.806**	.715**	.721**	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel variabel X2 terlihat bahwa korelasi antara skor setiap item pernyataan dengan skor total variabel kepuasan kerja karyawan pada item pernyataan menunjukkan hasil yang signifikan $0,000 < 0,05$ berarti setiap pernyataan adalah tersebut Valid.

		Kinerj a 1	Kinerja 2	Kinerja 3	Total_kine rja
Kinerja_1	Pearson Correlation	1	.203	.112	.650**
	Sig. (2-tailed)		.282	.556	.000
	N	30	30	30	30
Kinerja_2	Pearson Correlation	.203	1	.695**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.282		.000	.000
	N	30	30	30	30
Kinerja_3	Pearson Correlation	.112	.695**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.556	.000		.000
	N	30	30	30	30
Total_kinerja	Pearson Correlation	.650**	.813**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel Variabel Y terlihat bahwa korelasi antara masing-masing skor item pernyataan terhadap skor keseluruhan item pernyataan pada variabel kompensasi menunjukkan skor yang signifikan, yaitu $0,000 < 0,05$ artinya setiap pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan dalam mengukur kuesioner dan termasuk indikator satu variabel.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Standardized Items	N of Items
.715	.772	3

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi_1	7.8000	.786	.648	.655
Kompensasi_2	8.1000	1.610	.732	.457
Kompensasi_3	7.3667	2.171	.472	.741

Tabel uji reabilitas variabel X1 diatas menampilkan hasil uji reliabilitas dengan Cronbach mengimbangi variabel Alpha memberikan lebih dari 0,60, dan dapat dikatakan bahwa variabel indikator reliabel.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Standardized Items	N of Items
.671	.675	4

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan_1	12.2667	.961	.533	.284	.553
Kepuasan_2	12.1000	1.266	.491	.242	.583
Kepuasan_3	12.3000	1.183	.450	.218	.606
Kepuasan_4	12.4333	1.495	.376	.158	.655

Tabel uji reabilitas variabel X2 menampilkan hasil uji reliabilitas dengan variabel Cronbach's alpha kepuasan

kerja diatas 0,60, dan dapat dikatakan bahwa variabel indikator reliabel.

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items	
	.570	.603	3	

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
Kinerja_1	8.4000	.662	.170	.043	.819
Kinerja_2	8.1667	.557	.567	.498	.198
Kinerja_3	8.0333	.585	.474	.483	.330

Tabel uji reabilitas variabel Y menampilkan hasil uji reliabilitas dengan variabel kinerja karyawan Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, dan variabel indikator dapat dikatakan reliabel atau reliabel.

2. Tes Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan dalam menguji apakah terdapat variabel residual / pengganggu dari model regresi berdistribusi normal.

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.231	25	.001	.883	25	.08

a. Lilliefors Significance Correction

hasil uji normalitas melalui Shapiro Wilk yang memperlihatkan signifikansi 0,08 yang artinya lebih besar dari 0,05, sehingga data pencarian normal.

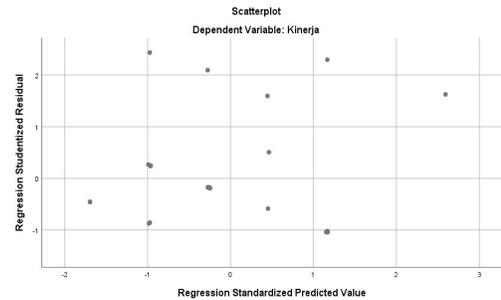
b. Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat dilihat dengan variance inflation factor (VIF), bila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali, 2001:57-59).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.062	2.056		2.948	.007		
Kompensasi	.003	.119	.005	.026	.980	.723	1.383
Kepuasan	.379	.147	.503	2.578	.016	.723	1.383

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Heteroskedastisitas



Metode yang digunakan untuk mendeteksi varians elastis adalah dengan memeriksa bagian histogram antara nilai ekspektasi variabel dependen (ZPRED) dan residual (SRESID). Deteksi ada atau tidak adanya elastisitas heteroskedastisitas, yaitu, diberikan pada grafik. Analisis dasar (Ghozali, 2001: 69):

- 1) Jika terlihat suatu pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur, hal ini menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terlihat pola yang jelas dan titik-titik terdistribusi di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Hepotesis

1. Analisis regresi linier berganda
Analisis regresi linier berganda ialah metode regresi yang dapat digunakan sebagai alat inferensi statistik alam mengetahui pengaruh variabel (independen) terhadap variabel (dependen).

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.201	.94346

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_X2, Kompensasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Tabel koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa nilai R merupakan simbol nilai koefisien korelasi. Dalam penelitian ini nilai korelasinya sebesar

0,506. Nilai ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian bertipe rata-rata. Berkat tabel ini, kita juga mendapatkan nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang mewakili kualitas model regresi termasuk interaksi variabel independen dan dependen. Nilai KD yang diperoleh sebesar 0,256 yang artinya variabel bebas X mempunyai kontribusi mempengaruhi variabel Y sebesar 25,6% adapun sisanya 74,4% dipengaruhi oleh faktor selain variabel X.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.267	2	4.133	4.644	.018 ^b
	Residual	24.033	27	.890		
	Total	32.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_X2, Kompensasi_X1

Tabel linearitas diatas digunakan dalam menentukan tingkat signifikansi atau linieritas regresi. Kriteria dapat ditentukan dengan menggunakan uji-F atau uji signifikansi (Sig.). Cara termudah untuk menguji ialah Jika nilai nilainya kurang dari 0,05 maka model regresinya linier dan sebaliknya. Berdasarkan tabel ini, mendapat nilai = 0,018. Ini berarti kurang dari 0,05 Untuk kriteria yang signifikan, model persamaan regresi berdasar data penelitian adalah signifikan. Berarti model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.062	2.056		2.948
	Kompensasi X1	.003	.119	.005	.026
	Kepuasan X2	.379	.147	.503	2.578

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Tabel uji regresi linear berganda diatas laporkan model persamaan regresi yang diperoleh dengan menggunakan koefisien konstanta dan koefisien variabel pada kolom koefisien tidak baku b. Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh model Persamaan regresi: $Y = 6,062 + 0,003 X1 + 0,379 X2$.

2. Uji t

Uji-t digunakan dalam mengukur pengaruh satu variabel independen pada variabel dependen. Uji-t dilakukan melalui perbandingan t-tabel dengan t-number atau dengan melihat signifikansi output SPSS. Dasar dari pengambilan keputusan pada uji-t adalah:

- 1) Jika nilai Sig. < 0,05 dan t hitung > t tabel artinya ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai Sig. > 0,05 dan t hitung > t tabel artinya tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Dalam penelitian ini didapatkan hal-hal sebagai berikut:

$$Tabel T = t(\alpha/2; nk-1)$$

$$= t(0,05/2; 30-2-1)$$

$$= t(0.025; 27)$$

$$= t(2.05183)$$

Uji F digunakan dalam mengukur pengaruh variabel bebas pada variabel terikat dengan cara simultan. Dasar dari pengambilan keputusannya:

- 1) Jika nilai Sig. < 0,05 dan F > jadwal F artinya ada pengaruh variabel X secara simultan pada variabel Y
- 2) Jika nilai Sig. > 0,05 dan F > jadwal F, tidak ada pengaruh variabel X secara simultan pada variabel Y

Dalam penelitian ini didapatkan hal-hal sebagai berikut:

$$F_{tabel} = F(k; nk)$$

$$= p(2; 30-2)$$

$$= F(2; 28)$$

$$= F(3,34)$$

Pengujian hipotesis untuk penelitian ini ialah:

- 1) Uji Hipotesis Satu (H1)
Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai sig. Untuk pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah 0,980 > 0,05 dan nilai t hitung 0,026 < t tabel 2,05183 hingga dapat

- disimpulkan H1 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan X1 terhadap Y
- 2) Uji Hipotesis Dua (H2)
Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai sig. Untuk pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,578 > t$ tabel sebesar $2,05183$ hingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y
 - 3) Uji Hipotesis Tiga (H3)
Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah $0,018 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $4,644 > F$ Tabel $3,34$, hingga disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya bahwa ada pengaruh X1 dan X2 secara bersamaan terhadap Y.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa data kuesioner yang dilakukan merupakan data yang *valid* dan *reliable* serta dalam uji normalitasnya penelitian ini memiliki data yang terdistribusi secara normal menurut uji normalitas Shapiro Wilk.

Dalam uji regresi linearnya penelitian ini menampilkan nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) pada nilai 25.6% hal ini menunjukkan yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas (Pemberian kompensasi dan Kepuasan kerja) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 25,6% terhadap variabel Kinerja Pegawai di Staf Logistik Mako Pasmal 2 Gedangan Sidoarjo. Dan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini didapatkan persamaan regresi: $Y = 6.062 + 0.003 X1 + 0.379 X2$ yang dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Staf Logistik Mako Pasmal 2 Gedangan.

Dalam uji hipotesa dalam penelitian ini didapatkan bahwa :

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai sig. untuk pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah sebesar $0.980 > 0.05$ dan nilai t hitung $0.026 < t$ tabel $2,05183$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan X1 terhadap Y

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai sig. untuk pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah sebesar $0.016 < 0.05$ dan nilai t hitung $2.578 > t$ tabel $2,05183$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan X2 terhadap Y

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)
Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.018 < 0.05$ dan nilai F hitung $4.644 > F$ tabel $3,34$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Berdasarkan uji hipotesis diatas disimpulkan bahwa pengaruh pemberian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan untuk kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Staf Logistik Mako Pasmal 2 Gedangan. Dalam uji hipotesa penelitian ini juga didapatkan bahwa pengaruh pemberian kompensasi dan kepuasan kinerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Staf Logistik Mako Pasmal 2 Gedangan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasar hasil analisis data serta pengujian hipotesis terkait pengaruh kompensasi serta kepuasan kerja pada kinerja karyawan di staf logistik Mako Pasmal 2 Gedangan Sidoarjo, maka didapat kesimpulan bahwa pengaruh kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Staff Logistik Mako

Pasmar 2 Gedangan. Saat menguji hipotesis penelitian ini juga ditemukan bahwa pengaruh kompensasi serta kepuasan kinerja memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada tim logistik di Mako Pasmar 2 Gedangan.

Saran

Peneliti menyadari bahwa ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu bahwa ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Staff logistik di Mako Pasmar 2 Gedangan Sidoarjo. Penelitian tambahan dapat menguji kembali variabel ini dengan menambahkan wilayah penelitian atau mengganti subjek penelitian dengan jumlah sampel yang cukup.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Bangun, Wilson (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga
- Eko Widodo Suparno. 2015. Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta : pustaka belajar
- Hasibuan Melayu 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko dalam Septawan dkk 2014, Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta : BPF.
- Hartatik, Indah P. (2014) Buku Praktis mengembangkan SDM cetakan pertama. Jogjakarta :Laksana
- Khtatbeh, M. M., Mahomed, A. S. B., Rahman, S. bin A., & Mohamed, R. (2020). *The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates*. *Heliyon*, 6(10), e04973. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04973>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Robbins, Coulter. 2010. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA.
- M. Nazir, 1983, Metode Statistika Dasar I , Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Sudijono, Anas, 1996, Pengantar Statistik Pendidikan, Jakarta: Rajawali
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2016). Human resource management: Essential perspectives (7th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Spiegel. Murray. R, 2004, Statistika. Jakarta: Erlangga
- Supranto. J., 2001, Statistika Teori dan Aplikasi Edisi Ke-6 Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Walpole. R., E., 1995, Ilmu Peluang Dan Statistika Untuk Insinyur dan Ilmuawan. Bandung: ITB

JURNAL

- Sari, Oxy Rindiantika dkk. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). Malang:

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 64
No. 1
Changgriawan, Garry Surya. 2017.
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di
ONE WAY PRODUCTION. Surabaya:
AGORA Vol. 5, No. 3
Azhari, Zulkifli dkk. 2021. Pengaruh
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan. *FORUM EKONOMI*, 23 (2)
2021, 187-193
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMMEKONOMI>
Suardi, 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai. Sumatera
Barat: Menara Ekonomi, ISSN : 2407-
8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume VI No.
1 – April 2020.
Hendro, Timoti. 2018. Pengaruh
Kompensasi Dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Cv.
Karya Gemilang. Surabaya : AGORA Vol
6, No. 1, (2018)