



Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Valindo Inti Pratama Trans

Putri Herdhita¹, Anis Fitriyasari², Suyono³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya

putriherdhita3@gmail.com, anisfitriyasari@gmail.com, yonoyuli431989@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Valindo Inti Pratama Trans. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan. Berdasarkan hasil pra-survei Key Performance Indicator (KPI), sebagian besar karyawan PT Valindo Inti Pratama Trans memperoleh penilaian kinerja pada kategori B, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai kondisi optimal. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan sistem kompensasi yang belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan sekaligus memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 30 karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, observasi, dan penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengevaluasi kebijakan kompensasi dan meningkatkan kepuasan kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Persaingan bisnis pada era globalisasi semakin kompetitif sehingga perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan daya saing agar mampu bertahan dan berkembang. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional perusahaan sekaligus menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hanif Yusuf (2026), sumber daya manusia merupakan aset yang harus dikelola secara optimal karena memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Tingginya kinerja karyawan akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, serta pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah, perusahaan akan mengalami berbagai hambatan, seperti menurunnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, dan berkurangnya kualitas pelayanan kepada pelanggan. Menurut Rendy Afrizal et al. (2026:2), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menunjukkan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih baik, menunjukkan komitmen terhadap organisasi, serta mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, karyawan akan merasa kurang nyaman dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas dan semangat kerja.

Selain kepuasan kerja, kompensasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan. Menurut Mondy dalam Taufik (2026), kompensasi meliputi seluruh penghargaan finansial maupun nonfinansial yang diterima karyawan sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang

telah dilakukan. Sistem kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif akan meningkatkan motivasi, loyalitas, serta tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja maupun tanggung jawab yang diberikan dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi kerja, dan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.

PT Valindo Inti Pratama Trans merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang logistik melalui jalur darat (ekspedisi darat) untuk pengiriman antarkota. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Banjar Sugihan, Grand Pakuwon JEA 5/52, Kelurahan Manukan Wetan, Kecamatan Tandes, Kota Surabaya, Jawa Timur 60187. Pada awal berdirinya, perusahaan berfokus pada pengiriman pasir. Seiring perkembangan usaha, PT Valindo Inti Pratama Trans memperluas layanan pada bidang pengiriman logistik sehingga mampu melayani distribusi barang ke berbagai wilayah di Pulau Jawa.

Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan, perusahaan menggunakan penilaian Key Performance Indicator (KPI) sebagai dasar evaluasi kinerja. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih berada pada kategori B, sehingga kinerja karyawan belum dapat dikatakan optimal.

Tabel 1. Key Performance Indicator (KPI) Karyawan PT Valindo Inti Pratama Trans

Predikat KPI	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
A	3	11,43
B	20	74,29
C	5	8,57
D	2	5,71
Total	30	100

Sumber: Data perusahaan, diolah (2025).

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa sebanyak 20 orang karyawan atau 74,29% memperoleh predikat B, sedangkan hanya 3 orang atau 11,43% yang memperoleh predikat A. Selain itu, masih terdapat 5 orang karyawan (8,57%) dengan predikat C dan 2 orang karyawan (5,71%) dengan predikat D. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja karyawan masih berada pada kategori baik, namun belum mencapai tingkat yang optimal sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat beberapa permasalahan yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Pertama, tingkat kepuasan kerja belum sepenuhnya mendukung peningkatan produktivitas. Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem operasional berbasis komputerisasi, sebagian karyawan masih cenderung menggunakan cara kerja manual. Kurangnya kesiapan dan kemampuan dalam beradaptasi dengan teknologi menyebabkan proses kerja menjadi kurang efisien, waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lama, serta meningkatkan risiko kesalahan dalam penginputan data. Kondisi tersebut berdampak pada efektivitas kerja dan pencapaian target perusahaan.

Kedua, sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Sebagian karyawan beranggapan bahwa kompensasi yang diterima belum mencerminkan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, menurunkan motivasi, serta mengurangi semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, setiap perusahaan memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, sistem kompensasi, serta lingkungan kerja yang berbeda sehingga hasil penelitian pada perusahaan lain belum tentu dapat digeneralisasikan pada PT Valindo Inti Pratama Trans. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Valindo Inti Pratama Trans.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Valindo Inti Pratama Trans."

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Valindo Inti Pratama Trans. Populasi penelitian berjumlah 30 karyawan, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Penelitian dilaksanakan di PT Valindo Inti Pratama Trans, Surabaya, pada periode Februari hingga Juni 2026. Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form dan data sekunder yang berasal dari buku, jurnal, serta dokumen perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert empat tingkat. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan IBM SPSS melalui analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara

simultan terhadap kinerja karyawan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Deskriptif

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form kepada seluruh karyawan PT Valindo Inti Pratama Trans yang berjumlah 30 orang sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden atau 73,3% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 8 responden atau 26,7% berjenis kelamin perempuan. Dominasi responden laki-laki menunjukkan bahwa aktivitas operasional perusahaan, khususnya pada bidang logistik dan distribusi, lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki yang memiliki mobilitas tinggi. Sementara itu, berdasarkan karakteristik usia, sebanyak 16 responden atau 53,3% berada pada rentang usia 20–30 tahun, sedangkan masing-masing 7 responden atau 23,3% berada pada rentang usia 31–40 tahun dan 41–50 tahun. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan PT Valindo Inti Pratama Trans berada pada usia produktif sehingga memiliki potensi yang baik dalam mendukung produktivitas perusahaan, kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, serta penyelesaian tugas operasional secara efektif dan efisien.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan terhadap 30 responden menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 30. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, diperoleh derajat kebebasan (df) sebesar 28 ($n-2$) pada tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,374. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,374) dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil uji validitas seluruh variabel penelitian disajikan pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
1	Kepuasan Kerjai (X1)	Saya merasa tugas–tugasi yangi diberikan dalam pekerjaan ini sangat menarik dan sesuai dengan keahlian yang saya miliki (X1.1).	0,962	0,374	0,01	Valid
		Pekerjaan yang saya lakukan saat ini memberikan rasa pencapaian yang membuat saya bangga (X1.2).	0,733	0,374	0,01	Valid
		Upah yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan (X1.3).	0,662	0,374	0,01	Valid
		Upah diberikan secara adil oleh perusahaan (X1.4).	0,849	0,374	0,01	Valid
		Atasan mengawasi pekerjaan dengan baik (X1.5).	0,713	0,374	0,01	Valid
		Pengawasan atasan membantu pekerjaan saya (X1.6).	0,688	0,374	0,01	Valid
		Kesempatan promosi diberikan secara adil (X1.7).	0,836	0,374	0,01	Valid
		Promosi diberikan berdasarkan prestasi kerja (X1.8).	0,759	0,374	0,01	Valid
		Rekan kerja saya mudah diajak bekerja sama (X1.9).	0,734	0,374	0,01	Valid
		Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja (X1.10).	0,841	0,374	0,01	Valid
2	Kompensasi (X2)	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan (X2.1).	0,899	0,374	0,01	Valid
		Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan (X2.2).	0,702	0,374	0,01	Valid
		Insentif diberikan secara adil (X2.3).	0,724	0,374	0,01	Valid
		Insentif memotivasi saya bekerja lebih baik (X2.4).	0,726	0,374	0,01	Valid

3	Kinerja Karyawan (Y)	Bonus diberikan sesuai kinerja (X2.5).	0,675	0,374	0,01	Valid
		Saya puas dengan bonus yang diterima (X2.6).	0,781	0,374	0,01	Valid
		Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memenuhi standar mutu dan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Y.1).	0,968	0,374	0,01	Valid
		Saya selalu mengutamakan ketelitian dan meminimalkan kesalahan (<i>zero error</i>) dalam menyelesaikan setiap tugas kerja (Y.2).	0,728	0,374	0,01	Valid
		Jumlah volume pekerjaan yang saya selesaikan mampu memenuhi atau bahkan melampaui target yang dibebankan perusahaan (Y.3).	0,669	0,374	0,01	Valid
		Saya mampu menyelesaikan beban kerja tambahan dengan efektif tanpa menurunkan performa kerja harian saya (Y.4).	0,951	0,374	0,01	Valid
		Saya selalu menyelesaikan seluruh tugas yang didelegasikan dengani tepati iwaktu (Y.5).	0,819	0,374	0,01	Valid
		Saya mampu mengatur prioritas kerja harian dengan baik sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda (Y.6).	0,669	0,374	0,01	Valid
		Saya aktif berkolaborasi dan berbagi ide dengan rekan kerja demi kelancaran penyelesaian tugas kelompok (Y.7).	0,951	0,374	0,01	Valid
		Saya mampu menyesuaikan diri dengan baik saat bekerja dalam tim yang memiliki latar belakang atau karakter yang berbeda (Y.8).	0,819	0,374	0,01	Valid
		Saya sepenuhnya bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya lakukan, termasuk bersedia memperbaiki jika terdapat kekeliruan (Y.9).	0,542	0,374	0,01	Valid
		Saya selalu memanfaatkan fasilitas dan waktu kerja yang diberikan perusahaan secara bijak demi kepentingan operasional kerja (Y.10).	0,968	0,374	0,01	Valid

Sumber: Hasil olah data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 30 (2026).

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,374) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh 26 butir pernyataan dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian mampu mengukur masing-masing variabel secara tepat dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi atau keandalan jawaban responden terhadap instrumen yang digunakan dalam penelitian. Pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,928	0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,833	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,942	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 30 (2026).

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,928, variabel Kompensasi (X2) memperoleh nilai sebesar 0,833, sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai sebesar 0,942. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar daripada nilai standar reliabilitas sebesar 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan mampu menghasilkan data yang konsisten untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal. Pengujian ini merupakan salah satu syarat dalam analisis regresi linear berganda agar model yang digunakan memenuhi asumsi klasik. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 4. berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,43123847
Most Extreme Differences	Absolute	0,195
	Positive	0,178
	Negative	-0,195
Test Statistic		0,195
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil olah data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 30 (2026).

Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,128, yaitu lebih besar dari 0,05 (0,128 > 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi. Dengan demikian, data penelitian layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 5. berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-0,292	0,483		-0,605	0,550		
	KEPUASAN KERJA	1,093	0,034	1,055	32,563	0,000	0,187	5,360
	KOMPENSASI	-0,129	0,065	-0,064	-1,980	0,058	0,187	5,360

Sumber: Hasil olah data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 30 (2026).

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 5,360 yang lebih kecil dari 10 serta nilai Tolerance sebesar 0,187 yang lebih besar dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga model layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.482	1.559	1.592	.123
	KEPUASAN KERJA	4.863	.788	.487	<.001
	KOMPENSASI	4.331	.645	.6713	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 30 (2026).

Berikut merupakan hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 2,482 + 4,863X_1 + 4,331X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X₁) sebesar 4,863 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Dengan demikian, terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X₂) sebesar 4,331 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Dengan demikian, terdapat hubungan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan nilai koefisien regresi kedua variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Kompensasi, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresinya yang lebih besar, yaitu 4,863.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1 atau 0% sampai 100%. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R²) disajikan pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.952	.948	1.267

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 30 (2026).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R sebesar 0,975 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,952 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Kompensasi mampu menjelaskan sebesar 95,2% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 4,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,948 menunjukkan bahwa kemampuan efektif kedua variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 94,8%. Sementara itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 1,267 mengindikasikan bahwa tingkat kesalahan prediksi model relatif kecil, sehingga model regresi yang digunakan tergolong baik.

Uji Statistik t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf

signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji statistik t disajikan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Statistik t Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.725	2.495		.691
	KEPUASAN KERJA	9.323	.679	.933	13.731

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 30 (2026).

Berdasarkan hasil uji statistik t, variabel Kepuasan Kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung sebesar 13,731 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,052 ($13,731 > 2,052$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Valindo Inti Pratama Trans. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9. Hasil Uji Statistik t Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8.170	1.918		4.259
	KOMPENSASI	7.691	.529	.940	14.549

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 30 (2026).

Berdasarkan hasil uji statistik t, variabel Kompensasi (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) serta nilai t hitung sebesar 14,549 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,052 ($14,549 > 2,052$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Valindo Inti Pratama Trans. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Uji Statistik F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, serta melihat nilai signifikansi pada taraf 5%. Dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden, jumlah variabel independen sebanyak 2, dan taraf signifikansi 5%, diperoleh derajat kebebasan pembilang (df_1) = 2 dan penyebut (df_2) = 27, sehingga nilai F tabel sebesar 3,35. Apabila nilai F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji statistik F disajikan pada Tabel 4.14 berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	851.832	2	425.916	265.166	$< .001^b$
	Residual	43.368	27	1.606		
	Total	895.200	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data memakai SPSS, 2026

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13023>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan Tabel 10. diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 265,166 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,35 ($265,166 > 3,35$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Valindo Inti Pratama Trans. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Valindo Inti Pratama Trans, baik secara parsial maupun simultan. Variabel Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Kompensasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresinya yang lebih besar. Selain itu, kedua variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi Kinerja Karyawan, sehingga peningkatan kepuasan kerja dan pemberian kompensasi yang tepat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja serta melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi agar lebih adil, kompetitif, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Karyawan diharapkan terus meningkatkan kompetensi, menjaga etos kerja, serta membangun hubungan kerja yang harmonis guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti budaya kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan, serta memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak perusahaan dari berbagai sektor agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

Referensi

- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *SENAKOTA - Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 10–15. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i7.631>
- Darianto, Mas'adah, Mu'ah, Ariefin, M. S., & Sayyid, M. (2026). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan di RS Muhammadiyah Babat. *Media Mahardhika*, 24(2), 277–285.
- Erpani, M. A., Budiman, A., & Hidayatullah, G. M. (2025). Kinerja pegawai bidang pengelolaan perikanan budidaya dalam pengembangan ekonomi masyarakat pada Dinas Perikanan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Kebijakan Publik*, 2(1), 13–164.
- Fadhilatul Hasnah, & Asyari, D. P. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit: Systematic review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://doi.org/10.55784/jki.voll.iss1.209>
- Faridhatun Nafi'ah, Setiyadi, A. Y., Wakhidatun, T. U. N., Setiawan, A., & Sijabat, R. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(7), 164–169. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i7.631>
- Filzana, L. (2024). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN (Persero) UP3 Sijunjung. *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies (ICESB)*, 1, 216–225.
- Ido, M., Hara, I., Irian, M., Komber, S., Likewati, W. O., Munzir, M., Pendidikan, U., & Sorong, M. (2026). Studi empiris pengaruh kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13, 688–700.
- Makassar, U. N., Islam, U., & Alauddin, N. (2026). *Populasi dan sampel: Konsep dan prosedur dalam penelitian pendidikan*. Nur Isra' Ahmad.
- Permana, T. R., & Artisti, V. N. (2026). Analisa faktor kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan UMKM Cipuk Dr Putra. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12, 238–243.
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, & I. I. J. (2024). No Title. 2, 306–312.
- Syarweny, N. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Jakarta. *Journal of Management and Business Review*, 20(1), 81–101. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v20i1.240>
- Terhadap, K., Karyawan, K., & Dinas, D. I. (2025). *Tugas Akhir*. Rizal Muttaqin Hadul.
- Toy, T. C., Nursiani, N. P., Nafie, R. E. I., & Timuneno, T. (2026). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada SPBU Oebelo. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 7, 821–830.
- Wulandari, A., & Saputro, A. H. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Segar Herang Bersama Kabupaten Bandung Barat. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4, 2806–2814.
- Wulandari, D., & Heryanda, K. K. (2026). Peran mediasi organizational citizenship behavior pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 12(1), 1–13.