

Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

I Made Padang Edy Suputra⁽¹⁾

Putu Sri Hartati⁽²⁾

IA. Sasmita Dewi⁽³⁾

(1),(2),(3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
email: dekdisuputra4@gmail.com

Diterima: 19 April 2021

Direvisi: 29 April 2021

Disetujui: 2 Mei 2021

ABSTRACT

PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh, one of the companies that offers services to tourists, must face stiff competition to attract tourists. So that there needs to be improvements in the field of employee performance. The purpose of this study was to determine the effect partially and simultaneously compensation and job satisfaction on employee performance at PT. Bali Horse Riding in Saba Village, Blahbatuh. The population in this study were all employees of PT. There are 40 Bali Horse Riding in Saba Village, Blahbatuh, with a saturated sample method. After the instrument test and classical assumption test were carried out, data analysis was carried out using multiple linear regression analysis, determination, t test, and F test. The results of the analysis showed that compensation had a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Compensation and job satisfaction together have a positive and significant effect on employee performance at PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh.

Keywords: Compensation; Job satisfaction; Employee performance

ABSTRAK

PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh salah satu perusahaan yang menawarkan jasa kepada wisatawan harus menghadapi persaingan yang ketat untuk menarik wisatawan. Sehingga perlu adanya perbaikan di bidang kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Horse Riding di Desa Saba, Blahbatuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bali Horse Riding di Desa Saba, Blahbatuh sebanyak 40 orang, dengan metode sampel jenuh. Setelah dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi, uji t, dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh.

Kata Kunci : Kompensasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Menurut Hasibuan (2016: 65) “manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di era globalisasi karena tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri”. Ardana, dkk (2012: 3) menyatakan “sumber daya manusia adalah aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh manusia”.

Perkembangan dunia usaha saat sekarang ini khususnya perusahaan di bidang jasa sudah banyak berdiri dan sangat pesat perkembangannya. Perkembangan dunia pariwisata di Bali menumbuhkan persaingan yang semakin ketat. Dimana banyak memunculkan perusahaan-perusahaan yang mendukung pariwisata seperti hotel, villa, restaurant, maupun usaha jasa lainnya seperti jasa aktivitas menunggang kuda (*Horse Riding*) yang sekarang menjadi *trend* dan banyak digemari oleh wisatawan baik domestik maupun mancanegara.

Wisata menunggang kuda (*Horse Riding*) merupakan salah satu daya tarik wisata baru. Wisata ini mengajak para tamunya berkeliling di suatu area tertentu sambil menaiki kuda dan biasanya dilakukan di pesisir pantai. Di Bali sendiri sudah ada beberapa perusahaan yang menawarkan aktivitas menaiki kuda (*Horse Riding*) seperti Ubud Horse Stables di Ubud, Bali *Horse Riding* di Saba Blahbatuh, Bali Horse Adventure di Uluwatu, Bali Nature Land di Kediri Tabanan, serta masih banyak lagi tempat yang menawarkan aktivitas menaiki kuda (*Horse Riding*).

Banyaknya perusahaan sejenis yang menawarkan aktivitas yang sama seperti menunggang kuda (*Horse Riding*) menyebabkan persaingan yang semakin ketat. Sehingga setiap perusahaan harus bekerja lebih keras untuk mampu bersaing dan bertahan di industri tersebut. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik dan handal di berbagai bidang. Menurut Purba (2014) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Fahmi (2012), “kinerja karyawan merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya”. Kemudian Mangkunegara dalam Sarwanto (2011), mendefinisikan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan”. Kinerja karyawan dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Abdullah dalam Kholil (2014), menyatakan bahwa “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Lebih lanjut menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompensasi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalar dalam bekerja.

PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pariwisata yang menawarkan jasa aktivitas menunggang kuda (*Horse Riding*) bagi konsumennya. PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh berlokasi di Jl. Pantai Saba, Desa Saba, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Wisatawan atau konsumen PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh dapat menikmati keindahan Pantai Saba sambil menaiki kuda yang akan menjadi pengalaman yang tidak terlupakan saat mengunjungi Pantai Saba. Wisatawan juga dapat berfoto dan melihat penangkaran penyu yang ada di wilayah Pantai Saba.

Sebagai salah satu perusahaan yang menawarkan jasa kepada wisatawan sudah seharusnya PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh memiliki karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang baik, mengingat perusahaan yang menawarkan jasa menunggang kuda (*Horse Riding*) sudah banyak ada di Bali, sehingga PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh harus menghadapi persaingan yang ketat untuk menarik wisatawan. Tetapi beberapa tahun terakhir, PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh mengalami beberapa permasalahan seperti menurunnya jumlah kunjungan wisatawan yang menggunakan jasa PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh baik wisatawan domestik maupun mancanegara.

Kinerja Karyawan

Menurut Purba (2014) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Fahmi (2012), “kinerja

karyawan merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya”. Kemudian Mangkunegara dalam Sarwanto (2011) “mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Kinerja karyawan dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Menurut Handoko (2011:155) bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Mathis dan Jackson (2015) menyatakan bahwa “salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi”.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2013:117) yaitu “sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya”. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berkaitan dengan dirinya seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Horse Riding di Desa Saba, Blahbatuh.

H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Horse Riding di Desa Saba, Blahbatuh.

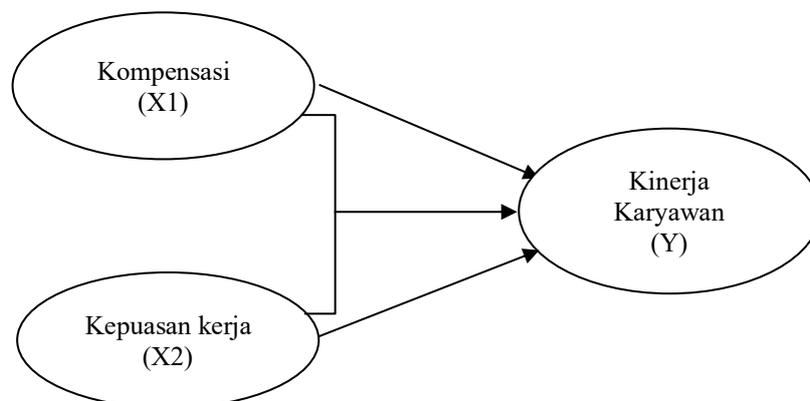
H3: Diduga kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Horse Riding di Desa Saba, Blahbatuh.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Bali Horse Riding *Saba*, yang beralamat di Jl. Pantai Saba, Desa Saba, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh yang berjumlah 40 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu seluruh karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh sebanyak 40 orang yang dijadikan sampel. Metode sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampel sampling jenuh. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh sebanyak 40 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diukur maka digunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas Jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban kurang setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan baik hipotesis parsial (H1 dan H2) maupun hipotesis simultan (H3) digunakan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sebagai instrumen diperoleh dari jawaban kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian dengan bantuan program SPSS *Version 22.0 for Windows* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			<i>Pearson Correlation</i>	Ket.	<i>Alpha Cronbach</i>	Ket.
1	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,735	Valid	0,852	Reliabel
		Y2	0,851	Valid		
		Y3	0,863	Valid		
		Y4	0,781	Valid		
		Y5	0,814	Valid		
2	Kompensasi (X ₁)	X1.1	0,822	Valid	0,836	Reliabel
		X1.2	0,808	Valid		
		X1.3	0,767	Valid		
		X1.4	0,924	Valid		
		X2.1	0,799	Valid		
3	Kepuasan kerja (X ₂)	X2.2	0,737	Valid	0,832	Reliabel
		X2.3	0,759	Valid		
		X2.4	0,737	Valid		
		X2.5	0,881	Valid		

Sumber: data diolah, (2021)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dan nilai koefisien *alpha cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik. Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik persamaan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS *Version 22.0 for Windows*.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24077328
Most Extreme Differences	Absolute	.188
	Positive	.148
	Negative	-.188
Kolmogorov-Smirnov Z		1.188
Asymp. Sig. (2-tailed)		.119

Sumber: data diolah, (2021)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dimana hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,119 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.929	1.292			
	X1	.522	.216	.429	.118	8.453
	X2	.542	.188	.513	.118	8.453

Sumber: data diolah, (2021)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dari model regresi yang digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3.921	.775		5.059	.000
	X1	.042	.130	.128	.322	.750
	X2	-.189	.113	-.669	-1.677	.102

Sumber: data diolah, (2021)

Berdasarkan Tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.929	1.292		.718	.477
	X1	.522	.216	.429	2.412	.021
	X2	.542	.188	.513	2.887	.006

Sumber: data diolah, (2021)

Berdasarkan Tabel 5. diperoleh nilai konstanta (α) = 0,929 dan koefisien regresi (β_1) = 0,522 dan (β_2) = 0,542. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 0,929 + 0,522X_1 + 0,542X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai $\alpha = 0,929$ yang berarti apabila nilai variabel kompensasi dan kepuasan kerja tidak meningkat, maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 0,929.

Nilai $\beta_1 = 0,522$ yang berarti apabila nilai variabel kompensasi meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,522, dengan asumsi variabel kepuasan kerja tetap.

Nilai $\beta_2 = 0,542$ yang berarti apabila nilai variabel kepuasan kerja meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,542, dengan asumsi variabel kompensasi tetap.

Dilihat dari nilai (β_1) = 0,522 dan (β_2) = 0,542 yang berarti apabila nilai variabel kompensasi dan kepuasan kerja sama-sama meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 1,064.

Hasil Analisis Determinasi

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh.

Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.862	.854	1.274

Sumber: data diolah, (2021)

Dengan demikian besarnya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh adalah sebesar 86,2% sedang sisanya 13,8% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti misalnya disiplin kerja, semangat kerja dan lainnya.

Hasil Uji t

Hasil pengujian t-test pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh terlihat pada Tabel 5. di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,522 dan menunjukkan nilai thitung sebesar 2,412 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,021 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Theodore (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian Hendro (2018) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang lebih tinggi. Kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Jika karyawan mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan karyawan yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama maka karyawan akan mengalami kecemburuan, yang berpotensi untuk mengganggu kinerja yang dihasilkan karyawan. Sehingga semakin baik perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,542 dan menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,887 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,006 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aryaningtyas (2017) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahdi (2015) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori kepuasan kerja yang menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak yang diperoleh maka karyawan akan lebih puas, jika memperoleh hasil yang lebih sedikit maka karyawan akan lebih sedikit puas, maka semakin puas seorang karyawan terhadap perusahaannya semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Uji F

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh. Berikut adalah hasil uji statistik F :

Tabel 7. Uji Simultan (F-test)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373.559	2	186.779	115.102	.000 ^a
	Residual	60.041	37	1.623		
	Total	433.600	39			

Sumber: data diolah, (2021)

Hasil pengujian F-test pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 115,102 serta nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra (2016) yang menyatakan secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Theodore (2017) yang juga menyatakan bahwa secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang lebih tinggi. Kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Disisi lain teori kepuasan kerja yang menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Sehingga dengan kompensasi yang baik dan kepuasan karyawan yang tinggi terhadap pekerjaannya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Simpulan

Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi sebesar 0,522, nilai t_{hitung} sebesar 2,412 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,021 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh. Artinya semakin baik pemberian kompensasi maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan.

Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi sebesar 0,542, nilai t_{hitung} sebesar 2,887 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan.

Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F hitung sebesar 115,102 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi didapat 86,2% sedangkan sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh. Artinya semakin pemberian kompensasi dan semakin tinggi

kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Terkait dengan kompensasi, disarankan kepada PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh dalam memberikan gaji karyawan agar lebih memperhatikan beban kerja yang diterima masing-masing karyawan sehingga pemberian gaji dapat disesuaikan dengan beban kerja karyawan. Terkait dengan kepuasan kerja, disarankan kepada PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh untuk memberikan penghargaan ataupun hadiah-hadiah kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan lebih menyenangi pekerjaannya dan dapat mengerjakannya dengan lebih semangat untuk hasil yang lebih baik. Terkait dengan kinerja karyawan, disarankan kepada PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh untuk lebih meningkatkan kecepatan kerja karyawan serta mendorong karyawan bekerja dengan efektif dan efisien agar pekerjaan yang ditugaskan dapat selesai tepat waktu.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mencari dan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta menambah jumlah sampel yang digunakan sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna lagi.

Daftar Pustaka

- Ardana, dkk, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryaningtyas, Ayu. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Togamas Solo (Study Kasus Pada Karyawan Toko Buku Togamas Solo). *Skripsi*. Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham, 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam., 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, BP UNDIP
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hendro, Timoti. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*. Vol. 6, No. 1, pp. 1-8.
- Indrawati, Ayu Desi. 2012. Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 1, pp. 21-34.
- Kholil. 2014. *Six Sigma Quality For Business Improvement*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

-
- Luthans. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mahdi, Muhammad Rahmat Muntazar. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 28 No. 1, pp. 79-83.
- Mangkunegara. A.A. Prabu. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta. Salemba Empat.
- Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Nuri, Rosyidah. 2013. Analisis Faktor Kinerja Kariwan PTPN (PERSERO) Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *Skripsi*. Surabaya: IAIN sunan ampel Surabaya.
- Prasetya, Veronika., Dwi Handayani & Theresia Purbandari. 2013. Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 1, pp. 59-69.
- Purba, Rosenliana. 2014. Pengaruh Penghargaan dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Semarang: UNDIP
- Purta, Ida Bagus Alit Ksama. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 4, No. 1 pp. 1-9.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Sarwanto, Joko. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. *Skripsi*. Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Sunan Kalijaga
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Siregar, Syofian. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Spector, P.E. 2016. Organizational Constraints: A Meta-Analysis of A Major Stress. *International Journal of Work, Health, and Organization*. Vol. 1, Issue 19, pp. 1-10.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian dan Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Theodore, Ardalia. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol.3 No.1, pp. 1-13.
- Winata, Edi. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, Vol. 4, No. 1, pp. 1-17.
- Wiwin, Agustian. 2010. Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Bina Darma. *Skripsi*. Universitas Bina Darma.