

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Marketing PT. Ciomas Adisatwa Lampung . Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	26	74,3%
Perempuan	9	25,7%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Marketing PT. Ciomas Adisatwa Lampung banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 26 orang atau sebesar 74,3 Persen.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan Marketing PT. Ciomas Adisatwa Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	24	68,6%
31 Tahun – 40 Tahun	11	31,4%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan Marketing PT. Ciomas Adisatwa Lampung yang paling banyak berusia 20 – 25 Tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 68,6 Persen.

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan Marketing PT. Ciomas Adisatwa Lampung adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	16	45,7%
Diploma	6	17,1%
S1	13	37,1%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan Marketing PT. Ciomas Adisatwa Lampung yang paling banyak S1 sebanyak 16 orang atau sebesar 45,7 Persen.

### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi finansial (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Saya menerima upah & gaji secara adil dari Perusahaan	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	Saya menerima gaji dan upah saya secara tepat waktu	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Saya menerima insentif karena kinerja saya melebihi standar	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
4	Pemberian insentif membuat saya lebih giat bekerja	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
5	Saya menerima upah saya sesuai dengan beban kerja saya	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%
6	Upah yang saya terima dapat meningkatkan kinerja saya	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Saya menerima tunjangan Kesehatan	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	Tunjangan yang diberikan Perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan	2	5,7%	7	20,0%	21	11,4%	4	11,4%	1	2,9%
9	Fasilitas yang diberikan oleh Perusahaan sudah memadai	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden variabel Kompensasi finansial, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Kepuasan kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Saya senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
2	Saya merasa kepribadian saya sangat sesuai dengan karakteristik tugas-tugas yang diberikan	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
3	Tugas-tugas dalam pekerjaan dijelaskan dengan baik dan benar	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Atasan berkomunikasi baik dengan bawahan	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Atasan selalu mengawasi saya dalam bekerja dan rutin melakukan pengecekan terhadap kinerja karyawannya	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
6	Bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan dari sesama rekan kerja	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
7	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
8	Pekerjaan dapat dibantu oleh rekan kerja lainnya	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%
9	Saya berkomunikasi dengan baik dengan sesama karyawan	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Kepuasan kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 dengan jumlah 1 responden.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	3	8,6%	16	45,7%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%
4	Saya mampu meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
5	Saya tidak pernah terlambat dalam menyelesaikan tugas	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
6	Saya dapat menggunakan alat dan sarana pekerjaan dengan baik	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Saya dapat bekerja sama dalam tim dengan baik	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
8	Saya menerima motivasi dari pimpinan apabila terdapat kesalahan ketika melakukan pekerjaan	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%
9	Saya melakukan pekerjaan semaksimal mungkin	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 6 sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 dengan jumlah 0 responden.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji

validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi finansial (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kompensasi finansial (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kompensasi finansial(X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kepuasan kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kepuasan kerja (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,029	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi finansial (X1)	0,878	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan kerja (X2)	0,857	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,833	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,878 untuk variabel Kompensasi finansial (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,857 untuk variabel Kepuasan kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,833 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel Sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

#### Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi finansial (X1)	0,151	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan kerja (X2)	0,156	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,067	0,05	Sig > Alpha	Normal

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Kompensasi finansial (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,151 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kepuasan kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,156 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,067 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**

#### Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi finansial Terhadap Kinerja	0,804	0,05	Sig > alpha	Linear
Kepuasan kerja Terhadap Kinerja	0,735	0,05	Sig > alpha	Linear

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

**1. Kompensasi finansial(X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,804 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

**2. Kepuasan kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,735 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kompensasi finansial (X1)	1,891	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Kepuasan kerja (X2)	1,891	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Kompensasi finansial (X1) = 1,891 dan nilai VIF variabel Kepuasan kerja (X2) = 1,891. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model.

Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

### 4.3 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya.

#### 4.3.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.15**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	B
(Constant)	2.465
TOTAL KOMPENSASI FINANSIAL	.226
TOTAL KEPUASAN KERJA	.641

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Kompensasi finansial
X2	= Kepuasan kerja
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2	= Koefisien Regresi

$$Y = 2,465 + 0,226X1 - 0,641X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,818 yang berarti bahwa tanpa adanya Kompensasi finansial (X1) dan Kepuasan kerja (X2), maka besarnya Kinerja (Y) adalah 2,465 satuan.
2. Koefisien Kompensasi finansial (X1)  
Jika Kompensasi finansial (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,226 satu satuan.
3. Koefisien Kepuasan kerja (X2)  
Jika Kepuasan kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,641 satu satuan

#### 4.4 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.4.1 Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi finansial Terhadap Kinerja	0,006	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kepuasan kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

##### 1. Pengaruh Kompensasi finansial (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>1</sub>: Kompensasi finansial berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kompensasi finansial (X1) diperoleh nilai sig (0,006) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi finansial (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

## 2. Pengaruh Kepuasan kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

$H_0$ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

$H_1$ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Kepuasan kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

### 4.4.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kompensasi finansial (X1) dan Kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Ho : Kompensasi finansial dan Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. Ciomas Adisatwa Lampung

Ha : Kompensasi finansial dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. Ciomas Adisatwa Lampung

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi finansial dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kompensasi finansial dan Kepuasan kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. Ciomas Adisatwa Lampung .

## 4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Marketing PT. Ciomas Adisatwa Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir SMA.

### 4.6.1 Pengaruh Kompensasi finansial (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Putra, R. S. (2023) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan

Penerapan kompensasi didalam suatu organisasi sangat perlu untuk mengembangkan karyawan dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Cara pendekatan atasan terhadap bawahannya dalam hal ini karyawan merupakan kunci dari kesuksesan perusahaan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alzahra, E. J. (2023) bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja.

#### **4.6.2 Pengaruh Kepuasan kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Menurut Basri, S. K., & Rauf, R. (2021) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Basri, S. K., & Rauf, R. (2021) bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja.

#### **4.6.3 Pengaruh Kompensasi finansial dan Kepuasan kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi Finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dilakukan seseorang. Kepuasan kerja merupakan sebagai suatu sikap indikator yang penting dalam mendapatkan hasil

yang optimal dalam perusahaan. Seseorang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja akan menaikkan kinerja karyawan. Kepuasan kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astuti dilakukan Lesya Basri, S. K., & Rauf, R. (2021) bahwa Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi kinerja.