

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 PT. Sinar Berkah Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	29	82,9%
Perempuan	6	17,1%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 29 orang atau sebesar 82,9%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, karyawan PT. Sinar Berkah Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	23	65,7%
31 Tahun – 40 Tahun	9	25,7%
41 Tahun – 50 Tahun	3	8,6%
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 65,7%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	14	40,0%
D3	12	34,3%
S1	9	25,7%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung yang paling banyak SMA sebanyak 14 orang atau sebesar 40,0%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	8	22,9%
3 – 4 Tahun	23	65,7%
5 – 6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung masa kerja yang paling banyak 3– 4 Tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 65,7%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan.	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	Gaji yang diterima sesuai dengan kemampuankerja.	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Adanya konsumsi atau makanan yang diberikansaat bekerja.	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
4	Uang makan yang di terima sudah mencukupiuntuk biaya makan dalam sehari.	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
5	Uang transport yang di terima sudah cukup untuk membeli bahan bakar guna menunjangoperasional	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%

	sehari-hari.										
6	Merasa puas akan tunjangan transportasi atau antar jemput yang diberikan oleh perusahaan.	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Adanya tempat tinggal/hunian yang diberikan oleh perusahaan.	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	Merasa puas akan tunjangan tempat tinggal/hunian yang diberikan oleh perusahaan.	2	5,7%	7	20,0%	21	11,4%	4	11,4%	1	2,9%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Kompensasi, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kepuasan kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
2	Senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
3	Perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standart yang berlaku.	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Perusahaan sudah memberikan gaji berdasarkan pekerjaan yang dilakukan.	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Kualitas dan mutu karyawan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
6	Penilaian untuk promosi berdasarkan prestasikerja.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
7	Atasan melakukan pemeriksaan langsung pada hasil kerja dengan	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%

	masimal.										
8	Atasan melakukan pengawasan dan bimbingan langsung secara rutin.	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%
9	Senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
10	Senang bekerja dengan rekan yang bertanggung jawab atas pekerjaannya.	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 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	Berusaha bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan.	2	5,7%	16	45,7%	11	31,4%	6	17,1%	0	0%
2	Bekerja sesuai dengan standart prosedur yangtelah diterapkan oleh perusahaan.	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
3	Terbuka menghadapi kritik dan saran sebagaibahan masukan untuk kemajuan perusahaan.	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%
4	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasilkerja yang maksimal.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
5	Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yangada.	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
6	Merasa termotivasi untuk menerima tantangankerja yang diberikan oleh perusahaan.	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Memiliki kesempatan dan peluang untukmendapatkan promosi	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

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.

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 (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

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kompensasi (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kompensasi(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
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

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	0,049	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

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

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 interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi (X1)	0,853	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan kerja (X2)	0,880	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,778	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,853 untuk variabel Kompensasi (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,880 untuk variabel Kepuasan kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,778 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel 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 (X1)	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan kerja (X2)	0,162	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukan bahwa Kompensasi (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,200 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kepuasan kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,162 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,200 > 0,05$ 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 Terhadap Kinerja	0,989	0,05	Sig > alpha	Linear
Kepuasan kerja Terhadap Kinerja	0,238	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

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

1. Kompensasi(X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,989 > 0,05$ 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* $0,238 > 0,05$ 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 (X1)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Kepuasan kerja (X2)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Kompensasi (X1) = 2,089 dan nilai VIF variabel Kepuasan kerja (X2) = 2,089. 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.

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.515	1.667		.909	.370
	TOTAL KOMPENSASI	.157	.072	.203	2.166	.038
	TOTAL KEPUASAN	.610	.074	.773	8.258	.000

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.866	.857	1.388

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,866 artinya Kompensasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 86,6% dan sisanya 13,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi(X1), Kepuasan kerja (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,930 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000

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

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + b3.X3 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Kompensasi
X2	= Kepuasan kerja
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

$$Y = 1,515 + 0,157X1 - 0,610X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,515 yang berarti bahwa tanpa adanya Kompensasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2), maka besarnya Kinerja (Y) adalah 3,475 satuan.
2. Koefisien Kompensasi (X1)
Jika Kompensasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,157 satu satuan.
3. Koefisien Kepuasan kerja (X2)
Jika Kepuasan kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,610 satu satuan

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 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 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Terhadap Kinerja	0,038	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kepuasan kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

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

Ho: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

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

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

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kompensasi (X1) diperoleh nilai $\text{sig} (0,038) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (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 α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

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

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

4.5.2 Hasil Uji F

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

Ho : Kompensasi dan Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung

Ha : Kompensasi dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah 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 4.17

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	397.055	2	198.528	103.081	.000 ^b
	Residual	61.630	32	1.926		
	Total	458.686	34			

Has

il Data Diolah Tahun 2023

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

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung adalah berjenis kelamin Laki Laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir SMA dan dengan masa kerja 3 – 4 Tahun.

4.6.1 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Kasmir (2019) mengemukakan kompensasi ialah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Karyawan yang merasa Kompensasinya telah terpenuhi maka kinerjanya akan meningkat dan akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

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 Astuti , Romansyah Sahabuddin, Zainal Ruma , Burhanuddin,Uhud Darmawan Natsir (2023) bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja.

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

Kepuasan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung. Menurut Afandi (2018:74) 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.

Jika karyawan mendapatkan kepuasan dalam berkerja maka karyawan secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya, akan tetapi jika kepuasan kerja karyawan tidak tercapai maka karyawan akan menurunkan aktivitas kinerja mereka dan menjadikan karyawan tidak semangat dalam berkerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan budiman hartono (2017) bahwa Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

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

Kompensasi dan Kepuasan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astuti , Romansyah Sahabuddin, Zainal Ruma , Burhanuddin,Uhud Darmawan Natsir (2023) bahwa Berdasarkan hasil penlitian yang diperoleh mengenai kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa.

Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa Pangkep. Kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi atau dihasilkan atas fungsi tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga 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 ditujukan 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 , Romansyah Sahabuddin, Zainal Ruma , Burhanuddin,Uhud Darmawan Natsir (2023) bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja.