



## PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA DI KSP SEHATI MAKMUR ABADI

Ridho Rusti Sanpi, Syahrums Agung, M. Azis Firdaus

Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

ridhorustisanpi321@gmail.com , syahrums@uika-bogor.ac.id , azis@uika-bogor.ac.id

### Abstract

*This research was conducted with the aim of knowing the effect of compensation and job satisfaction on work quality at KSP Sehati Makmur Abadi. This study uses quantitative data and primary data through the distribution of questionnaires using a Likert scale. The data collection method used in this research is using saturated sampling with a population of 30 respondents. The method used in this research is multiple regression analysis test, t test, and f test. with the help of a computer program. The results of this study indicate that the independent variables, namely Job Compensation (X1) and Job Satisfaction (X2) have an influence on the dependent variable, namely Quality of Work (Y) with the results of multiple regression analysis test  $Y = 4.527 + 0.284 X1 + 0.641 X2$ . The results of the work compensation t test with the results of t arithmetic  $> t$  table  $2.183 > 1.703$  which means that  $H_{01}$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted, the t-test of job satisfaction is  $5.453 > 1.703$  which means  $H_{02}$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted, and the f test results are  $38.300 > 3, 34$  which means  $H_{03}$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted. So it can be concluded that job compensation and job satisfaction affect the quality of work at KSP Sehati Makmur Abadi.*

*Keywords: work compensation, job satisfaction and work quality.*

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Di KSP Sehati Makmur Abadi. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan data primer melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh dengan populasi sebanyak 30 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji analisis regresi berganda, uji t, dan uji f. dengan bantuan program komputer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kompensasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kualitas Kerja (Y) dengan hasil uji analisis regresi berganda  $Y = 4,527 + 0,284 X1 + 0,641 X2$ . Hasil uji t kompensasi kerja dengan hasil t hitung  $> t$  tabel  $2,183 > 1,703$  yang dapat diartikan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, uji t kepuasan kerja sebesar  $5,453 > 1,703$  yang berarti  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, dan uji f didapat hasil  $38,300 > 3,34$  yang berarti  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja di KSP Sehati Makmur Abadi.

Kata Kunci : Kompensasi Kerja, kepuasan Kerja dan kualitas Kerja.

## I. Pendahuluan

Dalam melakukan strategi organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tidak lah lepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan salah satu aspek terpenting dalam menjalankan strategi organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Berbicara tentang sumber daya manusia (SDM) banyak factor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan, salah satunya adalah dari kompensasi kerja dan kepuasan kerja. Dengan adanya kompensasi kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini karena reward/bonus yang didapat karyawan, sehingga karyawan semakin meningkat produktivitas pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Kompensasi kerja itu sendiri adalah imbalan/bonus atas prestasi/hasil kerja karyawan yang berupa materi maupun non materi yang di berikan oleh organisasi/perusahaan kepada kaeryawannya. Imbalan tersebut bisa berupa uang, tunjangan-tunjangan kebutuhan karyawan ataupun penghargaan atas hasil kerja karyawan. Sehingga dengan adanya kompensasi kerja dapat membuat karyawan berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerja untuk mendapatkan reward dalam hal ini adalah kompensasi/bonusa yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Nurcahyo (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas akan prestasi yang telah dicapai selaras dengan tujuan strategi organisasi/perusahaan.

Dalam pekerjaan kepuasan kerja seorang karyawan sangat penting untuk karyawan itu sendiri dan untuk organisasi/perusahaan. hal ini bisa terjadi karena kepuasan kerja dapat menimbulkan sikap emosional yang menyenangkan dan memvintai pekrjaannya, sehingga dengan timbul nya rasa cinta dan menyenangkan dapat meningkatkan produktifitas dalam bekerja.

Menurut Edy Sutrisno (2019;74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Marcana dalam Rao (2013:11) menyebutkan bahwa kualitas kerja merupakan wujud prilaku kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah mengenai kompensasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas kerja. Peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan di KSP Sehati Makmur Abadi”**

## II. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan menekankan analisis data dalam bentuk angka. Karena data yang diproses menggunakan metode statistik dan dilakukan dalam penelitian uji hipotesis, maka pentingnya pengaruh antar

variabel penelitian adalah sebagai berikut : diperoleh penelitian ini berfokus pada pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kualitas Kerja (Y).

Dalam mendapatkan data penelitian, sampel yang didapatkan oleh peneliti dan menyebarkan kuisoner kepada karyawan KSP Sehati Makmur Abadi sebanyak 30 responden yang mengisi kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan analisis koefisien determinasi

### III. Hasil dan Pembahasan

#### Temuan Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji yang digunakan mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner.

Nilai validitas ditunjukkan dengan nilai R-hitung atau nilai *Correted Item-Total Correlation* pada program SPSS. Untuk menemukan R-tabel maka menggunakan derajat kebebasan  $df = n - 2$  ( $30-2 = 28$ ), dengan tingkat signifikasi alpha 5% (0,05), dan nilai R-tabel 0,306. Ketentuan hasil Uji Validitas adalah seluruh instrumen pertanyaan dianggap valid apabila R-hitung > R-Tabel dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh item variabel penelitian memiliki R-hitung > R-tabel, pada taraf signifikan 5% (0,05) yaitu R-hitung dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari R-tabel (0,306), sehingga dapat ditunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian ini adalah valid.

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menjamin

instrument yang handal, konsisten, stabil dan dependibilitas, sehingga dapat di gunakan berkali-kali dan menghasilkan data yang sama. Oleh karena itu rumus alpha (*Cronbach's Alpha*) yang digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen, dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,60. Berikut dibawah ini adalah tabel hasil uji reliabilitas dari ketiga variabel :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	No item	Ket
Kompensasi (X1)	0,937	10	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,928	10	Reliabel
Kualitas Kerja (Y)	0,944	10	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, untuk variabel Kompensasi (X1) dengan nilai 0,937, variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan nilai 0,928, sedangkan variabel Kualitas Kerja (Y) dengan nilai 0,944 yang berarti menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

##### 3. Uji Asumsi Klasik

###### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogrov-smirnov dalam program aplikasi SPSS dengan taraf Probabilitas (sig) 0,05. Kirterianya adalah nilai probabilitas exact (sig) > 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>
Unstandardized Residual

N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,0355531
Most Extreme Differences	Absolute	0,188
	Positive	0,188
	Negative	-0,153
Test Statistic		0,188
Asymp. Sig. (2-tailed)		.008 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat signifikansi nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) didapatkan nilai signifikansi yaitu 0,08 maka dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang sudah diuji terdistribusi normal, karena diketahui nilai signifikansi  $0,08 > 0,05$ .

### 2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji terjadi atau tidaknya heterokedastitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (Sig) > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Berikut dibawah ini tabel hasil uji heterokedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations					
			Kompensasi Kerja	Kepuasan Kerja	Unstandarized Residual
Spearman's Rho	Kompensasi Kerja	Correlation Coefficient	1	.680**	0,12
		Sig. (2-Tailed)		0	0,527
		N	30	30	30
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.680**	1	0,089
		Sig. (2-Tailed)	0		0,641
		N	30	30	30
	Unstandarized Residual	Correlation Coefficient	0,12	0,089	1
		Sig. (2-Tailed)	0,527	0,641	
		N	30	30	30

\*\* . Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi untuk Kompensasi (X1) adalah 0,527 dan nilai signifikansi untuk Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,641 dimana kedua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas dalam data.

Berikut dibawah ini tabel hasil uji multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

model	stand		beta	t	si	ranc	vi
	unstand	ardiz					
	ardized	ardized					
	coeffici	coeffi					
	ents	ents					
	std						
	b	or					
	Err						
1 (const)	4,527	4,242	1,067	0,295	0,638	1,569	0,569
kom	0,284	0,130	0,269	2,183	0,638	1,569	0,569
pensi	0,641	0,118	0,671	5,453	0,638	1,569	0,569
kerja	0,641	0,118	0,671	5,453	0,638	1,569	0,569

a. dependent variable: kualitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat dilihat nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) untuk variabel Kompensasi (X1) adalah 1,569 dengan nilai tolerance sebesar 0,638 dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah 1,569 dengan nilai tolerance sebesar 0,638. Maka dengan ini dapat dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas, karena nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) dari kedua variabel lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance dari kedua variabel lebih besar dari 0,10

**4. Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Kerja, dengan menggunakan program SPSS maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + a$$

Berikut adalah uji regresi berganda :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.527	4.242		1.067	.295
	Kompensasi	.284	.130	.269	2.183	.038
	Kepuasan Kerja	.641	.118	.671	5.453	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Berdasarkan pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi adalah  $Y = 4,527 + 0,284 X_1 + 0,641 X_2$ . Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

Nilai konstanta 4,527. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,284 dan nilai koefisien variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,641.

1. Uji T (Parsial)

Ghozali (Harianto et al, 2020) menyatakan uji T adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Berikut dibawah ini adalah hasil uji T Parsial:

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.527	4.242		1.067	.295
Kompensasi	.284	.130	.269	2.183	.038
Kepuasan Kerja	.641	.118	.671	5.453	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X1 sebesar 0,038 dan nilai signifikansi variabel X2 sebesar 0,000 yang berarti variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent. Dengan nilai t-hitung > t-tabel. Pada variabel Kompensasi (X1) nilai T-hitung 2,183 > T-tabel 1,703, maka Ho1 di tolak dan Ha1 diterima.

Sedangkan pada variabel Kepuasan Kerja (X2) nilai T-hitung 5,453 > T-tabel 1,703, maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

## 2. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (Harianto et al,2020) uji F di gunakan untuk mengetahui apakah model regesi dapat digunakan dalam memprediksi variabel dependen fit/baik atau tidak.

Berikut adalah tabel hasil Uji F simultan:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1339.881	2	669.941	38.300	.000 <sup>b</sup>
	Residual	472.285	27	17.492		
	Total	1812.167	29			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $38,300 > f_{tabel} 3,34$  hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kualitas Kerja (Y)

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dibuat untuk menentukan presentasi perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X). Jika  $R^2$  meningkat, maka presentasi perubahan variabel dependen (Y) disebabkan oleh variabel independen (X) semakin tinggi, dan sebaliknya.

Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi, yaitu :

Tabel 8. Nilai R  
Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.739	4.18235

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Nilai R square ( $r^2$ ) = 0,739. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap variabel Kualitas Kerja (Y) di KSP Sehati Makmur Abadi 73,9% dan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan ini.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kualitas Kerja (Y)

Dari hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui nilai  $t_{hitung} > 2,183 > t_{tabel} 1,703$  maka uji hipotesis pertama terbukti karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Jadi dapat disimpulkan  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima sehingga Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja di Ksp Sehati Makmur Abadi.

#### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kualitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui nilai  $t_{hitung} 5,432 > t_{tabel} 1,703$  maka hasil uji hipotesis kedua terbukti karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dan dapat disimpulkan bahwa  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima sehingga Kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja di Ksp Sehati Makmur Abadi.

#### 3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kualitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi didapat  $Y = 4,527 + 0,284 X1 + 0,641 X2$  serta uji hipotesis secara simultan bahwa nilai probabilitas variabel Kompensasi Kerja dan Variabel Kepuasan kerja lebih besar nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,5$ ) dan hasil uji  $F_{hitung} 38,300 > F_{tabel} 3,34$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima sehingga Kompensasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap kualitas kerja di Ksp Sehati Makmur Abadi berpengaruh signifikan, artinya variasi nilai kualitas kerja di Ksp Sehati Makmur Abadi sebesar 73,9% ditentukan dari oleh faktor Kompensasi Kerja dan Kepuasan kerja.

### IV. Kesimpulan

Berdasarkan pada penjelasan hasil analisis penelitian, maka di peroleh kesimpulan sebagai berikut :

Variabel Kompensasi (X1) terdapat hubungan yang positif terhadap Kualitas Kerja (Y), yang artinya apabila terdapat kenaikan pada Kompensasi maka Kualitas Kerja juga akan mengalami kenaikan, begitupun dengan sebaliknya. Dan kompensasi (X1) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kualitas Kerja (Y) di KSP Sehati Makmur Abadi

Variabel Kepuasan Kerja (X2) terdapat hubungan yang positif terhadap Kualitas Kerja (Y), yang artinya apabila terdapat kenaikan pada konflik maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan, begitupun dengan sebaliknya. Dan

Kepuasan Kerja (X2) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kualitas Kerja (Y) di KSP Sehati Makmur Abadi

<https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>

Variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan (X2) terdapat hubungan yang positif terhadap Kualitas Kerja (Y), yang artinya apabila terdapat peningkatan pada variabel independen maka variabel dependen juga akan mengalami peningkatan, begitupun dengan sebaliknya juga terdapat penurunan terhadap variabel independen maka akan terjadi penurunan terhadap variabel dependen. dan berdasarkan pada hasil hipotesis maka dapat di tarik kesimpulan bahwa Kompensasi (X1) dan Kepuasan (X2) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kualitas Kerja (Y) di KSP Sehati Makmur Abadi

## V. Daftar Pustaka

- Arifin, M. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. 3, 12.
- Dewi, D. P., Junaedi, E., & Anggraeni, D. (T.T.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 202.
- Harahap, R., & Si, M. (2017). *Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan*. 8(2), 6.
- Harianto. (T.T.). *Program Studi Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia Jurusan Pendidikan Bahasa Dan Seni Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (Stkip) Hamzanwadi Selong*. 28.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).