

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SOCIAL SERVICES OF KARAWANG
REGENCY**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN KARAWANG**

Hilma Rohimatul Khopipah¹, Sari Marliani², July Yuliatwati³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

mn19.hilmakhopipah@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²,
july_yuliatwati@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the influence and job satisfaction on the performance of employees of the Karawang Regency Social Service. This method uses quantitative descriptive analysis and verification methods. The population and sample used were 62 people using multiple linear regression methods and using SPSS 26.0. The results of the study obtained a score of 1912 with an average of 191.2 and a scale range of 162.2 - 212.8 with a fairly good category. Job satisfaction obtained a score of 1952 with an average of 195.2 and a scale range of 162.2 - 212.8 with a fairly satisfied category. Employee performance obtained a score of 1952 with an average of 195.2 and a scale range of 162.2 - 212.8 with a fairly good category. Partially, compensation does not affect employee performance with a Sig value of $0.084 > 0.05$, and a t-count value of $1.759 < 2.00030$. Job satisfaction partially affects employee performance with a Sig value of $0.000 < 0.05$, and a t-value of $4.647 > 2.00030$. Simultaneously, satisfaction and job satisfaction affect employee performance with a Sig value of $0.000 < 0.05$ and an F-value of $77.073 > F_{table} 3.15$. The results of the R² determination coefficient test show that R Square has a value of 0.723 or 72.3% which shows the influence of compensation and job satisfaction on employee performance, while 27.7% are factors that have not been studied in this study.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karawang. Metode ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dan verifikatif. Populasi dan sampel yang digunakan 62 orang dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan menggunakan SPSS 26.0. Hasil penelitian kompensasi memperoleh skor 1912 dengan rata-rata 191.2 dan rentang skala 162.2 – 212.8 dengan kategori cukup baik. Kepuasan kerja memperoleh skor 1952 dengan rata-rata 195.2 dan rentang skala 162.2 – 212.8 dengan kategori cukup puas. Kinerja pegawai memperoleh skor 1952 dengan rata-rata 195.2 dan rentang skala 162.2 – 212.8 dengan kategori cukup baik. Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai Sig $0,084 > 0,05$, dan nilai t hitung $1,759 < 2.00030$. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung sebanyak $4,647 > 2.00030$. Secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $77,073 > F$ tabel 3,15. Hasil uji koefisien determinasi R² bahwa R Square memiliki nilai sebesar 0,723 atau 72,3% yang menunjukkan pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan 27,7% faktor-faktor yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu organisasi selalu berkaitan dengan kinerja pegawai. Sumber daya yang kompeten membantu organisasi mencapai visi dan misinya. Oleh karena

itu, organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada penggunaan sumber daya manusia.

Keberadaan sumber daya manusia

dalam suatu organisasi berperan dalam terselenggaranya kegiatan organisasi. Potensi yang dimiliki pegawai harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya semakin bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada orang-orang yang mengerjakannya.

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia. Karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil tetapi karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja juga akan memberikan keuntungan sendiri bagi karyawan, seperti peningkatan pada gaji, perluasan kesempatan untuk adanya naik jabatan, meningkatkan ketrampilan dan menambah pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Perusahaan dan karyawan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dan saling membutuhkan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Walaupun semaju apapun teknologi jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Semua perusahaan senantiasa berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan

perusahaan akan tercapai. Perusahaan menggunakan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang memadai, dan memberikan motivasi. Melalui proses ini, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab pekerjaan saat karyawan dilatih dan pelatihan berkaitan pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak karyawan dan merupakan kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja sesungguhnya berhubungan erat dengan organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini mencakup hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, serta proses yang dilalui dalam mencapai hasil tersebut. Dengan kata lain pegawai memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan organisasi. Kinerja merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kemampuan organisasi dalam memberikan imbalan yang sesuai dan layak bagi para pegawai akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi kedepannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kompensasi dan faktor kepuasan kerja.

Kompensasi dihasilkan dari pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama

seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Kompensasi merupakan hal penting yang ada dalam suatu perusahaan, dengan pemberian kompensasi, karyawan akan lebih semangat dan termotivasi dalam mencapai suatu target perusahaan. Kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada pegawai. Kompensasi ini bisa berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar. Kemudian tambahan gaji dan bonus yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivasi kuat terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadi pendorong seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun.

Selain kompensasi, kepuasan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan kondisi pegawai mengenai sesuatu yang memuaskan atau tidak memuaskan dalam pekerjaan yang pegawai lakukan.

Hal ini dapat disebabkan oleh tempat kerja yang tidak mendukung, seperti pertemanan dengan rekan kerja dan keterbukaan terhadap promosi yang masih belum dirasakan oleh seluruh karyawan. Kepuasan dalam bekerja di suatu perusahaan sangat diperlukan, karena dengan karyawan merasa puas dalam bekerja dapat mendorong karyawan tersebut agar mampu bekerja lebih baik lagi dan meningkatkan semangat dalam bekerja. Keadaan tersebut mampu membantu perusahaan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kepuasan Kerja dapat dikatakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individual terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Penelitian yang akan peneliti lakukan adalah reserch gap, berikut research gap atau hasil penelitian terdahulu.

Tabel 1. Research Gap Penelitian Terdahulu

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Penelitian
1	Kompensasi Kepuasan Kerja	Kinerja	Positif dan Signiikan Positif dan Signiikan	Pei Misterino, et al (2021)
2	Kompensasi Kepuasan Kerja	Kinerja	Tidak Berpengaruh Positif dan Signiikan	Ni Putu Heny, et al (2021)
3	Kompensasi Kepuasan Kerja	Kinerja	Positif dan Signiikan Tidak Berpengaruh	Alfiansyah Moch (2021)
4	Kompensasi Kepuasan Kerja Motivasi Kerja	Kinerja	Tidak Berpengaruh Tidak Berpengaruh Positif dan Signiikan	Marisa (2020)

Dinas Sosial Kabupaten Karawang merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat, **Dinas Sosial Kabupaten Karawang** berdiri sejak tanggal 10 November 2008 berdasarkan Peraturan Bupati Karawang Nomor 43 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Sosial, yang mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang sosial dengan tugas pokok dan fungsi melaksanakan sebagian urusan kewenangan daerah di bidang sosial serta melaksanakan tugas pembantuan dari Pemerintah kepada Daerah. Tugas utama pekerja sosial yaitu memberikan pelayanan sosial baik kepada individu, keluarga, kelompok maupun masyarakat yang membutuhkan sesuai dengan nilai – nilai pekerjaan sosial.

Permasalahan yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Karawang antara lain tidak tercapainya kinerja, dikarenakan kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang kurang baik, pegawai belum dapat menyelesaikan lebih banyak tugas secara tepat waktu yang dapat menyebabkan tidak tercapainya kinerja. Dan beberapa masalah kinerja antara lain dalam pemberian kompensasi khusus pemberian gaji yang kurang, tunjangan dan insentif. Selain itu karyawan kurang merasa puas dalam bekerja di sebabkan pekerjaan banyak tetapi kompensasi yang diberikan kurang memuaskan.

Berdasarkan hasil observasi dan data yang didapatkan dari pihak pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karawang, penulis memperoleh data pencapaian kinerja Dinas Sosial Kabupaten Karawang pada tabel berikut:

Tabel 2. Pencapaian Kinerja Dinas Sosial

No.	Program	Indikator Program	2020			2021			2022			2023		
			Target	Pencapaian	Ketepatan									
1	Program Pembudayaan Sosial	Persentase Pembudayaan Sosial	95%	82%	Belum Tercapai	100%	85%	Belum tercapai	100%	82%	Belum tercapai	100%	100%	Tercapai
2	Program Penanganan Warga Negara Migrant Korban Tindak Kekerasan	Persentase Warga Negara Migrant bermasalah Sosial yang ditangani	85%	85%	Tercapai	82%	82%	Tercapai	85%	85%	Tercapai	82%	95%	Belum tercapai
3	Program Rehabilitasi Sosial	Persentase PPH yang Mendapat Rehabilitasi Sosial	85%	85%	Tercapai	90%	90%	Tercapai	100%	100%	Tercapai	100%	80%	Belum tercapai
4	Program Perlindungan dan jaminan sosial	Persentase PPH yang mendapat Perlindungan dan jaminan sosial	85%	80%	Belum Tercapai	82%	80%	Belum tercapai	85%	82%	Belum tercapai	100%	80%	Belum tercapai
5	Program Penanganan Bencana	Persentase korban bencana Alam dan Sosial yang Terpenuhi Kebutuhan Dasar pada Saat dan setelah tanggap darurat bencana daerah kabupaten kota	90%	85%	Belum Tercapai	100%	100%	Tercapai	100%	100%	Tercapai	100%	0%	Belum tercapai
6	Program Pengkajian Taman Makan Pahlawan	Persentase pengkajian taman makan pahlawan nasional dan museum bersejarah kabupaten	100%	100%	Tercapai									
7	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase terpenuhinya penunjang urusan pemerintah	90%	90%	Tercapai	100%	90%	Belum tercapai	100%	90%	Belum tercapai	100%	99%	Belum tercapai

Sumber : Dinas Sosial, 2025

Berdasarkan tabel diatas Pencapaian Kinerja Program Prioritas Dinas Sosial Kabupaten Karawang Tahun 2020 – 2023 belum tercapai, dikarenakan kurangnya jumlah Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) di lingkungan masyarakat dan belum optimalnya peran PSKS dalam

melaksanakan pelayanan kesejahteraan sosial. Kemudian belum tercapai dikarenakan ketidakpatuhan peserta mendaftar dan membayar iuran dan koordinasi antar program secara terstandar dan terintegrasi belum terlaksana dengan baik, baik di tingkat pusat maupun tingkat daerah. Oleh

karena itu belum tercapai dikarenakan masih kurangnya SDM pada Dinas Sosial dan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) dan masih rendahnya anggaran Dinas Sosial Kabupaten Karawang sehingga diperlukan banyak persediaan logistik dalam penanganan pada saat dan setelah tanggap darurat bencana daerah kabupaten karawang.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui, menganalisis kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dinas sosial kabupaten karawang. Untuk mengetahui, menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan pada dinas sosial kabupaten karawang.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Robbins dan Coulter dalam (Kristina and Widyaningrum 2019) manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan – kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Coulter dalam (Kristina and Widyaningrum 2019)

Menurut Elbadiansyah (2019:1), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara dalam mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2019:198), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya: Upah dan Gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang

kerapkali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Tunjangan contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Fasilitas contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Menurut Handoko dalam buku Edy Sutrisno (2020) kepuasan kerja dinyatakan bahwa keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka titik kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Afandi (2018:82) adapun indikator – indikator kepuasan kerja meliputi antara lain : Pekerjaan isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. Upah jumlah bayaran yang diterima seseorang setelah melaksanakan pekerjaannya sudah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Promosi kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Pengawas seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Rekan Kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Mangkunegara A. A Anwar Prabu (2017:67) Kinerja karyawan adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Novia Ruth Silaen (2021) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada lima, yaitu: Kualitas Kerja, kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja. Kuantitas Kerja, jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan dalam kualitas. Ketepatan Waktu Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain. Efektifitas Menaikan hasil dari setiap tingkat penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada. Komitmen Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karena semakin besar kompensasi yang diberikan, semakin tinggi motivasi karyawan untuk meningkatkan usaha dan disiplin kerja. Hal ini menciptakan hubungan positif antara imbalan yang diterima dan kinerja yang dihasilkan. Kompensasi dapat memicu pegawai agar memiliki kinerja lebih baik dari hari kehari. Kompensasi adalah suatu tujuan

pegawai untuk bekerja karena salah satu dari kompensasi adalah gaji, yang dimana digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Arif 2019) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh dimana jika kompensasi naik maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

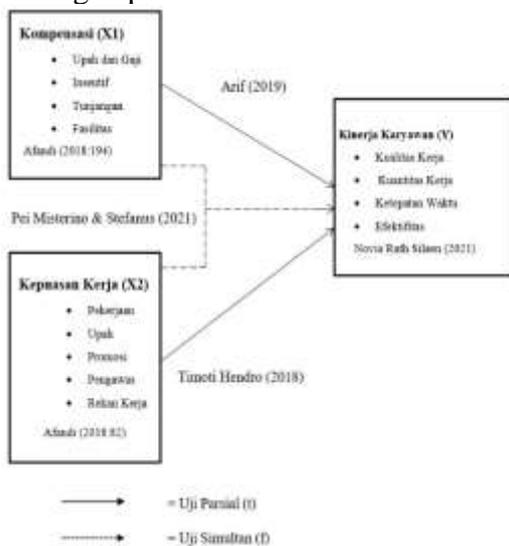
Terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai karena Kepuasan kerja merupakan tingkat seberapa puas atau tidaknya karyawan dalam menerima hasil kerja. Menciptakan motivasi dan komitmen yang tinggi menjadikan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan, maupun imbalan yang diterima, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Bila karyawan puas akan hasil kerjanya serta diberikannya feedback baik oleh perusahaan, karyawan tersebut akan bertahan di perusahaan dan akan meningkatkan kinerjanya dengan optimal. Begitu sebaliknya jika karyawan tidak puas maka berdampak pada hasil kerja dan kinerja karyawan tersebut serta memilih untuk mencari pekerjaan lainnya. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Timoti Hendro 2018) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karena keduanya saling terkait dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kompensasi yang

adil dan kompetitif memberikan insentif bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang ditetapkan, sehingga meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan. Di sisi lain, kepuasan kerja yang tinggi, yang dihasilkan dari faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang positif, hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan pengakuan atas prestasi, mendorong karyawan untuk lebih terlibat dan berkontribusi secara maksimal. Ketika karyawan merasa dihargai dan puas, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih efektif. Artinya tiga variabel penelitian tersebut adalah faktor yang dapat mempengaruhi dan menentukan naik turunnya kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Pei Misterini at all 2021) yang menjelaskan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut dibawah ini adalah hasil kerangka pemikiran:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber: Hasil Olah Penulis, 2025.

Hipotesis Penelitian

Berikut dibawah ini adalah hipotesis dalam penelitian:

1. Terdapat pengaruh secara parsial

kompensasi terhadap kinerja pegawai

2. Terdapat pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
3. Terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif dengan analisis data kuantitatif serta dalam pengumpulan datanya menggunakan kuisisioner, adapun Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menentukan nilai variabel independen, satu atau lebih variabel (independen), tanpa perbandingan atau kombinasi dengan variabel lain (Sugiyono,2017).

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi Arikunto (2017:173). Objek pada populasi diteliti hasilnya di analisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karawang yang berjumlah 62 orang berdasarkan data tahun 2025. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Arikunto (2017:173). Apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10 – 15% atau 15 – 25%. Berdasarkan defenisi diatas dapat dikesimpulkan subjek kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 62 orang pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karawang.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Dalam uji validitas, kriteria pengujian uji validitas. Jika (r hitung) $>$ (r tabel), maka instrumen penelitian dikatakan valid. Pernyataan minimum agar dianggap valid apabila $r = 0,2461$ sehingga apabila korelasi antar item

dengan skor total kurang dari 0,2461 tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan jumlah pernyataan variabel (X1) 10 pernyataan, variabel (X2) 10 pernyataan, variabel (Y) 10 pernyataan. Untuk menentukan instrumen valid atau tidaknya dengan cara $df = N - k$, $df = 62$. Berikut adalah hasil uji validitas variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,722	0,2461	Valid
	X1.2	0,802	0,2461	
	X1.3	0,735	0,2461	
	X1.4	0,716	0,2461	
	X1.5	0,733	0,2461	
	X1.6	0,708	0,2461	
	X1.7	0,588	0,2461	
	X1.8	0,667	0,2461	
	X1.9	0,831	0,2461	
	X1.10	0,704	0,2461	
Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	X2.1	0,711	0,2461	Valid
	X2.2	0,784	0,2461	
	X2.3	0,775	0,2461	
	X2.4	0,691	0,2461	
	X2.5	0,553	0,2461	
	X2.6	0,679	0,2461	
	X2.7	0,732	0,2461	
	X2.8	0,735	0,2461	
	X2.9	0,809	0,2461	
	X2.10	0,742	0,2461	
Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja	Y1	0,894	0,2461	Valid
	Y2	0,792	0,2461	
	Y3	0,775	0,2461	
	Y4	0,766	0,2461	
	Y5	0,761	0,2461	
	Y6	0,791	0,2461	
	Y7	0,867	0,2461	
	Y8	0,723	0,2461	
	Y9	0,807	0,2461	
	Y10	0,802	0,2461	

Sumber: Data diolah penulis melalui SPSS 26.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji Validitas untuk setiap variabel

menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dianggap valid. Hal ini dapat dibuktikan seluruh hasil nilai r hitung > r tabel atau r hitung > 0,2461.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dengan

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Crombac'h Alpha	Crombac'h Alpha yang diisyaratkan	Keterangan
Kompensasi	0,895	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,893	0,6	
Kinerja	0,931	0,6	

Sumber: Data diolah penulis melalui SPSS 26.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari Variabel Kompensasi (X1) adalah 0,895 dapat dinyatakan reliabel. Variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,893 dapat dinyatakan reliabel. Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,931 dapat dinyatakan reliabel. Dapat disimpulkan seluruh instrument dari ketiga variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menjalankan uji asumsi klasik sebagai langkah awal sebelum menerapkan analisis regresi

membandingkan nilai Cronbach's alpha dengan tingkat atau taraf signifikan yang digun akan. Tingkat atau taraf yang digunakan 0,6. Jika nilai alpha melebihi 0,6 maka indikator atau kuesioner dinyatakan reliable. Berikut adalah hasil uji reliabiitas:

dalam proses pengujian, Adapun pengujiannya sebagai berikut

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data. Pengujian normalitas pada penelitian ini adalah untuk memeriksa signifikansi variabel, jika signifikan koefisien α dihitung $\geq 0,05$ untuk membuktikan bahwa data berdistribusi normal. Berikut uji normalitas melalui penggunaan Kolmogorov Smirnov yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20914920
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.097
	Negative	-.143
Kolmogorov-Smirnov Z		1.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah penulis melalui SPSS 26.0 (2025)

Berdasarkan diatas dapat dilihat nilai sig 0,158, lebih dari 0,05 diambil kesimpulannya distribusi nilai residual adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linear. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

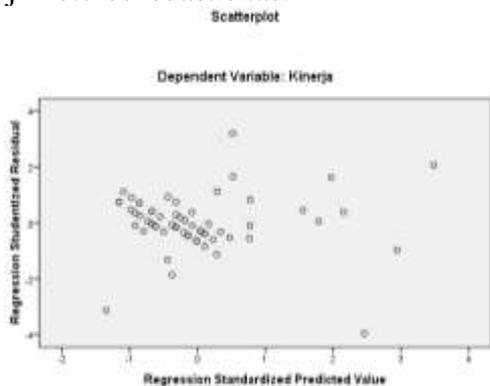
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	.252	3.970	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	.252	3.970	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah penulis melalui SPSS 26.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan variabel kompensasi dan kepuasan kerja memiliki nilai tolerance $0,252 > 0,1$ dan nilai VIF $3,970 < 10$, dapat disimpulkan bahwa tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan yang lain. (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan adalah Uji Heteroskedastisitas:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Apabila terbukti ada multikolinearitas, sebaiknya salah satu diantara variabel independen dikeluarkan dari model, dan pembuatan model regresi diulang kembali. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat pada besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Sumber: Data diolah penulis melalui SPSS 26.0 (2025)

Berdasarkan gambar diatas hasil uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa data menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linear dan seberapa besar pengaruh antara variabel independen. Analisis regresi meliputi pengujian secara parsial (Uji t) dan pengujian secara simultan (Uji F). Berikut adalah tabel hasil uji regresi linear berganda berdasarkan olah data yang telah dilakukan.

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	4.535	2.239		2.026	.047
Kompensasi	.209	.119	.240	1.759	.084
Kepuasan Kerja	.651	.140	.634	4.647	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah penulis melalui SPSS 26.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linear berganda mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

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

$$Y = 4.535 + 0,209 X_1 + (0,651) X_2 + e_i$$

Berdasarkan uji regresi linear berganda diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai koefisien pada tabel diatas, nilai konstanta 4.535 apabila variabel kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2) dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 453,5%.
2. Variabel kompensasi (X1) sebesar 0,209 menyatakan bahwa apabila kompensasi memiliki kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 20,9%.
3. Variabel kepuasan kerja (X2) sebesar

0,651 menyatakan bahwa apabila tingkat kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 65,1%.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh salah satu variabel independen dengan variabel dependen. Untuk mengetahui hasil Uji t dapat dilihat dari tingkat signifikan masing-masing variabel independen. Jika nilai sig dibawah 0,05, maka variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji signiikan parsial:

Tabel 9. Hasil Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	4.535	2.239		2.026	.047
Kompensasi	.209	.119	.240	1.759	.084
Kepuasan Kerja	.651	.140	.634	4.647	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah penulis melalui SPSS 26.0 (2025)

1. Berdasarkan tabel diatas Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai signifikasi sebanyak 0,084 > 0,05, sedangkan nilai t hitung sebanyak 1,759 < 2.00030. Dengan demikian, dapat disimpulkan kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap

kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karawang.

2. Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai signifikasi sebanyak 0,000 < 0,05, sedangkan nilai t hitung sebanyak 4,647 > 2.00030. Dapat disimpulkan

kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karawang.

Uji Simultan (F)

Uji simultan (f) dilakukan yaitu bertujuan untuk membandingkan F

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	777.783	2	388.892	77.073	.000 ^b
	Residual	297.701	59	5.046		
	Total	1075.484	61			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah penulis melalui SPSS 26.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F diatas dapat diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05 maka dapat diperoleh rumus $df=n-k-1$ dan nilai F hitung $77,073 > F$ tabel 3,15. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sangat signifikan antara variabel (X1) Kompensasi dan variabel (X2) Kepuasan Kerja terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan secara simultan.

hitung dan F tabel. Dengan tingkat signifikansi 5% apabila nilai Sig. Kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan antar variabel X1 dan X2 secara simultan. Berikut adalah hasil olah data dari uji simultan (f).

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar model regresi dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai determinasi yang kecil mencerminkan bahwa variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.714	2.24628

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah penulis melalui SPSS 26.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien determinasi R² bahwa R Square memiliki nilai sebesar 0,723 atau 72,3% yang menunjukkan pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan 27,7% adalah faktor-faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan Deskriptif

Berikut dibawah ini adalah tabel

rentang skala :

Tabel 12. Rentang Skala

Bobot Skor	Rentang Skala	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
1	62 - 111.6	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	112.6 - 162.2	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	163.2 - 212.8	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4	213.8 - 263.4	Baik	Baik	Baik
5	264.4 - 310	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: Data diolah penulis melalui

SPSS 26.0 (2025)

1. Variabel kompensasi dengan total skor sebesar 1912 dan rata-rata skor 191.2 dalam rentang skala 162.2 – 212.8 dengan kriteria cukup baik.
2. Variabel kepuasan kerja dengan total skor sebesar 1952 dan rata-rata skor 195.2 dalam rentang skala 162.2 – 212.8 dengan kriteria cukup baik.
3. Variabel kinerja pegawai dengan total skor sebesar 1952 dan rata-rata skor dengan skor 195.2 dalam rentang skala 162.2 – 212.8 dengan kriteria cukup baik.

Pembahasan Verifikatif

Berikut ini adalah pembahasan verifikatif

A. Pengaruh Secara Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dengan nilai Sig 0,084 > 0,05, dan nilai t hitung 1,759 < 2.00030, dapat disimpulkan kompensasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Sosial Kabupaten Karawang.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Ni Putu, et al (2021) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Secara Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) dengan nilai Sig 0,000 < 0,05, dan nilai t hitung 4,647 > 2.00030, dapat disimpulkan kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Sosial Kabupaten Karawang.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian (Timoti Hendro 2018) dalam penelitiannya bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan tetap CV. Karya Gemilang.

C. Pengaruh Secara Simultan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) menunjukkan hasil bahwa nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 77,073 > F tabel 3,15. Secara simultan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Karawang.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian (Pei Misterino at all 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Prasarana Dan Sarana Pertanian.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel kompensasi dengan total skor sebesar 1912 dan rata-rata skor 191.2 dalam rentang skala 162.2 – 212.8 dengan kriteria cukup baik.
2. Variabel kepuasan kerja dengan total skor sebesar 1952 dan rata-rata skor 195.2 dalam rentang skala 162.2 – 212.8 dengan kriteria cukup puas.
3. Variabel kinerja pegawai dengan total skor sebesar 1952 dan rata-rata skor dengan skor 195.2 dalam rentang skala 162.2 – 212.8 dengan kriteria cukup baik.
4. Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai Sig 0,084 > 0,05, dan nilai t hitung 1,759 < 2.00030.
5. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai Sig 0,000 <

0,05, dan nilai t hitung 4,647 > 2.00030.

6. Secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 77,073 > F tabel 3,15.

Implikasi

Perusahaan harus mengevaluasi kompensasi yang selama ini diberikan kepada karyawan baik menyangkut besarnya gaji, intensif dan tunjangan lainnya. Karena ketika kompensasi tidak diberikan oleh perusahaan, maka akan mengakibatkan kinerjanya menurun. Perusahaan juga harus mengapresiasi karyawan yang memiliki prestasi agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dan pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan dukungan serta mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dalam menegakkan peraturan yang baik dan pemberian kepuasan kerja yang lebih intens lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4(1), 145-155.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendro Timoti. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Cv. Karya Gemilang. *AGORA*, 6(1). 1-8.
- Kasman Hendra. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kursus Mengemudi Di Bintang Pekanbaru. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 40-46
- Kristina, Naning, and Wahna Widyaningrum. 2019. *Manskill Managerial Skill*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Kurnia, N., Syarifuddin, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura Ii Cabang Husein Sastranegara Bandung. *Jurnal eProceedings of management* 8(3), 1-8
- Mangkunegara A. A Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Bandung: PT. Redaksi Refika Aditama.
- Marisa (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal. *Jurnal Adl Islamic Economic*, 1(1)
- Mas'adah, S., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Pratama Abadi Industri Jx. Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Bagian Cementing Cell 19). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(2)
- Misterino, M. & Pramono, S.T.E.

- (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Prasarana Dan Sarana Pertanian. *Jurnal Universitas Nasional*
- Muslimin, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*. 6(2).387-399
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 51 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Hamdiman, U.T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *Www. Ijbmm. ComInternational Journal of Business Marketing and Management*,5(2), 2456–4559.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.