

## Pengaruh Kompensasi, Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa

### *The Effect of Compensation, Work Performance and Job Satisfaction on Employee Performance at PDAM Tirta Keumueneng Langsa City*

Putri Balkis<sup>1</sup>, Tengku Putri Lindung Bulan<sup>2\*</sup>, Syardiansah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Samudra

<sup>1</sup>tasyabalqis467@gmail.com, <sup>2\*</sup>tengkuputri@unsam.ac.id, <sup>3</sup>syardiansah@unsam.ac.id

#### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum yang terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kota di seluruh Indonesia. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa. Desain penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh yang berjumlah 135 orang dan merupakan seluruh pegawai PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa. Metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-F dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil uji-t, kompensasi  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Prestasi kerja  $0,000 < 0,05$  dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan Kerja  $0,036 < 0,05$  dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F,  $0,000 < 0,05$  dapat dinyatakan bahwa kompensasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh adalah 69,7% kompensasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan dan sisanya 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Kompensasi; Prestasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja**

#### Abstract

*This research is motivated by the Regional Drinking Water Company (PDAM) which is one of the regional business units, which is engaged in the distribution of clean water for the general public in every province, district, and city throughout Indonesia. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work performance and job satisfaction on the performance of PDAM Tirta Keumueneng employees in Langsa City. The research design uses quantitative research with a saturated sampling technique, totaling 135 people and all employees of PDAM Tirta Keumueneng, Langsa City. The data analysis method used the classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, F-test and determination coefficient test ( $R^2$ ). The results of the t-test, compensation  $0.000 < 0.05$ , it can be stated that compensation has a significant effect on performance. Work performance  $0.000 < 0.05$ , it can be stated that work performance has a significant effect on performance. Job Satisfaction  $0.036 < 0.05$ , it can be stated that job satisfaction has a significant effect on performance. The results of the F test,  $0.000 < 0.05$  can be stated that compensation, work performance and job satisfaction simultaneously have a significant effect on performance. The results of the determination coefficient test (*Adjusted R<sup>2</sup>*) obtained are 69.7% compensation, work*

*performance and job satisfaction can explain employee performance and the remaining 30.3% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Compensation; Work Performance; Job Satisfaction; Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan seluruh kegiatan pokok perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan utama perusahaan serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu unit usaha daerah, yang bergerak di bidang penyaluran air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kota di seluruh Indonesia. PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa didirikan berdasarkan Qanun nomor 6 tahun 2005 tentang pembentukan dan pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa. Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa untuk mengevaluasi bagaimana kompensasi, prestasi kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan. Melalui penelitian ini, perusahaan berharap dapat mengidentifikasi masalah, mengembangkan kebijakan yang lebih efektif, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas air bersih yang disediakan bagi masyarakat. PDAM Tirta Keumueeng Kota Langsa merupakan pemekaran dari PDAM Tirta Peusada Kabupaten Aceh Timur berdasarkan Berita Acara Serah Terima Jabatan Nomor 028/13532/2003 – 028/1675/2003 tanggal 27 Desember 2003. PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kota Langsa beralamat di Jl. Cut Nyak Dien No.1, Kecamatan Kota Langsa, Kota Langsa. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia melakukan berbagai macam kegiatan, salah satu kegiatan yang dilakukan manusia adalah dengan cara bekerja untuk mencapai kinerja yang baik. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Menurut Darmadi et al., (2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya (1). Sebagaimana menurut Kasmir dalam Maryati, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: a) keahlian dan kemampuan; b) pengetahuan; c) rancangan kerja; d) kepribadian; dan e) motivasi kerja (2). Nawawi (2018) menjelaskan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi (3). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018), kompensasi merupakan setiap penghasilan yang berupa uang atau barang yang diberikan oleh perusahaan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa karyawan (4). Mujanah (2019) menyatakan lebih tegasnya kompensasi yaitu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan (5).

Menurut Affirudin (2019) hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima maka kebutuhan-kebutuhan karyawan akan semakin terpenuhi dan hal tersebut akan membuat kinerja karyawan semakin bagus (6). Zukarnaen dkk (2018) mengungkapkan restasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan

kesungguhan hati serta waktu (7). Menurut Dharma (2018), prestasi kerja yaitu proses pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (8). Aprianti et al., (2023) menyatakan hubungan antara prestasi kerja terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwa dalam organisasi seorang pegawai dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai hal tersebut di perlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan (9). Sedangkan Qomariah (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaannya (10). Namun menurut Handoko (2020) definisi kepuasan kerja yaitu pencapaian karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi pekerjaan (11). Andarsati (2019), menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (12).

Permasalahan timbul pada aspek kinerja pegawai di PDAM dimana kinerja pegawai dinilai kurang optimal, kinerja yang kurang optimal tersebut dikarenakan kompensasi yang tidak sebanding sehingga pegawai kurang puas terhadap pekerjaannya dan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawannya dan kurangnya perhatian atasan terhadap pemberian kompensasi akhir tahun menyebabkan pegawai lalai dalam bekerja, kurang cermat dalam menyelesaikan tugas dan lain sebagainya. Permasalahan terkait prestasi kerja, karyawan yang mengeluhkan prestasi kerja yaitu salah satu yang dapat menyebabkan turunnya tingkat kedisiplinan, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memahami peraturan yang telah ditetapkan oleh PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa. Di sisi lain pada bagian kepuasan kerja dimana masih terdapat ketidaksesuaian antar rekan kerja seperti permasalahan yang dapat timbul dalam lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan pegawai maka dari itu timbul suatu keadaan antar pegawai merasa saling tidak puas dalam hal masalah kinerja, konflik kepribadian, perbedaan dalam pekerjaan.

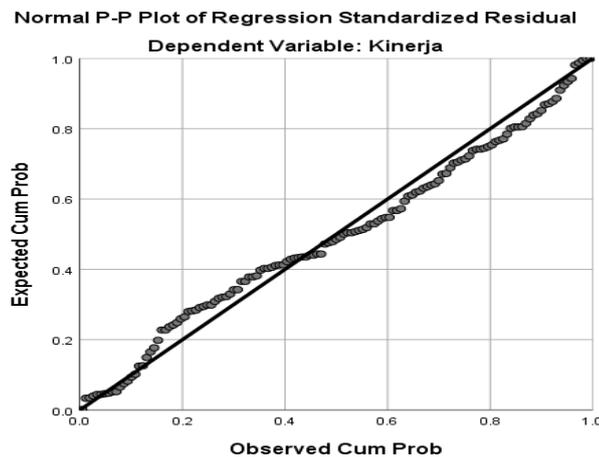
## 2. METODE

Desain penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Keumueneng yang beralamat di Jln. Cut Nyak Dien No. 1 Kecamatan Langsa Kota Langsa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa yang berjumlah 135 orang karyawan. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *nonprobability sampling* yang dipilih oleh penulis yaitu sampling jenuh (sensus). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena seluruh populasi pegawai di PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa berjumlah 135 orang. Maka sampel penelitian ini diambil dari seluruh populasi.

Menurut Sugiyono (2020), jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder (13). Sugiyono (2019) mengemukakan metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner (14), sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji-t, uji-F, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

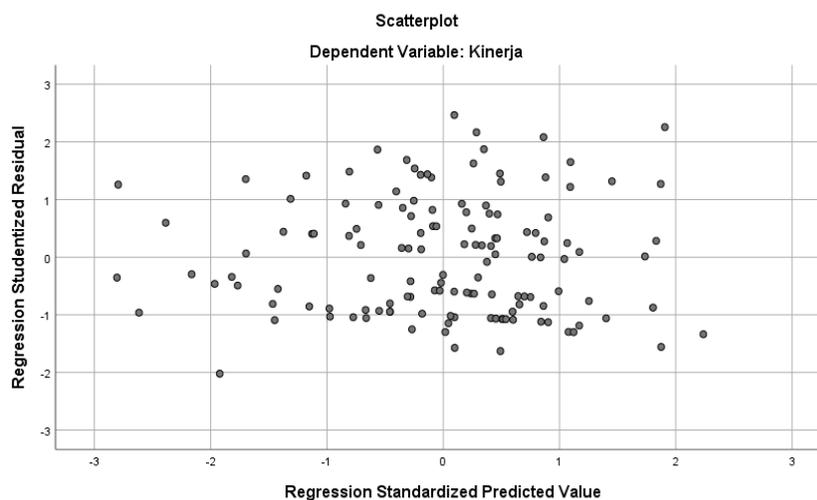
### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah terdapat kenormalan residual dan heteroskedastisitas pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian, semua penyimpangan klasik dari data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik P-Plot Normal

Berdasarkan tampilan grafik output berupa grafik p-plot, dimana grafik tersebut menunjukkan pola distribusi data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik ScatterPlot

Berdasarkan grafik scatterplot di atas diketahui bahwa sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar dari atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian tersebut.

Uji multikolinieritas dipakai untuk melakukan uji pada model regresi yang linear. Hasil uji

multikolinearitas dapat diketahui dengan menggunakan tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Multikolonieritas**

| Model |                | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| 1     | (Constant)     | Tolerance               | VIF   |
|       | Kompensasi     | .582                    | 1.719 |
|       | Prestasi Kerja | .573                    | 1.746 |
|       | Kepuasan Kerja | .977                    | 1.024 |

a . Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diketahui nilai toleransi 0,1 untuk kompensasi  $0,582 > 0,1$ , prestasi kerja  $0,573 > 0,1$ , kepuasan kerja  $0,977 > 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  yaitu kompensasi  $1,719 < 10$ , prestasi kerja  $1,746 < 10$ , kepuasan kerja  $1,024 < 10$  dan dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Menurut Ghozali (2021), analisis regresi linier berganda merupakan metode statistika untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas terhadap suatu variabel terikat (15). Pengaruh kompensasi, prestasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dalam persamaan regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 4.023                       | 2.178      |                           | 2.765 | .007 |
|       | Kompensasi     | .490                        | .063       | .486                      | 7.789 | .000 |
|       | Prestasi Kerja | .226                        | .032       | .441                      | 7.014 | .000 |
|       | Kepuasan Kerja | .169                        | .032       | .102                      | 2.121 | .036 |

a . Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2. dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,023 + 0,490X_1 + 0,226X_2 + 0,169X_3 \quad (1)$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat dijelaskan masing-masing nilai sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,023 merupakan kinerja karyawan pada Tirta Keumueneng Kota Langsa pada saat variabel kompensasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja bernilai konstan (tetap).
2. Koefisien regresi sebesar 0,490 merupakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
3. Koefisien regresi sebesar 0,226 merupakan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
4. Koefisien regresi sebesar 0,169 merupakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan signifikan dapat mempengaruhi variabel kinerja.

Berdasarkan tabel 2. diatas, hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompensasi dengan nilai sig <  $\alpha$  5% (0,000 < 0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Prestasi kerja dengan nilai sig <  $\alpha$  5% (0,000 < 0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Kepuasan kerja dengan nilai sig <  $\alpha$  5% (0,036 < 0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji simultan menggunakan nilai F sig dan nilai  $\alpha$  5%. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Uji F**

| Model               | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
|---------------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 <b>Regression</b> | 1694.043       | 3   | 564.681     | 103.707 | .000 <sup>b</sup> |
| <b>Residual</b>     | 713.290        | 131 | 5.445       |         |                   |
| <b>Total</b>        | 2407.333       | 134 |             |         |                   |

**a. Dependent Variable: Kinerja**

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

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai sig F < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan dapat dinyatakan bahwa kompensasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa.

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditujukan untuk mengetahui variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4. berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .839 <sup>a</sup> | .704     | .697              | 2.33344                    |

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

**b. Dependent Variable: Kinerja**

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) pada kolom *adjusted R Square* sebesar 0,697. Dengan demikian maka sebesar 69,7% kompensasi, prestasi kerja, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja pada PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa, sementara 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Kompensasi t sig <  $\alpha$  5% (0,000 < 0,05) maka  $H_a$  diterima dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diketahui dari hasil persamaan regresi linear berganda dan uji t. Kemudian

berdasarkan hasil penelitian dengan kuesioner diketahui bahwa terdapat banyak tanggapan setuju dan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan. Diantaranya pernyataan tersebut mengenai kompensasi yang diterima karyawan didapat tepat waktu dan dengan nominal yang sudah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan jam kerja karyawan. Kompensasi yang sesuai harapan akan membuat karyawan merasa puas setelah menerima kompensasi, apalagi jika kompensasi yang diberikan tersebut tepat waktu maka akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Pratama (2020) yang mengemukakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat (16).

Prestasi kerja  $t \text{ sig} < \alpha 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diketahui dari hasil persamaan regresi linear berganda dan uji  $t$ . Kemudian berdasarkan hasil penelitian dengan kuesioner diketahui bahwa terdapat banyak tanggapan setuju dan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan. Diantaranya pernyataan tersebut mengenai prestasi kerja yaitu para karyawan mematuhi seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh perilaku karyawan selama bekerja di PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa. Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin baik prestasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini sama dengan penelitian Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciba Vision Batam (17).

Kepuasan kerja  $t \text{ sig} < \alpha 5\%$  ( $0,036 < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diketahui dari hasil persamaan regresi linear berganda dan uji  $t$ . Kemudian berdasarkan hasil penelitian dengan kuesioner diketahui bahwa terdapat banyak tanggapan setuju dan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan. Diantara pernyataan tersebut adalah mengenai kepuasan kerja yaitu suatu sikap positif sesama karyawan yang meliputi tingkah laku dan perasaan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang dapat dinilai dari kinerja maupun sikap yang dicapai individu tersebut. Hasil ini sesuai dengan penelitian Azhari et al., (2021) yang menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (18).

Kompensasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja diperoleh nilai  $F_{\text{sig}}$  sebesar  $< \alpha 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan dapat dinyatakan bahwa kompensasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis pengaruh kompensasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil uji  $t$  mengungkapkan bahwa variabel kompensasi, prestasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa.
- Hasil uji  $F$  pada variabel kompensasi, prestasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa.
- Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) pada kolom *adjusted R Square* sebesar 0,697. Dengan demikian, sebesar 69,7% variabel kompensasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja mampu

menjelaskan variabel kinerja pada PDAM Tirta Keumueneng Kota Langsa, sedangkan sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka dapat di cantumkan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Pada variabel kompensasi, diharapkan perusahaan perlu memperhatikan balas jasa yang diberikan kepada karyawan seperti memberikan bonus yang tepat waktu di akhir tahun dengan jumlah yang sudah disepakati sebelumnya secara transparan yang telah diketahui oleh karyawan dan perusahaan. Hal ini karyawan merasakan kepuasan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
- b. Pada variabel prestasi kerja, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan prestasi kerja karyawan. Sama halnya menyangkut kedisiplinan yang sudah disepakati bersama seperti waktu kerja hendaknya dapat diperhatikan agar tidak ada karyawan yang tidak lalai atau telat disaat jam kerja berlangsung. Karyawan yang bekerja secara baik sesuai jam kerjanya mampu menciptakan kinerja yang baik pula yang dapat memberikan kepuasan bagi perusahaan.
- c. Pada variabel kepuasan kerja, diharapkan perusahaan lebih menciptakan kepuasan antar sesama karyawan melalui lingkungan kerja yang lebih positif, dan rekan kerja yang harmonis, dimana mereka satu sama lain saling merasa dihargai dan lebih percaya diri. Dan juga dibarengi dengan memberikan fasilitas yang memadai agar mereka lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya maupun mendapatkan kenyamanan tersendiri.
- d. Pada variabel kinerja, perusahaan diharapkan lebih membangun dan memperhatikan kinerja karyawan demi berlangsungnya kelancaran di dalam perusahaan tersebut. Agar karyawan semakin lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

#### DAFTAR PUSTAKA

- (1) Darmadi D, Sari R. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Sci J Reflect Econ Accounting, Manag Bus.* 2022;5(1):123–32.
- (2) Maryati T. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Umy Press Mhd. Suleman Hsb Dan Fitriyanti (2020), Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Hrapan Raya Pekan Baru. 2021.
- (3) Nawawi, Handayani. "Evaluasi dan Manajemen Kerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri". Yogyakarta: Gajah Mada;2018
- (4) Afandi P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing. 2018;3.
- (5) Mujannah, Siti, Manajemen Kompensasi, CV Putra Media Nusantara, Surabaya; 2019
- (6) Arifudin O. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*. 2019 Jun 11;3(2):184-90.
- (7) Zulkarnaen W, Fitriani ID, Widia R. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*. 2018 Aug 6;2(1):42-62.
- (8) Dharma, A. Manajemen Prestasi Kerja. CV Rajawali; 2018
- (9) Aprianti K, Yanti Y. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima. *J Ilmu Manajemen, Ekon dan Kewirausahaan*. 2023;1(4):1–19.

- (10) Qomariah N. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). Jember: Pustaka Abadi. 2020.
- (11) Handoko, T. H. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE; 2020
- (12) Andarsati A. KABUPATEN WAJO Peningkatan prestasi kerja pegawai perusahaan / organisasi dapat dilakukan bawahannya . Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan Prestasi Kerja Berdasarkan pengamatan penulis berbagai upaya telah dilakukan selama ini untuk meningkatk. 2019;1(1):63.
- (13) Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2020.
- (14) Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. CV. Alfabeta. Bandung; 2019.
- (15) Ghozali, I. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro;2021.
- (16) Pratama A. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Jurnal Disrupsi Bisnis. 2020;3(4):146-158.
- (17) Hasibuan R, Arnesih A. Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciba Vision Batam. Bening. 2020;7(2).
- (18) Azhari Z, Resmawan E, Ikhsan M. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. 2021;23(2):187-193.