

PENGARUH KOMPENSASI DAN JOB SATISFACTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK. MEGA MALL MANADO

THE IMPACT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK. MEGA MALL MANADO

Oleh :

Indra S. M. P. Golonggom¹
Victor P. K. Lengkong²
Irvan Trang³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado

Email : ¹ golonggomindra@gmail.com
² irvan_trang@yahoo.com

Abstrak: Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era global. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan sehingga menjadi kunci yang harus selalu diperhatikan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan *job satisfaction* secara simultan terhadap kinerja karyawan. Metode Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk uji hipotesis dengan uji F dan uji t. Populasi penelitian adalah konsumen Matahari Departement Store. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, sebanyak 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan atau, Kompensasi dan *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara parsial kompensasi maupun *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen Matahari Megamall harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan, agar tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik serta kinerja perusahaan dapat meningkat. Demikian juga kerja dari para karyawan dalam sebuah perusahaan dapat meningkat agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kata kunci: *kompensasi, job satisfaction, kinerja karyawan*

Abstract: *Human resource issues has become the spotlight for companies to continue to survive in the era of global. Human resources have a major role in every activity of company be issues have to be considered with all their needs. An employee who has a high performance and better able to support the achievement of goals and objectives that have been set by the company. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation on employee performance, job satisfaction on employee performance, compensation and job satisfaction simultaneously on employee performance. Methods Data were analyzed using multiple linear regression analysis to test for the hypothesis with t test and F test population of this research is that consumers Matahari Department Store. The sampling technique used slovin formula, as many as 50 respondents. The results showed simultaneously or, Compensation and Job Satisfaction impact significant on employee performance. While partial compensation and job satisfaction and significant positive effect on employee performance. Matahari Megamall management should pay more attention to the factors that can increase the performance of employees, so that the company's goal to run well and the company's performance can be improved. Similarly, the work of the employees in a company can be increased so that the objective can be achieved with good company.*

Keywords: *compensation, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menghadapi perkembangan dunia usaha yang telah memasuki era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang ini, seringkali banyak ditemukan permasalahan yang terjadi dalam sebuah perusahaan, yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan antara lain disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan (Mangkunegara, 2005:7).

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber daya-nya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya (Mangkunegara, 2005:72).

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya (Setiawan, 2011:8).

Melihat perkembangan dan persaingan perusahaan yang semakin ketat, kinerja perusahaan dituntut tidak hanya dapat dipertahankan, namun diperlukan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan juga dapat menjadi penilaian apakah akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini, PT. Matahari Departement Store Mega Mall Manado senantiasa berusaha menjual atau meluncurkan produk yang berkualitas dan mempunyai nilai yang lebih di bandingkan yang tawarkan oleh para pesaing Departement Store lainnya.

Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja (Wibowo, 2007:133). Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan. Kompensasi dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh :

1. Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Tbk. Mega Mall Manado.
2. Job satisfaction terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Tbk. Mega Mall Manado.
3. Kompensasi dan job satisfaction secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Tbk. Mega Mall Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Rivai (2004:357) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001:155).

Kepuasan Kerja

Robbins, (2003:78) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka

Kinerja

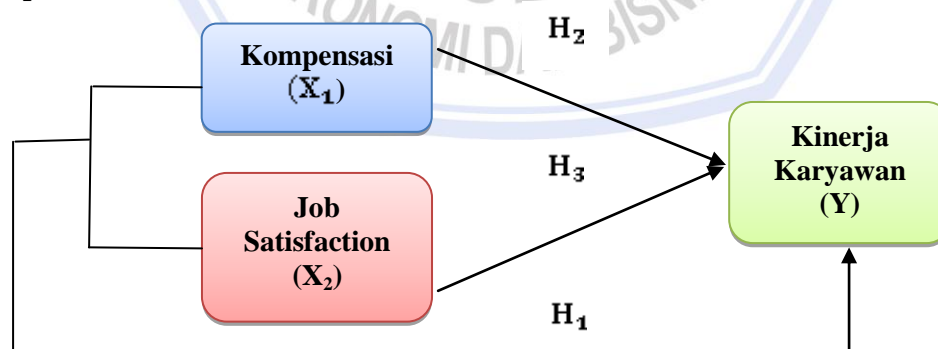
Mathis, Robert L., dan Jackson, John H, (2006:378) memberikan definisi kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Sriningsih (2005:24) mendefinisikan kinerja sebagai suatu tindakan seseorang untuk memenuhi harapan yang berhubungan dengan fungsinya atau gambaran reaksi dari pekerjaannya.

Penelitian Terdahulu

Kiswuryanto (2014) Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Bogor). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada responden karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa. Data diperoleh tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji regresi berganda dan uji regresi sederhana..

Pushpakumari (2008) The Impact Of Job Satisfaction On Job Performance: An Empirical Analysis yang didefinisikan sebagai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja: Sebuah Analisis Empiris. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi dan semua sampel di ambil acak dari masing-masing perusahaan yang tersebar di Sri Lanka.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber : Konsep diolah, 2016

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga kompensasi dan job satisfaction berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Tbk. Megamas Manado.

H₂ : Diduga kompensasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Tbk. Megamas Manado.

H₃ : Diduga job satisfaction mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Tbk. Megamas Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menurut tujuan penelitiannya termasuk dalam penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010:5). Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:59).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang diteliti penulis bertempat di Matahari Department Store Tbk. Mega Mall Manado, Sulawesi Utara. Waktu penelitian yang dibutuhkan penulis adalah bulan April 2015 sampai dengan bulan Februari 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan Matahari Department Store Tbk. Mega Mall Manado yang berjumlah delapan puluh delapan orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian, penulis menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{88}{1 + 88 (10\%)^2} = 46,81$$

Di mana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Margin of Error max (kesalahan yang masih ditoleransi, diambil 10%)

Keterangan:

Untuk lebih mewakili sampel dalam penelitian maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 50 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan angket berisi pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala dengan interval 1-5, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Selanjutnya data primer diperoleh dengan cara observasi lapangan dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu metode yang dipakai guna menggambarkan hubungan suatu variabel dependen dengan tiga atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh job satisfaction dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan Matahari Department Store Tbk. Mega Mall Manado. Perhitungan analisis regresi linier berganda dilakukan berdasarkan rumus berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Di mana:

Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Kompensasi
X ₂	= Job Satisfaction
β ₀	= Konstanta
β ₁ , β ₂ , β ₃	= koefisien Regresi untuk variabel bebas

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Uji validitas atau derajat ketepatan digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin dan Kurniawan, 2009:282). Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor atau skala pengukur (Kuncoro, 2009:175). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Metode yang dapat digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah metode rank spearman. Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alpha (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsure heteroskedastisitas, atau thitung ≤ ttabel pada alpha 0,05 (Suliyanto, 2005:64).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen, jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terdapat variabel terikat. jika nilai VIF tidak lebih dari 5, maka model tidak terdapat multikolinieritas, artinya tidak adanya hubungan antar variabel bebas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tapi jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji distribusi F dengan cara membandingkan antara nilai Fhitung apabila perhitungan Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak dan sebaliknya.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial. Apabila thitung < ttabel maka Ho diterima, sebaliknya jika thitung > ttabel maka Ho ditolak.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat drajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika koefisien korelasi (r) mendekati 1 atau seratus persen maka derajat hubungannya sangat kuat sedangkan jika koefisien (r) mendekati 0 (nol) maka derajat dapat hubungannya sangat lemah.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memperkirakan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, berarti presentasi sumbangan variabel X terhadap turunnya Y sebesar 100% dan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi variabel Y, sedangkan jika koefisien determinasi (R^2) = 0 (nol), berarti persemaan regresi tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan terhadap Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X₁

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total.X ₁
X1.1	Pearson Correlation	1	,361(*)	,298(*)	,267	,722(**)
	Sig. (2-tailed)		,010	,035	,060	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,361(*)	1	,236	,203	,679(**)
	Sig. (2-tailed)	,010		,099	,158	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,298(*)	,236	1	,043	,598(**)
	Sig. (2-tailed)	,035	,099		,768	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,267	,203	,043	1	,610(**)
	Sig. (2-tailed)	,060	,158	,768		,000
	N	50	50	50	50	50
Total.X ₁	Pearson Correlation	,722(**)	,679(**)	,598(**)	,610(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

Sumber: Data diolah 2016

Tabel 1 menunjukkan nilai pearson correlation keempat baris pertanyaan > 0.3 dan tingkat signifikansi < 0.05. Hal ini berarti empat item atau butir pertanyaan yang mewakili variabel X₁ dikatakan valid atau sah.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X₂

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total.X ₂
X2.1	Pearson Correlation	1	,424(**)	,487(**)	,242	,269	,767(**)
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,090	,059	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,424(**)	1	,403(**)	,186	,288(*)	,715(**)
	Sig. (2-tailed)	,002		,004	,196	,042	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,487(**)	,403(**)	1	,066	,213	,673(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,004		,650	,137	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,242	,186	,066	1	,216	,476(**)
	Sig. (2-tailed)	,090	,196	,650		,132	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,269	,288(*)	,213	,216	1	,617(**)
	Sig. (2-tailed)	,059	,042	,137	,132		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total.X ₂	Pearson Correlation	,767(**)	,715(**)	,673(**)	,476(**)	,617(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

Sumber: Data diolah 2016

Tabel 2 menunjukkan nilai pearson correlation keempat baris pertanyaan > 0,3 dan tingkat signifikansi < 0.05. Hal ini berarti empat item atau butir pertanyaan yang mewakili variabel X₂ dikatakan valid atau sah.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Y

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,528(**)	,488(**)	,372(**)	,309(*)	,811(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,008	,029	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	,528(**)	1	,287(*)	,348(*)	,300(*)	,706(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,043	,013	,034	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	,488(**)	,287(*)	1	,298(*)	,250	,662(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,043		,035	,080	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	,372(**)	,348(*)	,298(*)	1	,109	,610(**)
	Sig. (2-tailed)	,008	,013	,035		,452	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	,309(*)	,300(*)	,250	,109	1	,607(**)
	Sig. (2-tailed)	,029	,034	,080	,452		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total.Y	Pearson Correlation	,811(**)	,706(**)	,662(**)	,610(**)	,607(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

Sumber: Data diolah 2016

Tabel 3 menunjukkan nilai pearson correlation keempat baris pertanyaan > 0.3 dan tingkat signifikansi < 0.05. Hal ini berarti empat item atau butir pertanyaan yang mewakili variabel Y dikatakan valid atau sah.

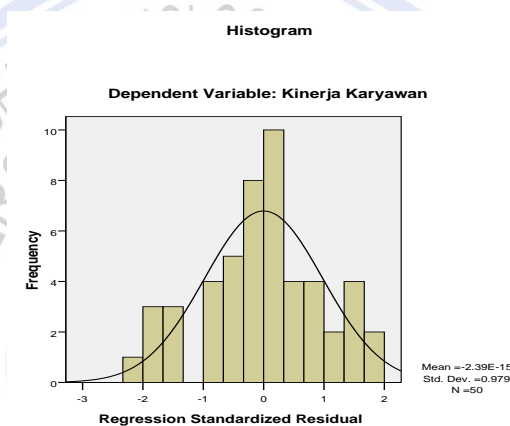
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁	0,641	Reliabel
X ₂	0,760	Reliabel
Y	0,704	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

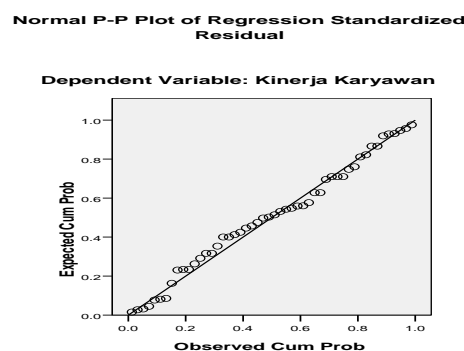
Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alpha cronchbach (Reliabel), yaitu apabila alpha cronchbach lebih besar dari 0,6 atau 60% maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 17.0, maka dapat ketahui bahwa nilai Alpha Cronbach's dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016

Gambar 2 mewujudkan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng. Cara lainnya yaitu dengan melihat diagram Normal P-Plot Regression Standardized, untuk melihat apakah model berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 2. dibawah ini:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016

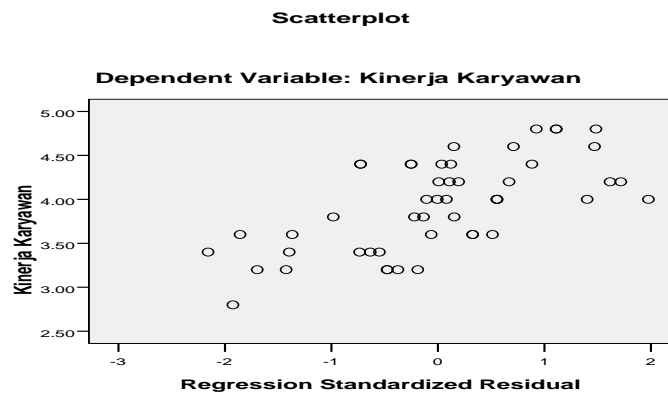
Gambar 3 mewujudkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, hal ini menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kompensasi (X_1)	1.221	0.819	Non multikolinieritas
Job Satisfaction (X_2)	1.221	0.819	Non multikolinieritas

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016

Tabel 5 menunjukkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X_1 dan X_2) kurang dari 10 (<10) yaitu sebesar 1,221. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

**Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016

Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Berdasarkan hasil gambar 4 tersebut maka deteksi yang ada adalah penyebaran, dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Tabel 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,763(a)	,581	,564	,34017	1,771

a Predictors: (Constant), Kompensasi, Job Satisfaction

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016

Tabel 6 menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,763, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara kompensasi (X_1) dan job satisfaction (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Matahari Department Store Megamall Manado mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 76,3%. Sedangkan koefisien determinasi atau R square (R^2) adalah 0,581 menunjukkan angka 58,1% atau bisa dibulatkan menjadi 58%, hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan job satisfaction sementara sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,557	2	3,778	32,652	,000(a)
	Residual	5,439	47	,116		
	Total	12,995	49			

a Predictors: (Constant), Kompensasi, Job Satisfaction

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2016

Tabel 7. menyatakan bahwa, lewat analisis ragam satu arah (ANOVA) mengindikasikan bahwa regresi secara statistik sangat signifikan dengan nilai $F = 32,652$ untuk derajat kebebasan (df: degree of freedom) $k = 2$ dan $n-k$, $47 + 2 = 49$, dan nilai signifikan F (Sig. F) = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Y yaitu kinerja karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X_1 atau kompensasi dan variabel X_2 atau job satisfaction, berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau kinerja karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$).

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.378	.491		.760	.451					
	Kompensasi	.254	.121	.220	2.106	.041	.493	.294	.199	.819	1.221
	Job Satisfaction	.645	.105	.643	6.166	.000	.736	.669	.582	.819	1.221

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016

Hasil perhitungan tabel 8, maka diperoleh :

1. Nilai thitung untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 2.106 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.678 dengan tingkat signifikan $0,041 < 0,05$, artinya kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Nilai thitung untuk variabel job satisfaction (X_2) sebesar 6.166 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.678 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya job satisfaction (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik manual dan pengolahan data dengan bantuan program SPSS 17.0. Bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 0,378 + 0,254X_1 + 0,645X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 0,378 memberikan pengertian bahwa jika faktor Kompensasi dan Job Satisfaction tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 0,378%.
2. Untuk variabel Kompensasi (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kompensasi (X_1) Meningkatkan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.254%.

3. Untuk (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Job Satisfaction (X_2) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.645%.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kompensasi dan job satisfaction secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Matahari Departement Store Megamall Manado, dan pengaruhnya menghasilkan angka yang positif. Hasil penelitian Septiria (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja (job satisfaction) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan penulis.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kompensasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya bagi karyawan-karyawan yang bekerja pada Pada Matahari Departement Store Megamall Manado, dan pengaruh dari variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan dan arahnya positif. Hasil penelitian Kiswuryanto dan Djastuti (2014) menyimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan penulis.

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel job satisfaction dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan arahnya positif terhadap kinerja karyawan khususnya bagi karyawan-karyawan yang bekerja pada Pada Matahari Dept. Store Megamall Manado. Hasil penelitian Wahab (2012) menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) mempengaruhi kinerja perusahaan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan penulis.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi dan Job Satisfaction secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Departement Store Tbk. Megamall Manado.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Departement Store Tbk. Megamall Manado.
3. Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Departement Store Tbk. Megamall Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah :

- a. Penilaian kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik serta peningkatan kinerja perusahaan dapat meningkat. Faktor-faktor penunjang tersebut antara lain adalah kompensasi dan kepuasan kerja dari para karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan. Dari pernyataan ini perusahaan diajak untuk lebih memperhatikan kedua faktor tersebut demi kelancaran perusahaan dalam memenuhi tujuannya.
- b. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini.
- c. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat menggunakan metode penelitian lain seperti moderasi dan mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPF. Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Kiswuryanto, Aditya dan Indi Djastuti. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang. <http://eprints.undip.ac.id/42794/>. Diakses 22 februari 2015. Hal.1
- Kuncoro, M. 2009. *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, A,A, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: PT. Remaja Rosadakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Pushpakumari, M. D. 2008. *The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis*. India: University of India <http://wwwbiz.meijo-u.ac.jp/SEBM/file/ronso/2008.html>. Diakses 23 januari 2016 Hal: 59-105
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Septiria, Anissa Eryana Nur. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bukopin Di Surakarta)*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta. <http://www.distrodoc.com/272422-pengaruh-kompensasi-disiplin-kerja-dan-kepuasan-kerja>. Diakses 15 november 2015. Hal. 60-85
- Setiawan, Ferry. 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*. Bali. <http://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/7951>. Diakses 25 maret 2015.Hal.1471-1490
- Sriningsih, Dhini, Iswanti. 2005. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis Poliklinik Rawat Jalan RSUD Tugurejo Semarang Tahun 2004*. Jurnal. Universitas Diponegoro. Semarang. <http://eprints.undip.ac.id/14547/>. Diakses 25 Agustus. Hal 1.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi 2. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Wahab, R, Burhanuddin. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar*. Jurnal. Universitas Hasanuddin. Makasar. <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/1552>. Diakses 17 januari 2016.hal 1
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yamin, S, dan Kurniawan, H. 2009. *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Penerbit Salemba Infotek. Jakarta.