



PENGARUH KOMPENSASI, ETIKA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PR. DUA DEWI KEDIRI

Faradina Hidayati¹, Rike Kusuma Wardhani², Mawar Ratih Kusumawardani³

¹²³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juli, 2025

Revised Juli, 2025

Accepted Juli, 2025

Available online Juli, 2025

faradinahidayati6@gmail.com,

rikekusuma@uniska-kediri.ac.id,

mawarratih@uniska-kediri.ac.id

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas
Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Etika Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PR. Dua Dewi Kediri. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh melalui data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PR. Dua Dewi Kediri. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 karyawan dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling purposive. Tehnik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil Variabel kompensasi finansial (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Variabel etika kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Variabel kepuasan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Variabel kompensasi finansial, etika kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Kompensasi Finansial; Etika Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

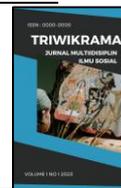
This study aims to determine the effect of Compensation, Work Ethics and Job Satisfaction on the Performance of Production Department Employees at PR. Dua Dewi Kediri. This type of research is quantitative research. The data for this study were obtained through primary and secondary data. The population in this study were employees of PR. Dua Dewi Kediri. The sample in this study was 79 employees with the sampling technique using purposive sampling. The analysis techniques used were validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis and hypothesis testing.

The results of the study show that the results of the financial compensation variable (X_1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y). The work ethic variable (X_2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y). Job satisfaction variable (X_3) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y). The variables of financial compensation, work ethics and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Financial Compensation; Work Ethic; Job Satisfaction; Employee Performance

*Corresponding author

E-mail addresses: faradinahidayati6@gmail.com



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana persaingan antar perusahaan semakin ketat, teknologi semakin maju dan kebutuhan perusahaan yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

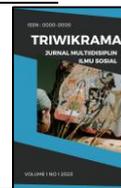
Seorang karyawan yang masuk dan bergabung dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu keinginan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Rivai (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Afandi (2018:191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Kompensasi finansial langsung (*direct compensation*), terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran intensif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham.

Etika kerja memiliki kaitan terhadap kepuasan kerja karyawan. Etika kerja secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan perusahaan, serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter serta sikap terhadap jenjang karier Jufrizen & Sipahutar (2016).

Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja menurut Luthans et al., (2012) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Wibowo (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi kepuasan kerja pada karyawan Bagian Produksi PR. Dua Dewi Kediri yang pertama mengenai kompensasi yang diberikan kurang memadai atau



tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, ini dapat menyebabkan mereka merasa kurang dihargai. Seperti tidak adanya bonus untuk bekerja dengan baik. Kompensasi tidak dibagikan secara adil atau berdasarkan kinerja yang nyata, karyawan dapat merasa diperlakukan tidak setara yang menyebabkan konflik antar sesama. Tidak adanya kompensasi seperti makan, atau fasilitas rekreasi juga dapat menjadi insentif yang baik.

Berdasarkan hasil observasi etika kerja seperti karyawan yang tidak mematuhi prosedur produksi dengan benar atau yang tidak memperhatikan kualitas produk. Keluhan yang terus-menerus, ketidakpuasan, atau pesimisme, dapat menular ke rekan kerja lainnya dan menciptakan suasana kerja yang buruk. Keterlambatan masuk kerja, seringnya mengambil cuti tanpa alasan yang jelas, atau kurangnya komitmen untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Ketidaksiplinan ini akan mengganggu kelancaran operasional dan mengurangi efisiensi produksi. Karyawan yang tidak tekun dalam pekerjaan mereka mungkin hanya akan menyelesaikan tugas jika diawasi ketat. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang rendah atau kurangnya keterampilan yang dibutuhkan dalam produksi.

Berdasarkan hasil observasi pada PR Dua Dewi bagian produksi permasalahan dalam komunikasi di bagian produksi adalah kurang merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan tersebut muncul dikarenakan gaji atau upah yang dibagikan perusahaan kurang sesuai dengan yang diharapkan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi Finansial

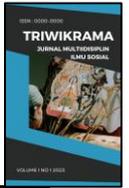
Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Menurut Afandi (2018:191) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Menurut Mujanah (2019:1) kompensasi adalah suatu imbalan balik secara finansial maupun non-finansial (finansial reward) yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang, atau bisa juga dalam bentuk non-finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Berdasarkan pengertian kompensasi dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Kompensasi merupakan salah satu alasan penting bagi sebagian besar karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian kompensasi menjadi salah satu yang dapat diupayakan terkait dengan kepuasan kerja. Puas atau tidak puasnya pegawai terhadap kompensasi yang diterima memiliki pengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya.



Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

- 1) Upah dan Gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- 2) Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- 3) Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) 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.

Etika Kerja

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab.

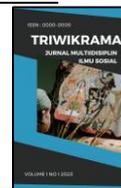
Etika berasal dari kata Yunani "Ethos" (Ta etha) berarti adat istiadat atau kebiasaan. Dalam pengertian ini Rini & Hanifati (2015:3) etika berkaitan dengan kebiasaan-kebiasaan hidup yang baik, yaitu baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat ini berarti etika berkaitan dengan nilai-nilai tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan semua kebiasaan yang dianut dan diwariskan secara turun temurun

Etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Yanesti (2015:5) etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah sifat atau watak baik dari seorang karyawan maupun pimpinan yang mempunyai perilaku kerja positif untuk suatu organisasi ataupun perusahaan. Juga kesadaran moral dalam bekerja yang menghasilkan kebiasaan kerja yang positif dan bermutu tinggi.

Menurut Yanesti (2018) indikator etika kerja yaitu:

- 1) Bertanggung Jawab
Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian dan kepedulian. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada didalam perusahaan.
- 2) Kerja yang Positif
Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan, pelanggan, serta dengan semua pemangku



kepentingan yang lainnya. Setiap orang ditempat kerja harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif.

3) Disiplin Kerja

Sikap disiplin sudah ditanamkan dalam diri kita semua bahkan semenjak kita lahir didunia. Sikap yang disiplin dalam bekerja, selain akan membuat pekerjaan lebih terorganisir, juga membawa nilai-nilai etika yang baik dilingkungan organisasi saat bekerja.

4) Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja selalu berperilaku kerja yang penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan ikhlas dan tulus. Ketika etika kerja dijalankan dengan sepenuh hati, maka pelanggaran hukum di tempat kerja menjadi nol.

5) Pendidikan

6) Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja keras.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Sutrisno (2016) Kepuasan kerja adalah 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 Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Nitisemito (2019:89) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

1) Pekerja akan lebih cepat diselesaikan

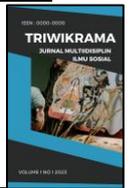
Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2) Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja

3) Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun diarekan karyawan bersemangat



- 4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil
Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan
- 5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

Kinerja

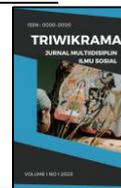
Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Torang (2014) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi. h ditetapkan terkait kualitas, kuantitas, dan waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Selanjutnya menurut Masram (2017) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

- 1) Kesetiaan
Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
- 2) Hasil kerja
Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab
Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- 4) Ketaatan
Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
- 5) Kejujuran
Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- 6) Kerjasama
Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.



7) Prakarsa

Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.

8) Kepemimpinan

Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

3. METODE

Jenis Penelitian

Metode penelitian ini, menggunakan penelitian kuantitatif yaitu, menggunakan sebuah data primer yang kemudian melalui kuisioner (*questionnaires*) untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono, (2018:98) “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme yang digunakan pada populasi tertentu atau dalam sampel data dengan menggunakan alat penelitian kuantitatif atau statistik”

Lokasi Penelitian

Peneliti memilih tempat penelitian di PR. Dua Dewi Kediri yang beralamat di Jl. Kantil RT.21/RW.04, Ngampel Mojoroto Kota Kediri, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terjadi untuk kemudian menarik kesimpulan terhadap objek atau topik yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari, Sugiyono (2018:110). Populasi dari penelitian ini yaitu 79 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2018:101). Sampel dalam penelitian ini menggunakan 79 responden hanya karyawan produksi dan bagian packing pada PR Dua Dewi Kediri.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling *nonprobability sampling* yaitu *sampling jenuh* untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian Sugiyono (2019) menyebutkan sampling jenuh juga diartikan dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Analisis Data

Di dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis data. Data yang digunakan berupa angka-angka yang didapat menggunakan SPSS (*Statistical Package Social Sciences*). Teknik analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

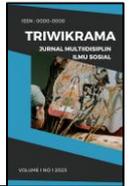
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	X1.1	0,021	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
Etika Kerja (X2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid



	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,014	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,000	Valid
	Y6	0,007	Valid
	Y7	0,000	Valid
	Y8	0,000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari semua item dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai Sig dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	>0,60	0,783	Reliabel
Etika Kerja (X2)		0,755	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)		0,755	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)		0,751	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas hasil uji nilai *crobach's alpha* variabel > 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kompensasi Finansial, Etika Kerja, Kepuasan Kerja	0,200	Normal

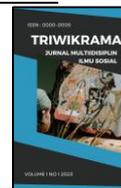
Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui nilai signifikan Asymp. Sig untuk variabel sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,101	9,874	Tidak terjadi multikolinearitas



Etika Kerja (X2)	0,138	7,239	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,179	5,595	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas dilihat bahwa variabel bebas lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,945	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Etika Kerja (X2)	0,768		
Kepuasan Kerja (X3)	0,266		

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa hasil signifikansi semua variabel X > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Linieritas

Tabel 6 Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from linearity</i>	Taraf Sig	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,877	0,05	Linier
Etika Kerja (X2)	0,792	0,05	Linier
Kepuasan Kerja (X3)	0,124	0,05	Linier

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi Finansial (X1) Etika Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) bersifat linear.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	t	Sig-t	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,315	2.499	.019	H0 ditolak Ha diterima
Etika Kerja (X2)	0,216	2.088	.046	H0 ditolak Ha diterima
Kepuasan Kerja (X3)	0,552	6.021	.000	H0 ditolak Ha diterima
Konstanta (a)				-1,234
Nilai Koefisien Determinan (R ²)				0,964
F				239.348
Signifikansi F				0,000
Y				Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel dapat dijabarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$
$$Y = -1,234 + 0,315X_1 + 0,216X_2 + 0,552X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dijabarkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- 1) Nilai Constant (α) = -1,234
Nilai konstanta sebesar -1,234 artinya apabila tidak ada pengaruh dari kompensasi (X_1), etika kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) maka, kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar -1,234.
- 2) Koefisien Regresi kompensasi finansial (b_1) = 0,315
Koefisien regresi kompensasi finansial (X_1) sebesar 0,315 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel kompensasi finansial (X_1) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,315 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 3) Koefisien Regresi etika kerja (b_2) = 0,216
Koefisien regresi etika kerja (X_2) sebesar 0,216 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel etika kerja (X_2) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0,216 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 4) Koefisien Regresi kepuasan kerja (b_3) = 0,552
Koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,552 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel kepuasan kerja (X_3) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,552 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hasil bahwa nilai probabilitas untuk Kompensasi Finansial (X_1) dengan nilai t sebesar 2,449 dan nilai sig 0,019 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan

Nilai probabilitas untuk Etika Kerja (X_2) dengan nilai t sebesar 2,088 dan nilai sig 0,046 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel Etika Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan

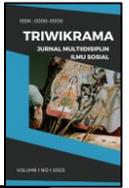
Nilai probabilitas untuk Kepuasan Kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,021 dan nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa hasil dari F sebesar 239,348 dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 < dari 0,05 Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa Kompensasi Finansial, Etika Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 7 analisis regresi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan (R^2) atau sebesar 0,964. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bahwa kompensasi finansial, etika kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 96,4%



dan sisanya 3,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti fasilitas kerja, motivasi dll.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai sig < 0,05 maka disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial adalah imbalan berbentuk uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka seperti gaji, tunjangan, bonus, insentif. Kompensasi yang adil dan kompetitif bisa menjadi sumber motivasi eksternal, membuat karyawan lebih semangat dan fokus dalam bekerja. Bonus atau insentif bisa memacu semangat untuk mencapai target atau meningkatkan produktivitas.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Imbang et al., (2022) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai sig < 0,05 maka disimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yanesti, (2018:5) etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan.

Berdasarkan hasil observasi Etika kerja yang baik, seperti disiplin, tanggung jawab, dan kolaborasi, berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang positif dan harmonis. Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik cenderung bekerja sama dengan lebih baik, menyelesaikan tugas dengan efisien, dan menjaga hubungan profesional yang sehat dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang positif ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa nyaman dan dihargai dalam bekerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Riyanto et al., (2023) dengan hasil penelitian bahwa etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

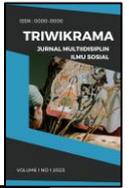
Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai sig < 0,05 maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung Bekerja lebih giat dan efisien, Menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan berkualitas. aktif mencari solusi dan inovasi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Putri & Nawatmi (2024) dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial, Etika Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel kompensasi, etika kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok PR Dua Dewi Kediri. Maka disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi pemberian kompensasi yang layak, penerapan etika kerja yang baik, serta terciptanya kepuasan kerja yang tinggi, akan berkontribusi positif terhadap produktivitas dan performa kerja karyawan. Sebaliknya, jika salah satu atau



lebih dari faktor tersebut diabaikan, maka dapat berdampak pada penurunan semangat dan efektivitas kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi menurut Wardi (2024) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal seperti sistem penghargaan dan budaya kerja. Oleh karena itu, pihak manajemen PR Dua Dewi disarankan untuk terus meningkatkan ketiga aspek tersebut secara berkelanjutan guna menjaga dan mendorong kinerja optimal para karyawan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian dan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

- 1) Variabel Kompensasi Finansial (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi
- 2) Variabel Etika Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Variabel Kepuasan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 4) Variabel Kompensasi Finansial, Etika Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

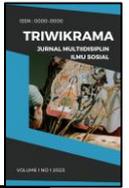
Saran

Bagi pihak perusahaan, diharapkan agar meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut seperti :

Perusahaan sebaiknya meninjau dan menyesuaikan skema gaji, tunjangan, dan bonus secara berkala agar tetap kompetitif dan adil dibandingkan dengan standar industri. Perusahaan perlu menginternalisasikan nilai-nilai etika kerja seperti tanggung jawab, disiplin, integritas, dan komitmen melalui pelatihan dan budaya organisasi. Ciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. .. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. 2020. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. edited by BPF. Yogyakarta: Yogyakarta.
- Imbang, Joshua Rudy, Rita N. Tarreh, and Rudie Y. Lumanow. 2022. "Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado." *Jurnal EMBA* 10(3):1057-66.
- J, Jufrizen, and P. Sipatuhar R. 2016. "Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam Pada Perguruan Tinggi Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*." 1(1):120-36.
- Luthans, F., Avolio F., J. B. Avey, and S. .. Norman. 2012. "Positive Psychological Capital:



Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*.”

Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Mujanah. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.

Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keti. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Putri, Almira Amara, and Sri Nawatmi. 2024. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8(1):1225-36. doi: 10.31955/mea.v8i1.3839.

Rini, and Intan Hanifati. 2015. *Etika Profesi Dan Pengembangan Pribadi*. Palembang: Citrabooks Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Riyanto, Kuncoro Budi, Sugeng, and Suci Ayu Wulandari. 2023. “Pengaruh Etika Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya.” *Jurnal: Manajemen Diversifikasi* 3(2):410-21. doi: 10.48175/ijarsct-13062.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-8)*. Jakarta: Kencana.

Torang, Dr. Syamsi. 2014. *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

W Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Wibowo. 2014. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yanesti, Rida Oktari. 2018. “Pengaruh Etika Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo.” Medan:Universitas Medan Area.