INSPIRASI
JURNAL ILMU-ILMU SOSIAL
P-ISSN : 19072015
e-ISSN : 2686-3456
Prodi Magister Pendidikan IPS STKIP PGRI TSlungagung
inspirasi@stkippgritulungagung.ac.id

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. LUCKY MITRA ABADI MALANG

Yuyuk Liana
Rr. Widanarni Pudjiastuti
Rahmasari Kusuma
Taufik Djafri
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Malangkuçeçwara
Email: ylian@stie-mce.ac.id

Abstract

This study explains the effect of compensation, motivation, and employee performance on employee satisfaction. The respondents in this study were 30 people. This research uses quantitative research. The method of data collection using questionnaires. Data analysis uses multiple linear regression. The results of this study show that the Compensation variable has an influence on employee job satisfaction, the Motivation variable has a more dominant and significant influence on employee job satisfaction, and the performance variable has an influence on employee job satisfaction

Keywords: *Compensation, Motivation, Performance, Employee Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan terhadap kepuasan karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini meunjukkan variable Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, variable Motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan variable kinerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Untuk mengembangkan dan membangun perusahaan dalam persaingan yang semakin sengit diperlukan kinerja karyawan yang baik. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan yang kondusif agar tercapai kinerja karyawan yang optimal. Beberapa factor yang membuat perusahaan berhasil antara lain sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan sebagai pelaku kegiatan manajerial dan operasional dalam perusahaan. Kegiatan ini meliputi

perencanaan hingga evaluasi, termasuk di dalamnya adalah meng-utilisasi sumber daya lain milik perusahaan. Tujuan perusahaan harus tercapai, oleh karena itu SDM diharapkan dapat berkontribusi sebaik dan semaksimal mungkin. Namun dibalik semua tuntutan tersebut kepuasan karyawan masih menjadi permasalahan di perusahaan yang harus segera diketehaui penyebabnya.

Dalam sebuah Perusahaan, salah satu asset penting yang dimiliki adalah karyawan. Selain memberi kompensasi dan memotivasi karyawan agar memiliki kinerja baik serta tidak resign. Jika ada karyawan yang resign akan mengakibatkan ketidakstabilan dalam perusahaan, untuk mengatasi hal itu perusahaan perlu mengeluarkan biaya untuk melakukan rekruitmen lagi. Untuk itu kepuasan karyawan harus diperhatikan dengan serius agar hal seperti itu tidak terjadi.

PT. Lucky Mitra Abadi Malang memiliki berbagai peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan guna meningkatkan level kepuasan karyawan. Hal ini terlihat pada persepsi mereka terhadap sistem insentif, sarana kerja yang memadai, & relasi yang baik dengan atasan maupun sesama karyawan. Kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai jika didukung dengan kinerja karyawan yang professional dan kepuasan kerja yang bagus.

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Menurut Wibowo (2019:217) “kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”. Sedangkan menurut Yani tahun 2014 (dalam Widodo, 2016:155) “kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan”. Indikator kompensasi, menurut Simamora (2017:445) yaitu: Upah/gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, asuransi.

Motivasi

Menurut Robbins and Judge (2017) dalam Agustin (2021) menyatakan motivasi merupakan suatu daya dorong agar karyawan mau dan rela untuk mengerahkan keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melakukan tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai. Berdasarkan definisi motivasi kerja menurut Siagian (2008), terdapat indicator motivasi kerja yang terdiri dari: daya pendorong, kemauan, tanggung jawab, lingkungan kerja, pemberian tunjangan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Behaki & Faisal (2020) *job performance* atau *actual performance* yang berarti kinerja dijelaskan sebagai hasil pencapaian kerja karyawan yang dilihat secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan. Indikator yang Robert L. Mathis-Jhon H.Jackson dalam Daniel (2017) gunakan untuk mengukur kinerja yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama, kehadiran.

Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg seperti yang dikutip oleh Wibowo (2017), Karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah mereka yang terlihat mempunyai motivasi kerja tinggi, melakukan tanggung jawabnya dengan senang. Kebalikannya karyawan yang kurang puas berciri malas berangkat kerja dan malas mengerjakan tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja dapat dilihat melalui balas jasa, posisi sesuai keahlian, suasana lingkungan kerja, fasilitas pekerjaan, kepuasan financial (Hasibuan, 2018:203).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah Pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. Lucky Mitra Abadi Malang, dengan tekik pengambilan sampel *Nonprobability Sampling* menggunakan sampling jenuh karena total populasi hanya 35 orang sehingga 30 orang menjadi sampel penelitian. Data selanjutnya dianalisis dengan analisis regresi linier berganda.

Variable dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel dependen dan 1 variabel independen. Variable dependen penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (X3). Sedangkan variable penelitian independen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini variable Kompensasi diukur dengan 5 indikator, Motivasi 5 indikator, Kinerja 5 indikator, dan Kepuasan Kerja Karyawan 5 indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lucky Mitra Abadi Malang. Berikut deskripsi responden berdasakan jenis kelamin, usia, pendidikan akhir, dan lama bekerja

Table 1 Deskripsi Responden

Jenis Kelamin	Laki-Laki	16	60%
	Perempuan	14	40%
Usia	24-29 tahun	10	35%
	30-35 tahun	12	50%
	36-41 tahun	8	15%
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	21	65%
	D1-D3	6	25%
	S1	3	10%
Masa Bekerja	0-6 bulan	6	20%
	7-12 bulan	5	5%
	1-4 tahun	12	45%
	5-8 tahun	7	25%

Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan hasil distribusi variable adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Deskripsi Variabel
Kompensasi (X1)

Item	SEBARAN SKOR										TOTAL	
	5		4		3		2		1			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
X1.1	7	23.33	11	36.67	11	36.67	1	3.33	0	0.00	30	100
X1.2	5	16.67	14	46.67	7	23.33	4	13.33	0	0.00	30	100
X1.3	6	20.00	15	50.00	7	23.33	2	6.67	0	0.00	30	100
X1.4	5	16.67	18	60.00	3	10.00	4	13.33	0	0.00	30	100
X1.5	4	13.33	11	36.67	10	33.33	4	13.33	0	0.00	29	96.67

Motivasi (X2)

Item	SEBARAN SKOR										TOTAL	
	5		4		3		2		1			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X2.1	3	10.00	21	70.00	3	10.00	3	10.00	0	0.00	30	100
X2.2	9	30.00	11	36.67	9	30.00	1	3.33	0	0.00	30	100
X2.3	9	30.00	12	40.00	6	20.00	3	10.00	0	0.00	30	100
X2.4	4	13.33	18	60.00	5	16.67	3	10.00	0	0.00	30	100
X2.5	8	26.67	9	30.00	8	26.67	3	10.00	2	6.67	30	100

Kinerja (X3)

Item	SEBARAN SKOR										TOTAL	
	5		4		3		2		1			
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
X3.1	4	13.33	16	53.33	6	20.00	4	13.33	0	0.00	30	100
X3.2	5	16.67	16	53.33	7	23.33	2	6.67	0	0.00	30	100
X3.3	4	16.67	17	56.67	4	13.33	4	13.33	0	0.00	30	100
X3.4	5	16.67	16	53.33	6	20.00	3	10.00	0	0.00	30	100
X3.5	4	13.33	12	40.00	9	30.00	5	16.67	0	0.00	30	100

Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Item	SEBARAN SKOR										TOTAL	
	5		4		3		2		1			
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Y1.1	2	6.67	16	53.33	7	23.33	5	16.67	0	0.00	30	100
Y1.2	4	13.33	18	60.00	6	20.00	2	6.67	0	0.00	30	100
Y1.3	6	20.00	14	46.67	8	26.67	2	6.67	0	0.00	30	100
Y1.4	12	40.00	11	36.67	4	13.33	3	10.00	0	0.00	30	100
Y1.5	6	20.00	8	26.67	11	36.67	5	16.67	0	0.00	30	100

Berdasarkan table diatas maka jawaban responden tertinggi variable pada X1 terdapat pada indicator X1.4 yang berjumlah 18 reponden (60.00%) dengan pernyataan system kompensasi selama bekerja telah sesuai, nilai tertinggi pada variable X2 terdapat pada indicator X2.1 yang berjumlah 21 responden (70.00%) dengan pernyataan saya merasa tenang dalam bekerja karena ketersediannya jaminan kesehatan dari perusahaan, nilai tertinggi pada variable X3 terdapat pada indicator X3.3 yang berjumlah 17 orang (56.67%) dengan pernyataan saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan nilai tertinggi pada variable Y terdapat pada indicator Y1.2 yang berjumlah 18 orang (60.00%) dengan pernyataan bila ada masalah dalam pekerjaan saya, saya mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja dan motivasi dari atasan.

Hasil uji validitas menunjukkan Nilai r table pada table r yang ditentukan dalam penelitian ini sebesar 0,361 dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%) dan n=30.

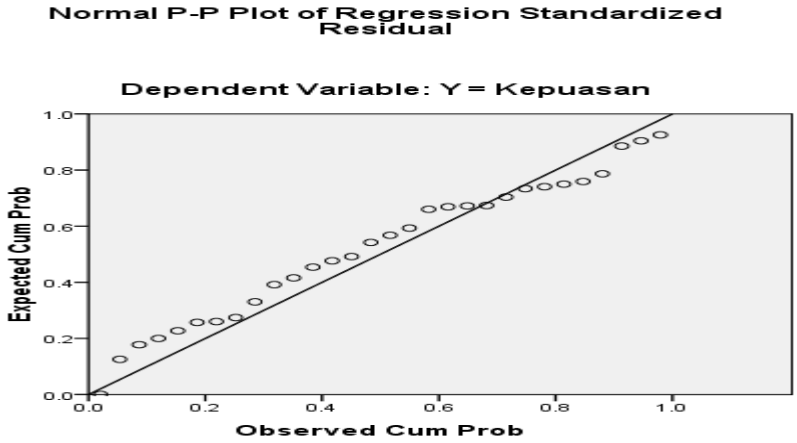
Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka jawaban responden dari variable tersebut reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dari hasil pengujian terhadap persamaan pada gambar P-Plot maka diketahui bahwa terlihat titik-titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi terdistribusi normal.

Gambar 1 P-Plot



Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2021

2. Uji Multikoliniearitas

Berdasarkan table diatas variable X1 (kompensasi) memiliki nilai VIF 2,332, variable X2 (motivasi) memiliki nilai VIF 4,424, dan variable X3 (kinerja) memiliki nilai VIF 3,942. Dari ketiga variable diatas maka nilai VIF lebih kecil dari 10 dan menunjukkan tidak terjadi multikoloniertas.

Table 3 Hasil Uji Multikoloniearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1 = Kompensasi	.429	2.332
	X2 = Motivasi	.226	4.424
	Y = Kinerja	.254	3.942

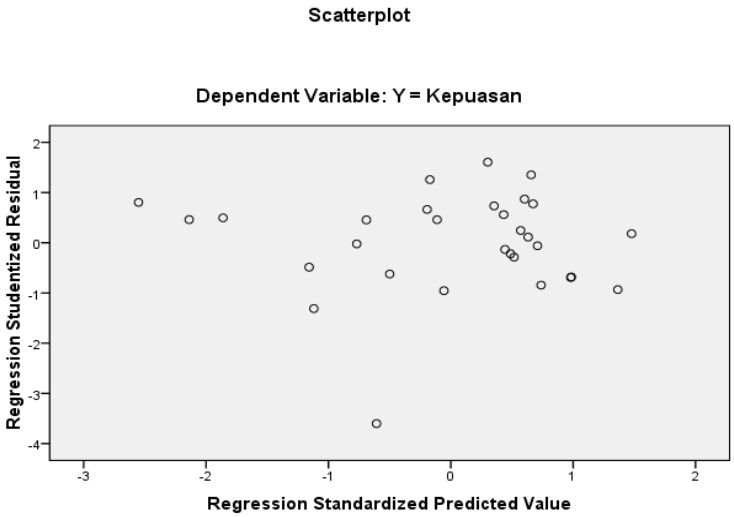
a. Dependent Variable: Y = Kepuasan

Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2021

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar output Scatterplots di atas diketahui bahwa tidak terbentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas,

Gambar 2 Scatterplots



Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2021

4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.675	1.713		-.394	.697
	X1 = Kompensasi	.285	.127	.271	2.246	.033
	X2 = Motivasi	.377	.170	.369	2.221	.035
	X3 = Kinerja	.370	.166	.350	2.226	.035

a. Dependent Variable: Y = Kepuasan

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2021

Variabel Kompensasi sebesar 0,285 dan signifikasi 0,033, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara stastistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, yang artinya kompensasi merupakan tumpuan utama dalam melakukan tanggung jawab kerja yang baik. Kompensasi dan kepuasan harus berjalan sepadan.

Variabel Motivasi sebesar 0,377 dan signifikansi 0,035, dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara stastistik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan, maknanya motivasi

amat diperlukan karyawan untuk pendorong dan penyemangat dalam melakasanakan kewajiban sehingga mencapai hasil yang maksimal untuk perusahaan.

Variabel Kinerja sebesar 0,370 dan signifikansi 0,035, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwaa variabel kinerja secara stastistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Kinerja karyawan penting agar perusahaan dapat produktif dan karyawan senantiasa melaksanakan tugas sesuai job desc sehingga perusahaan dapat berhasil dan sejahtera.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan, Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

REFERENSI

Agustin, Intan Nidia. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Agregat Prima Indonesia Ngrimbi Jombang).* Skripsi, STIE PGRI Dewantara.

Wibowo, 2019. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta.

Hasibuan (2018).Tujuan Kompensasi. Siagian, Sondang P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara

Baehaki, Mohamad Kiki dan Ahmad Faisal. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). Jurnal Ilmiah M-Progress. VOL.10, No. 1

Daniel, Raden Lerry Rama. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mentari Agung Mandiri Bandung).* Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.