

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Jovianto Pratama Limbono dan Dhyah Harjanti

Program *Business Management*, Program Studi Manajemen,

Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121–131, Surabaya 60236

E-mail: 31413166@john.petra.ac.id; dhyah@petra.ac.id

Abstrak - Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan sumber data yang digunakan adalah kuesioner yang diberikan kepada 61 karyawan bagian produksi pada PT. X. Teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. X.

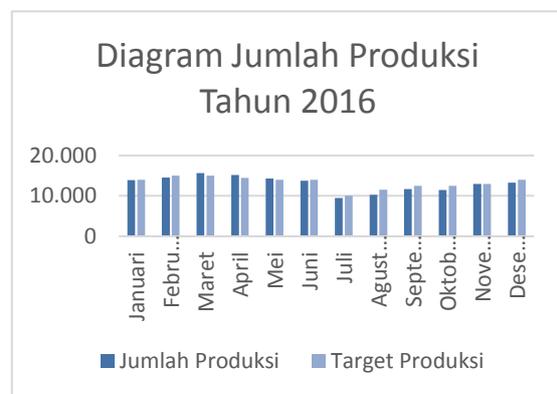
Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Globalisasi, perubahan demografi, kurangnya keterampilan dan kurangnya pekerja dapat memberikan efek yang kurang baik pada kemampuan suatu bangsa untuk mempertahankan daya saing (Laprade, 2006; Fernandez, 2001). Setiap organisasi menghadapi banyak tantangan mengenai sifat kerja dan lingkungan tempat kerja yang terus berubah serta tekanan untuk berinovasi karena kemajuan teknologi atau faktor-faktor lainnya (Brown & Campbell, 2001). Perubahan yang dinamis ini membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, efisien, terampil, fleksibel dan berpengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi dan profitabilitas jangka panjang (Combs, Liu, Hall, & Ketchen, 2006; Zahra, Iram, & Naeem, 2014). Tanpa tenaga kerja yang siap dan terlatih, bisnis dapat kehilangan kemampuan untuk bersaing secara nasional maupun internasional dan hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan ekonomi (Tomaka, 2001). Khususnya pada zaman sekarang, yang paling penting dalam perusahaan adalah bakat. Tetapi karyawan yang berbakat adalah hal yang sulit untuk dicari, sehingga sukses suatu perusahaan tergantung bagaimana perusahaan dapat menarik dan mempertahankan karyawan dengan metode kompensasi yang tepat (Yang, 2016). Penelitian ini diadakan di PT. X yang berada di Ngoro, Mojokerto, Jawa Timur. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2005. Pada tahun 2016, PT. X memiliki target produksi sebanyak 160.000 unit tetapi hasil produksi tahun 2016 hanya sekitar 156.000 unit saja.

Berikut diagram jumlah produksi pada tahun 2016. Gambar 1 menjelaskan bahwa tidak semua target produksi perusahaan terpenuhi. Hanya pada bulan Maret,

April, dan Mei 2016 saja karyawan dapat memproduksi lebih dari target yang ingin dicapai oleh perusahaan untuk mengganti kekurangan produksi pada bulan sebelumnya.



Gambar Error! No text of specified style in document..
Diagram Jumlah Produksi Tahun 2016

Sumber: PT. X (2016)

Menurut diagram di atas, dapat dilihat pula bahwa target produksi pada bulan Juli 2016 lebih rendah dari bulan sebelumnya. Hal ini dikarenakan permintaan barang pada bulan Juli lebih sedikit dibandingkan bulan lainnya karena pada bulan Juli 2016 terdapat libur Idul Fitri. Selanjutnya, dari bulan Juli hingga Desember 2016, target produksi mulai naik secara perlahan karena mengikuti permintaan dari pelanggan. Namun, dalam jangka waktu tersebut, karyawan tidak dapat mencapai target produksi yang ditentukan oleh perusahaan. Sulitnya untuk mencapai jumlah produksi, perusahaan berusaha mencari solusi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar target produksi dapat tercapai, salah satunya adalah melalui kompensasi. Topik kompensasi dipilih karena sebagai salah satu solusi dari permasalahan di atas, perusahaan memiliki rencana untuk meningkatkan kompensasi karyawan agar karyawan dapat termotivasi dan dapat mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. X.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. X.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. X.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. X.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kompensasi

Kompensasi adalah kunci penting dari sistem *human resource* di perusahaan-perusahaan modern, dan memainkan peran penting dalam menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan (Milkovich & Newman, 2004). Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Werther & Davis, 2010). Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstruksikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen (Sikula, 2010).

Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai suatu tujuan (Robbins & Judge, 2013). Motivasi bertujuan agar seseorang dapat mencapai suatu tujuan (Omollo, 2015). Banyak penjelasan mengenai motivasi yang menekankan pada kehadiran stimuli untuk mengarahkan individu, baik secara intrinsik ataupun ekstrinsik (Kinman & Kinman, 2001; Reio & Callahan, 2004; Saeed & Asghar, 2012).

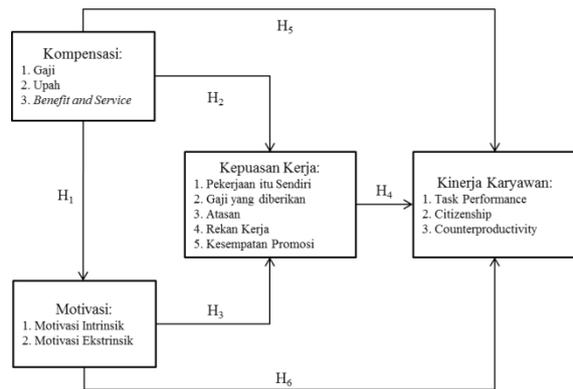
Kepuasan Kerja

Ada beberapa definisi dari kepuasan kerja. Beberapa peneliti mendefinisikan kepuasan kerja dengan pengertian yang berbeda. Dalam arti yang paling mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis & Jackson, 2004). Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Smith *et al.* (1969) di dalam Motevalli & Chevalier (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan atau respon yang *affective* terhadap suatu keadaan.

Kinerja Karyawan

Di sebagian besar organisasi kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi (Mathis & Jackson, 2004). Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka, hal tersebut akan mempengaruhi produktifitas dan kinerja perusahaan. Selain menjadi suatu *competitive advantage* bagi perusahaan, terdapat kemungkinan lain bahwa karyawan dalam perusahaan bisa menjadi liabilitas atau penghambat.

Kerangka Penelitian



Gambar 2. Model Penelitian

Sumber: Siramiati *et al.* (2016)

Hipotesis

H1: Kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. X

H2: Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. X.

H3: Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. X.

H4: Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. X.

H5: Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. X.

H6: Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. X.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, disamping mengukur kekuatan hubungannya (Kuncoro, 2011, p.10). Penelitian yang difokuskan untuk membuktikan pengaruh kompensasi sebagai variabel eksogen terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel endogen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini berbentuk riset yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Penelitian ini dilakukan agar peneliti dapat menganalisis pengaruh kompensasi motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X.

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah mengambil seluruh karyawan bagian produksi yaitu 61 responden. Dalam penelitian ini, kriteria responden yang akan dipilih sebagai sampel penelitian adalah karyawan tetap pada bagian produksi di PT. X.

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel bila nilai *loading factor* suatu indikator lebih dari 0,5 dan nilai *t statistic* lebih dari 1,96; maka dapat dikatakan valid. Sebaliknya, bila nilai *loading factor* kurang dari 0,5 dan memiliki nilai *t statistic* kurang dari 1,96; maka dikeluarkan dari model (Latan & Ghozali, 2012, p.81-82).

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Latan & Ghozali, 2012, p. 81-82).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *structural equation modeling*, yaitu sebuah evolusi dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometri dan digabungkan dengan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi. SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan program

Smart PLS (Partial Least Square) yang memberikan gambaran jelas berhubungan antara konstruk penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Convergent validity dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara *score item*/indikator dengan skor konstraknya. Indikator individu dianggap *reliable* jika memiliki nilai kolerasi diatas 0.7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima (Ghozali, 2013:40). Adapun hasil korelasi antara indikator dengan konstraknya seperti terlihat pada *output* di Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Convergent Validity

	Original Sample Estimate	Mean of Subsamples	Standard Deviation	t-Statistic
Kompensasi (X₁)				
X _{1.1}	0.803	0.779	0.092	8.724
X _{1.2}	0.641	0.641	0.105	6.083
X _{1.3}	0.772	0.776	0.066	11.719
X _{1.4}	0.834	0.813	0.089	9.403
X _{1.5}	0.840	0.830	0.059	14.307
Motivasi (Y₁)				
Y _{1.6}	0.850	0.838	0.053	15.886
Y _{1.7}	0.235	0.237	0.186	1.264
Y _{1.8}	0.741	0.738	0.063	11.747
Y _{1.9}	0.609	0.586	0.127	4.805
Y _{1.10}	0.703	0.699	0.076	9.287
Y _{1.11}	0.520	0.507	0.146	3.562
Y _{1.12}	0.690	0.688	0.086	6.486
Kepuasan Kerja (Y₂)				
Y _{2.13}	0.745	0.742	0.065	11.378
Y _{2.14}	0.726	0.722	0.069	10.589
Y _{2.15}	0.742	0.742	0.071	10.418
Y _{2.16}	0.884	0.884	0.022	39.321
Y _{2.17}	0.805	0.805	0.045	17.738
Kinerja Karyawan (Y₃)				
Y _{3.18}	0.810	0.810	0.060	13.608
Y _{3.19}	0.905	0.902	0.026	34.358
Y _{3.20}	0.789	0.784	0.056	14.210
Y _{3.21}	0.651	0.637	0.097	6.723
Y _{3.22}	0.918	0.918	0.022	41.159
Y _{3.23}	0.849	0.732	0.053	9.742

Berdasarkan Tabel 1, variabel Kompensasi (X₁) yang diukur dengan 5 dimensi pengukurannya mempunyai nilai *convergent validity* diatas 0,5, maka lima dimensi yang mengukur Kompensasi (X₁) dinyatakan sah sebagai alat ukur kontrak tersebut. Variabel Motivasi (Y₁) yang diukur dengan 7 dimensi pengukurannya mempunyai nilai *convergent validity* diatas 0,5, maka 7 dimensi yang mengukur Motivasi (Y₁) dinyatakan sah sebagai alat ukur kontrak tersebut. Begitu juga Kepuasan Kerja (Y₂) yang diukur dengan 5 dimensi, didapatkan kesimpulan bahwa keseluruhan telah memenuhi syarat

kesahihan sebagai alat ukur, karena nilai *convergent validity* masing-masing dimensi tersebut diatas 0,5. Konstruk terakhir adalah variabel Kinerja Karyawan (Y₃) dengan 6 indikator. Masing-masing mempunyai nilai *convergent validity* di atas 0,5 sehingga dinyatakan valid.

Discriminant Validity

Output *discriminant validity* dari hasil pengolahan data ditunjukkan Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Cross Loading

	Kompensasi (X ₁)	Motivasi (Y ₁)	Kepuasan Kerja (Y ₂)	Kinerja Karyawan (Y ₃)
X _{1.1}	0.803	0.308	0.466	0.264
X _{1.2}	0.641	0.345	0.377	0.390
X _{1.3}	0.772	0.466	0.461	0.420
X _{1.4}	0.834	0.284	0.444	0.200
X _{1.5}	0.840	0.313	0.493	0.424
Y _{1.6}	0.410	0.850	0.585	0.615
Y _{1.7}	0.078	0.235	0.067	0.147
Y _{1.8}	0.426	0.741	0.385	0.557
Y _{1.9}	0.205	0.609	0.299	0.352
Y _{1.10}	0.326	0.703	0.458	0.518
Y _{1.11}	0.076	0.520	0.300	0.469
Y _{1.12}	0.153	0.238	0.090	0.113
Y _{2.13}	0.266	0.446	0.745	0.474
Y _{2.14}	0.570	0.432	0.726	0.470
Y _{2.15}	0.317	0.385	0.742	0.369
Y _{2.16}	0.691	0.571	0.884	0.626
Y _{2.17}	0.303	0.514	0.805	0.552
Y _{3.18}	0.226	0.538	0.491	0.810
Y _{3.19}	0.413	0.663	0.581	0.905
Y _{3.20}	0.317	0.597	0.548	0.789
Y _{3.21}	0.267	0.359	0.272	0.651
Y _{3.22}	0.521	0.717	0.682	0.918
Y _{3.23}	0.149	0.157	0.028	0.238

Berdasarkan Tabel 2 didapatkan keseluruhan dari konstruk pembentuk dinyatakan memiliki diskriminan yang baik. Dimana nilai korelasi indikator terhadap konstruksinya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya.

Average Variance Extracted (AVE)

AVE menggambarkan rata-rata varians atau diskriminan yang diekstrak pada setiap variabel, sehingga kemampuan masing-masing item dalam membagi pengukuran dengan yang lain dapat diketahui.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X ₁)	0.611
Motivasi (Y ₁)	0.503
Kepuasan Kerja (Y ₂)	0.612
Kinerja Karyawan (Y ₃)	0.564

Nilai AVE sama dengan atau di atas 0,50 menunjukkan adanya *convergent* yang baik. Pada Tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai AVE untuk variabel Kompensasi (X₁) sebesar 0.611; variabel Motivasi (Y₁) sebesar 0.503; variabel Kepuasan Kerja (Y₂) sebesar 0.612; dan variabel Kinerja Karyawan (Y₃) sebesar 0.564. Pada batas kritis 0,5 maka indikator-indikator pada masing-masing konstruk telah konvergen dengan *item* yang lain dalam satu pengukuran.

Composite Reliability

Uji lainnya adalah *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk (Ghozali, 2013). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0,60 (Nunnally, dalam Ghozali, 2013). Hasil *composite reliability* dapat dilihat pada Tabel 4.

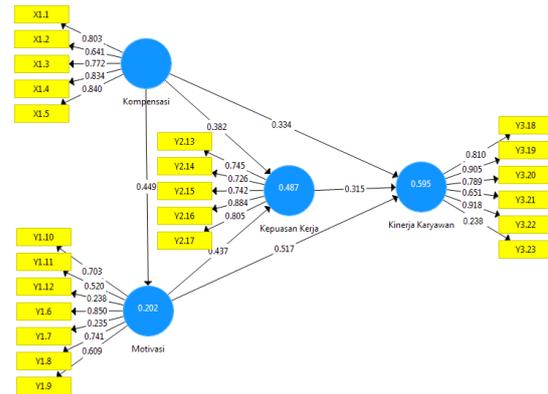
Tabel Error! No text of specified style in document.
Composite Reliability

	Composite Reliability
Kompensasi (X₁)	0.886
Motivasi (Y₁)	0.756
Kepuasan Kerja (Y₂)	0.887
Kinerja Karyawan (Y₃)	0.872

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa dari ketentuan *composite reliability* maka dinyatakan keseluruhan konstruk yang diteliti memenuhi kriteria *composite reliability*, sehingga setiap konstruk mampu diposisikan sebagai variabel penelitian. Hal tersebut mengindikasikan bahwa secara komposit seluruh variabel memiliki konsistensi internal yang memadai dalam mengukur variabel laten/konstruk yang diukur sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Inner Model atau Uji Model Struktural

Uji *Inner Model* digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian. Berdasarkan *output* PLS, didapatkan gambar sebagai berikut:



Gambar 5. Model Penelitian PLS

Hasil dari *inner weight* diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y₃) dipengaruhi oleh kompensasi (X₁), motivasi (Y₁) dan kepuasan kerja (Y₂). Sedangkan kepuasan kerja (Y₂) dipengaruhi oleh kompensasi (X₁) dan motivasi (Y₁). Motivasi (Y₁) dipengaruhi oleh kompensasi (X₁)

.Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis penelitian, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Tabel Antar Konstruk

	Original Sample Estimate	Mean of Subsamples	Standard Deviation	t-Statistic	Keputusan
Kompensasi (X₁) → Motivasi (Y₁)	0.449	0.488	0.103	4.355	Diterima
Kompensasi (X₁) → Kepuasan Kerja (Y₂)	0.382	0.377	0.113	3.386	Diterima
Motivasi (Y₁) → Kepuasan Kerja (Y₂)	0.437	0.445	0.122	3.585	Diterima
Kepuasan Kerja (Y₂) → Kinerja Karyawan (Y₃)	0.315	0.284	0.174	2.011	Diterima
Kompensasi (X₁) → Kinerja Karyawan (Y₃)	0.334	0.243	0.109	2.313	Diterima
Motivasi (Y₁) → Kinerja Karyawan (Y₃)	0.517	0.542	0.156	3.315	Diterima

Kompensasi (X₁) memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi (Y₁), karena nilai t statistik sebesar 4.355 dan lebih besar dari 1.96, sehingga hipotesis H₁ yang berbunyi: “Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. X” dinyatakan diterima.

Kompensasi (X₁) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y₂), karena nilai t statistik sebesar 3.386 dan lebih besar dari 1.96, sehingga hipotesis H₂ yang berbunyi: “Kompensasi memiliki pengaruh

terhadap Kepuasan Kerja pada PT. X” dinyatakan diterima.

Motivasi (Y₁) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y₂), karena nilai t statistik sebesar 3.585 dan lebih besar dari 1.96, sehingga hipotesis H₃ yang berbunyi: “Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. X” dinyatakan diterima.

Kepuasan kerja (Y_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y_3), karena nilai t statistik sebesar 2.011 dan lebih besar dari 1.96, sehingga hipotesis H_4 yang berbunyi: “Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X” dinyatakan diterima.

Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y_3), karena nilai t statistik sebesar 2.313 dan lebih besar dari 1.96, sehingga hipotesis H_5 yang berbunyi: “Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X” dinyatakan diterima.

Motivasi (Y_1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y_3), karena nilai t statistik sebesar 3.315 dan lebih besar dari 1.96, sehingga hipotesis H_6 yang berbunyi: “Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X” dinyatakan diterima.

Korelasi Variabel Laten

Tabel 6. Korelasi Antar Variabel

	X_1	Y_1	Y_2	Y_3
Kompensasi (X_1)	1.000			
Motivasi (Y_1)	0.650	1.000		
Kepuasan Kerja (Y_2)	0.578	0.449	1.000	
Kinerja Karyawan (Y_3)	0.609	0.724	0.449	1.000

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa Motivasi dibentuk oleh Kompensasi sebesar 0.650. Begitu juga dengan Kepuasan Kerja tertinggi dibentuk oleh Kompensasi sebesar 0.578. Sedangkan Kinerja karyawan dibentuk tertinggi oleh Motivasi sebesar 0.724. Maka untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan perusahaan perlu untuk meningkatkan dan memperhatikan Kompensasi dan Motivasi.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Variabel laten endogen dalam model structural yang memiliki hasil R^2 sebesar 0.67 mengindikasikan bahwa model “baik”, R^2 sebesar 0.33 mengindikasikan bahwa model “moderat”, R^2 sebesar 0.19 mengindikasikan bahwa model “lemah” (Ghozali, 2009). Output PLS dapat dilihat dari Tabel 7.

Variabel laten Kompensasi (X_1) yang mempengaruhi variabel Motivasi (Y_1) dalam model struktural memiliki nilai R^2 sebesar 0.202 yang mengindikasikan bahwa model adalah “lemah”.

Tabel 7 Nilai R-Square

	R-Square
Kompensasi (X_1)	
Motivasi (Y_1)	0.202
Kepuasan Kerja (Y_2)	0.487
Kinerja Karyawan (Y_3)	0.595

Variabel laten Kompensasi (X_1) yang mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja (Y_2) dalam model struktural memiliki nilai R^2 sebesar 0.487 yang mengindikasikan bahwa model “moderat”. Variabel laten Kompensasi (X_1) yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y_3) dalam model struktural memiliki nilai R^2 sebesar 0.595 yang mengindikasikan bahwa model “moderat”.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis membuktikan pengaruh kompensasi terhadap motivasi memiliki hubungan positif. Hipotesis pertama yang berbunyi “Kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. X” telah terbukti. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa kompensasi yang baik dari perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja. Kompensasi dapat membuat karyawan dapat termotivasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ghazanfar, Chuanmin, Khan, & Bashir (2011), Siramiati *et al.* (2016) dan Negash *et al.* (2014) yang menemukan bahwa kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dalam Hasibuan (2010) dijelaskan bahwa bila kompensasi yang diberikan besar maka karyawan dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan positif. Hipotesis kedua yang berbunyi “kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja telah terbukti. Kompensasi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ghazanfar, Chuanmin, Khan, & Bashir (2011) dan Penelitian Siramiati *et al.* (2016) yang hasil dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Seperti yang dikatakan dalam Young, Milner, Edmunds, Pentsil, & Broman (2014) dan Beutell & Wittig-Berman (1999), kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis membuktikan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan positif. Hipotesis ketiga yang berbunyi

“motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja” telah terbukti. Dengan tingginya motivasi kerja karyawan maka karyawan akan lebih puas dalam melakukan suatu pekerjaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif. Hipotesis keempat yang berbunyi “kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan” telah terbukti. Dengan karyawan yang puas dalam bekerja maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif. Hipotesis kelima yang berbunyi “kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan” telah terbukti. Bila suatu kompensasi semakin tinggi maka kinerja karyawan pada suatu perusahaan juga dapat meningkat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif. Hipotesis keenam yang berbunyi “motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan” telah terbukti. Semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, artinya bila kompensasi ditingkatkan maka motivasi kerja akan meningkat.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bila karyawan termotivasi dalam bekerja maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya bila kompensasi ditingkatkan maka karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja.
4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya bila karyawan merasa puas dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
5. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya bila kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
6. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya bila karyawan termotivasi dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan kepada PT. X adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kompensasi terutama dalam memberikan gaji dan tunjangan karena kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi, motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan harus dapat memperhatikan karyawannya. Karyawan akan lebih puas bila seorang atasan dalam suatu perusahaan dapat melibatkan bawahannya. Hal ini membuat karyawan merasa dapat dihargai dan merasa dilibatkan dalam perusahaan
3. Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus mengatur pekerjaan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan tidak tertekan dalam melakukan pekerjaannya dan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Brown, C. B., & Campbell, B. (2001). Technical change, wages, and employment in semiconductor manufacturing. *Industrial and Labor Relations Review*, 54, 450-466.
- Combs, J., Liu, Y., Hall, A., & Ketchen, D. (2006). How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance. *Personnel Psychology*, 59, 501-528.
- Fernandez, R. (2001). Skill-based technological change and wage inequality: evidence from a plant re-tooling. *The American Journal of Sociology*, 107, 273-320.
- Laprade, N. (2006). The competitive edge: creating a human capital advantage for Kentucky. *Foresight*, 44, 1-6.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2004). *Human Resource Management* (10th ed.). Singapore: UIC Building.
- Milkovich, G., & Newman, J. (2004). *Compensation* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Omollo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 2162-3058.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Upper Saddle River, New Jersey.
- Sikula, A. F. (2010). Bab 5 Kompensasi. Dalam M. S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed., hal. 119). Jakarta: Bumi Aksara.

- Tomaka, L. (2001). Workforce development in the midwestern region. *Spectrum*, 74, 26-7.
- Werther, W., & Davis, K. (2010). Bab 5 Kompensasi. Dalam M. S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed., hal. 119). Jakarta: Bumi Aksara.
- Yang, F. (2016). The Effects of compensation schemes and performance feedback on employee's self-selection: An experimental investigation. *Experiments in Organizational Economics*, 159-187.
- Zahra, S., Iram, A., & Naeem, H. (2014). Employee Training and Its Effect on Employees' Job Motivation and Commitment: Developing and Proposing a Conceptual Model. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(9), 60-68.