

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KESESUAIAN KOMPENSASI PADA CV. OPTO ELEKTRONIK DI KOTA MAKASSAR

Chesiyana Gautama dan Nony Kezia Marchyta
Program *Business Management*, Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121–131, Surabaya 60236
E-mail: Chesiyagautama27@gmail.com; nonykezia@petra.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kesesuaian kompensasi. Penelitian ini dilakukan di CV. Opto Elektronik di Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Proses *sampling* yang digunakan adalah *non-probability* dengan menggunakan teknik pengambilan sampel sensus. Populasi sampel berjumlah 38 karyawan yang berada pada CV. Opto Elektronik di Kota Makassar. Teknik pengolahan data menggunakan *partial least square* (PLS) dengan pengujian model pengukuran (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kesesuaian kompensasi, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesesuaian kompensasi terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui kesesuaian kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci–Kesesuaian Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, banyaknya perkembangan maupun perubahan yang tidak menentu dan akan berlangsung secara berkelanjutan. Perusahaan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang tidak menentu ini sehingga perusahaan mampu bersaing. Menurut Kurniawan (2021, Januari 28) cara untuk bertahan pada persaingan usaha, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor penting dalam persaingan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yaitu karyawan, karena tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik (Georgios et al., 2018), (Sunarsih, 2018), (Hasibuan, 2016). Perubahan yang terjadi pada perusahaan membutuhkan kesiapan karyawan untuk dapat berkontribusi dalam persaingan bisnis yang ada. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan kemampuan dan kepuasan dalam bekerja di perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan kegiatan bekerja yang membuat terpenuhinya kebutuhan dan keinginan seseorang (Rismayadi & Maemunah, 2016). Menurut Shu et al., (2022) kepuasan kerja mencerminkan sikap serta sejauh mana seseorang menyukai suatu pekerjaan tertentu. Sikap dapat diartikan sebagai perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh seseorang. Ciri sikap positif ketika seorang karyawan puas adalah akan mempunyai motivasi yang tinggi dan akan merasa senang dalam bekerja, sedangkan ciri sikap yang negatif ketika seorang karyawan kurang puas adalah cenderung akan merasa malas dalam berangkat ke tempat

kerja dan malas untuk melakukan kewajibannya dalam bekerja.

Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja ketika menyukai lingkungan kerja yang diterapkan dalam perusahaan. Kesan yang nyaman pada lingkungan kerja dapat menghilangkan rasa bosan dan kejenuhan selama bekerja. Hal ini akan meningkatkan motivasi dalam pekerjaan. Pemberian motivasi merupakan kegiatan yang wajib dilakukan perusahaan kepada karyawan untuk menjaga kinerja karyawannya. Motivasi merupakan faktor yang akan menghasilkan kepuasan dalam bekerja (Farsi et al., 2017). Motivasi kerja adalah perilaku yang menyebabkan ketekunan dari sikap sukarela pada pencapaian suatu tujuan. Motivasi berperan penting untuk membuat kepuasan dalam kerja karena ketika karyawan memiliki motivasi kerja, maka akan melakukan pekerjaan secara giat dan tekun. Kompensasi yang sesuai dapat diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Kompensasi merupakan penghargaan dari perusahaan untuk karyawan sebagai bentuk imbalan atas kerja keras dan tenaga kerja (Ahmat et al., 2019). Menurut Heriyanto (2020) penting bagi perusahaan dalam memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan, karena memiliki pengaruh pada pekerjaan dan kepuasan dalam bekerja. Kompensasi yang baik merupakan suatu hal penting dalam memotivasi seorang karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini akan dilakukan pada CV. Opto Elektronik. Perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga yang berada di Makassar dan perusahaan ini bergerak dalam bidang IT yang menyediakan barang-barang elektronik dan komputer, dan lain-lain. Hasil wawancara kepada beberapa karyawan adalah 9 dari 10 karyawan mengatakan bahwa karyawan puas dengan lingkungan dan iklim kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Selain itu para karyawan mengatakan juga alasan bertahan dan melakukan pekerjaan secara maksimal karena adanya motivasi kerja yang didasari dengan pemberian kompensasi dari perusahaan. Pemberian kompensasi dilakukan oleh perusahaan ketika seorang karyawan berprestasi, peningkatan performa, dan kontribusi ekstra. Oleh karena itu, perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan berupa insentif sehingga karyawan akan merasa termotivasi untuk memberikan prestasi lebih. Akibat adanya kompensasi dan motivasi kerja karyawan dapat membuat kepuasan dalam bekerja. Alasan memilih perusahaan ini sebagai lokasi penelitian adalah pertama perusahaan ini belum pernah diteliti oleh peneliti lainnya selain itu perusahaan ini berdiri sejak dahulu dan masih bertahan sampai saat ini. Hal ini membuat saya tertarik untuk meneliti pada perusahaan. Selain itu perusahaan ini memiliki visi dan misi utama yaitu meningkatkan kepuasan para karyawan, dengan demikian saya memilih perusahaan ini sebagai lokasi penelitian.

Teori Motivasi Kerja

Motivasi dalam bekerja sangat penting karena dapat menggerakkan dan mengarahkan karyawan sesuai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi akan menentukan perilaku karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja adalah suatu pendorong seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. George & Jones (2005) dan Hasibuan (2000, dalam Sutanto & Fandiarto, 2012) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan psikologis seseorang dalam menentukan arah perilaku dalam suatu organisasi, yang merupakan tingkat usaha dan tingkat tekad/kegigihan dalam menghadapi rintangan.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut George and Jones (2005, dalam Sutanto & Fandiarto, 2012) untuk mengukur motivasi kerja terdiri dari beberapa indikator, sebagai berikut:

1. Arah perilaku; mengacu pada perilaku karyawan saat bekerja.
2. Tingkat usaha; usaha yang dilakukan setiap karyawan dalam bekerja.
3. Tingkat kegigihan; upaya yang dilakukan karyawan dalam menghadapi masalah, tantangan, hambatan, atau halangan dalam bekerja.

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cara pandang setiap individu, yang bersifat positif maupun negatif mengenai pekerjaannya (Ardana, 2012). Menurut Rojikinnor et al., (2022) kepuasan kerja merupakan ukuran yang berkelanjutan dari proses perbaikan karyawan. Perusahaan berharap untuk setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena ketika perusahaan dikelola dengan baik, menandakan bahwa hasil kerja karyawan berkualitas tinggi.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rojikinnor et al., (2022) dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan, ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
Kepuasan dalam pekerjaan terjadi ketika karyawan dapat menikmati dan mengerjakan setiap proses sesuai minat dan kemampuan karyawan.
2. Kepuasan terhadap gaji
Kepuasan terhadap gaji dapat terjadi ketika karyawan mendapatkan gaji atau upah sesuai dan seimbang dengan beban pekerjaannya.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja
Kepuasan terhadap rekan kerja dapat terjadi ketika rekan-rekan kerja mampu memberikan bantuan dan dorongan/support. Menigkatnya kepuasan kerja karyawan karena adanya dukungan rekan kerja.
4. Kepuasan terhadap promosi
Kepuasan terhadap promosi dapat terjadi ketika adanya kesempatan dalam kenaikan posisi atau jabatan. Adanya promosi kenaikan jabatan dapat membuat seorang karyawan merasakan kepuasan.

Teori Kesesuaian Kompensasi

Kesesuaian Kompensasi berperan penting dalam kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk mendorong prestasi kerja karyawan dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh setiap karyawan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kesesuaian merupakan perihal sesuai, kecocokan, dan keselarasan. Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa Kompensasi diberikan untuk karyawan yang telah memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Menurut

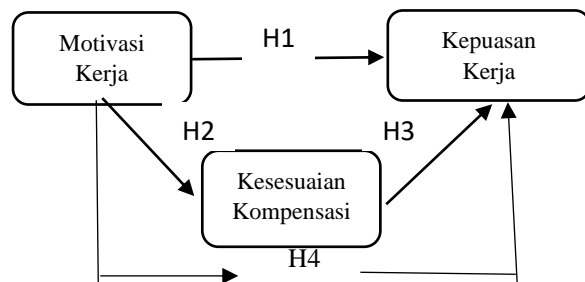
Hasibuan (2016) jenis-jenis kompensasi terdapat dua kelompok yaitu *direct compensation* (kompensasi langsung) terdiri dari gaji pokok, upah, dan upah insentif. dan *indirect compensation* (kompensasi tidak langsung) terdiri dari tunjangan karyawan dan tunjangan jabatan.

Indikator Kesesuaian Kompensasi

Dalam penelitian ini, menurut Sutanto (2003) menjelaskan bahwa ada empat indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kesesuaian kompensasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kesesuaian terhadap keadilan kompensasi
Pemberian kompensasi yang adil pada karyawan sesuai dengan kontribusi yang dilakukan kepada perusahaan.
2. Kesesuaian terhadap perhitungan kompensasi
Perhitungan kompensasi yang diberikan pada karyawan sesuai dengan kontribusi yang dilakukan pada perusahaan.
3. Kesesuaian terhadap harapan
Kompensasi yang diterima oleh karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan sesuai dengan harapan karyawan.
4. Kesesuaian terhadap kesetiaan
Kompensasi yang diterima oleh karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan sesuai dengan kesetiaan karyawan kepada perusahaan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber : (Sutanto & Fandiarto, 2012); (Rojikinnor et al., 2022); (Sutanto, 2003).

Hipotesis

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesesuaian kompensasi.

H3: Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H4 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui kesesuaian kompensasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mencari hubungan sebab akibat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui kesesuaian kompensasi (Z). Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berada pada perusahaan CV. Opto Elektronik. Metode pengambilan sampel yang digunakan *non-probability sampling* dengan menggunakan teknik *sensus sampling*

(sampling jenuh). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 responden.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Motivasi Kerja (*X*)

Motivasi kerja merupakan pendorong perilaku seorang karyawan untuk mengarahkan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Akibat dari motivasi tersebut akan menimbulkan dorongan dan semangat dalam bekerja. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator menurut George and Jones (2005, dalam Sutanto & Fandianto, 2012) yaitu:

a. Arah perilaku

Indikator ini mengacu kepada perilaku karyawan saat bekerja, diukur dengan *item*, yaitu:

1. Saya datang tepat waktu
2. Saya tidak pernah bolos
3. Saya memiliki hubungan atau relasi yang baik dengan rekan kerja
4. Saya menaati perturan yang berlaku pada perusahaan

b. Tingkat usaha

Indikator ini mengacu kepada usaha yang dilakukan setiap karyawan dalam bekerja, diukur dengan *item*, yaitu:

1. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
2. Saya berusaha serius dalam bekerja
3. Saya berusaha tidak melakukan kesalahan
4. Saya berusaha untuk berkonsentrasi dalam bekerja

c. Tingkat kegigihan

Indikator ini mengacu kepada upaya yang dilakukan karyawan dalam menghadapi masalah, tantangan, hambatan, atau halangan dalam bekerja, diukur dengan *item*, yaitu:

1. Saya berinisiatif untuk memperbaiki jika terjadi kesalahan
2. Saya mampu mengubah teguran dari atasan menjadi motivasi
3. saya pantang menyerah ketika mengalami kegagalan dalam bekerja.

2. Kepuasan Kerja (*Y*)

Kepuasan kerja adalah respon emosional dari perasaan menyenangkan yang dirasakan karyawan pada pekerjaannya sesuai dengan hasil evaluasi dari pekerjaannya, seperti kondisi fisik ataupun diri sendiri, kondisi sosial di tempat kerja, dan tugas. Variabel ini dapat diukur dengan indikator menurut Rojikinnor et al., (2022) yaitu:

a. Kepuasan terhadap pekerjaan

Indikator ini mengacu kepada karyawan dapat menikmati dan mengerjakan setiap proses sesuai minat dan kemampuan karyawan, diukur dengan *item*, yaitu:

1. saya puas dengan tugas yang diberikan
2. saya menyukai pekerjaan yang ditugaskan
3. saya memiliki kesempatan untuk bekerja secara mandiri
4. tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya

b. Kepuasan terhadap gaji

Indikator ini mengacu kepada karyawan mendapatkan gaji atau upah sesuai dan seimbang

dengan beban pekerjaannya, diukur dengan *item*, yaitu:

1. Saya puas dengan gaji yang saya terima
2. Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya

c. Kepuasan terhadap rekan kerja

Indikator ini mengacu kepada rekan-rekan kerja mampu memberikan bantuan dan dorongan/*support*, diukur dengan *item*, yaitu:

1. Saya puas dengan hubungan atau relasi dengan rekan kerja
2. Saya puas dengan dukungan dari rekan kerja
3. Saya puas dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan tugas

d. Kepuasan terhadap promosi

Indikator ini mengacu kepada adanya kesempatan dalam kenaikan posisi atau jabatan, diukur dengan *item*, yaitu:

1. Saya puas dengan jenjang karir di perusahaan ini
2. Saya puas dengan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan

3. Kesesuaian Kompensasi (*Z*)

Kesesuaian kompensasi adalah kesesuaian hasil kerja atas penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan dalam bentuk finansial ataupun barang sebagai bentuk terima kasih perusahaan atas hasil kerja karyawan. Sesuai yang dimaksud adalah perusahaan memberikan penghargaan setara dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan. Variabel ini dapat diukur melalui indikator menurut Sutanto (2003) yaitu:

a. Kesesuaian terhadap keadilan kompensasi

Indikator ini mengacu kepada pemberian kompensasi yang adil pada karyawan, diukur dengan *item*, yaitu:

1. Persyaratan untuk mendapatkan *reward* (Contoh: sistem kerja fleksibel dan lingkungan kerja yang kondusif) sudah adil dan sesuai
2. Persyaratan untuk mendapatkan komisi (Contoh: pemberian bonus, kenaikan gaji, dan pemberian tunjangan) sudah adil dan sesuai
3. Komisi (Contoh: pemberian bonus, kenaikan gaji, dan pemberian tunjangan) yang saya terima sudah adil sesuai dengan kinerja saya
4. *Reward* (Contoh: sistem kerja fleksibel dan lingkungan kerja yang kondusif) yang saya terima sudah adil sesuai dengan kinerja saya

b. Kesesuaian terhadap perhitungan kompensasi

Indikator ini mengacu kepada perhitungan kompensasi yang diberikan pada karyawan, diukur dengan *item*, yaitu:

1. Perhitungan dalam pemberian komisi (Contoh: pemberian bonus, kenaikan gaji, dan pemberian tunjangan) sudah sesuai
2. Perhitungan dalam pemberian *reward* (Contoh: sistem kerja fleksibel dan lingkungan kerja yang kondusif) sudah sesuai

c. Kesesuaian terhadap harapan

Indikator ini mengacu kepada kompensasi yang diterima oleh karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, diukur dengan *item*, yaitu:

1. Komisi (Contoh: pemberian bonus, kenaikan gaji, dan pemberian tunjangan) yang saya terima sudah sesuai dengan harapan
2. *Reward* (Contoh: sistem kerja fleksibel dan lingkungan kerja yang kondusif) yang saya terima sudah sesuai dengan harapan

3. Besaran komisi (Contoh: pemberian bonus, kenaikan gaji, dan pemberian tunjangan) yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja saya
- d. Kesesuaian terhadap kesetiaan

Indikator ini mengacu kepada kompensasi yang diterima oleh karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, diukur dengan *item*, yaitu:

 1. Pemberian *reward* (Contoh: sistem kerja fleksibel dan lingkungan kerja yang kondusif) meningkatkan kesetiaan saya terhadap perusahaan
 2. Pemberian komisi (Contoh: pemberian bonus, kenaikan gaji, dan pemberian tunjangan) meningkatkan kesetiaan saya terhadap perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari pihak pertama yang memiliki suatu data atau yang secara langsung memberikan data (Abdillah & Hartono, 2015, p. 51). Pada penelitian ini, data primer diperoleh berdasarkan angket *online* yang disebar kepada karyawan CV. Opto Elektronik yang berisikan pernyataan berdasarkan variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisa data *Structural Equation Modeling* (SEM) dan *Partial Least Square* (PLS) yang akan dibantu dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. *Partial Least Square* (PLS) terdiri dari dua sub-model yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Pada tahap outer model dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji masing-masing indikator.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

- a. Uji Validitas pada outer model terdiri dari uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Pada uji validitas konvergen dinyatakan baik ketika instrumen mendapatkan data mengenai sebuah konstruk yang memiliki pola yang sama dengan yang dihasilkan oleh instrumen lain untuk mengukur konstruk yang sama tersebut (Ferdinand, 2014, p. 218). Kriteria nilai loading dianggap ideal dengan syarat minimal 0,5 – 0,6. Uji validitas menggunakan *Average Varian Extracted* (AVE) dan dinyatakan valid jika nilainya minimal 0,5 untuk masing-masing variabel. Uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) dapat dievaluasi dari nilai *cross loading factor* yang membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya serta dikatakan valid apabila nilai *cross loading* dominan pada variabel yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel latin lainnya.
- b. Uji reliabilitas adalah sebuah *scale* atau instrumen pengukuran data dan data yang dihasilkan. Menurut Ferdinand (2014, p. 218) dikatakan *reliable* atau terpercaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali melakukan pengukuran. tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan dua metode yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Uji reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai

2. Model Struktural (*Inner Model*)

- a. Uji *inner model* dalam penelitian ini dengan melihat nilai dari koefisien determinasi atau *R-square* yang digunakan untuk koefisien pada konstruk endogen atau yang dipengaruhi. Nilai koefisien determinasi (R^2) berada antara nol dan satu, jika R^2 mendekati angka nol akan menunjukkan hubungan yang dikategorikan lemah pada seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 bernilai tinggi atau mendekati angka satu maka dapat dikatakan kuat atau berpengaruh yang besar antara variabel bebas dan terikat.
- b. Relevansi prediktif digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan dari model dan estimasi parameternya. Nilai Q^2 di atas angka nol dapat menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian mempunyai nilai relevansi prediktif, sedangkan nilai Q^2 di bawah angka nol menunjukkan bahwa model kurang memiliki nilai relevansi prediktif. Dalam menentukan relevansi prediktif menggunakan perhitungan rumus (Ghozali, 2014, p. 74-75).
- c. *Path coefficient* merupakan model struktural yang menguji signifikansi antara variabel konstruk. Menurut Ghozali (2014, p. 285) *path coefficient* digunakan untuk menggambarkan seberapa besar pengaruh atau efek langsung dan tidak langsung antar variabel konstruk. Jika nilai *path coefficient* mendekati nilai +1, maka menunjukkan semakin kuat hubungan antara dua konstruk.

Skala Likert

Gambaran skala *Likert* sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1
 Tidak Setuju (TS) : skor 2
 Netral (N) : skor 3
 Setuju (S) : skor 4
 Sangat Setuju (SS) : skor 5

Teknik Analisis Data

1) Mean

Menurut Bogie (2016) nilai rata-rata dan nilai *mean* merupakan hasil dari penjumlahan keseluruhan jawaban responden dibagi dengan jumlah data.

2) Interval Kelas

Rumus yang digunakan, sebagai berikut:

Interval Kelas = (Nilai tertinggi – Nilai terendah) / banyaknya kelas.

Dengan demikian rentang skala yang digunakan, sebagai berikut:

Tabel 1

Klasifikasi Interval Kelas

Variabel	Rentang Nilai	Kategori
Motivasi Kerja	1.00 – 1.80	Sangat Rendah
	1.80 – 2.60	Rendah
	2.60 – 3.40	Sedang
	3.40 – 4.20	Tinggi
	4.20 – 5.00	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	1.00 – 1.80	Sangat Rendah
	1.80 – 2.60	Rendah
	2.60 – 3.40	Sedang
	3.40 – 4.20	Tinggi
	4.20 – 5.00	Sangat Tinggi
	1.00 – 1.80	Sangat Rendah

Kesesuaian Kompensasi	1.80 – 2.60	Rendah
	2.60 – 3.40	Sedang
	3.40 – 4.20	Tinggi
	4.20 – 5.00	Sangat Tinggi

Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah rancangan jawaban sementara terhadap pernyataan yang memiliki hubungan yang saling berkaitan dengan fenomena yang mau diteliti (Hair et al., 2019). Hipotesis akan diuji dengan menggunakan aplikasi statistik melalui *bootstrapping* pada *smartpls* untuk mengetahui hipotesis pada penelitian tersebut diterima atau ditolak. Alat ukur dalam menguji hipotesis disebut tingkat signifikan, apabila suatu hipotesis tersebut memiliki tingkat signifikan dari nilai *p value* $\leq 0,05$ atau T statistik $> 1,96$, maka hipotesis tersebut dapat diterima atau H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya, apabila nilai *p value* $\geq 0,05$ atau T statistik $< 1,96$ maka H_a ditolak atau H_0 diterima (Bougie, 2016, p. 301).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2
Profil Responden

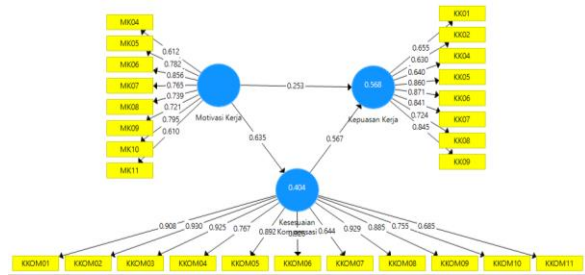
Pendidikan terakhir	Pria	Wanita	Jumlah	Presentase
SMU/ Sederajat	1		1	47,4%
S1	6	13	19	50%
Diploma	11	7	18	2,6%
Total	18	20	38	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa hasil responden berdasarkan pendidikan terakhir. Mayoritas karyawan yang bekerja dengan lulusan S1 berjumlah 19 orang dengan wanita sebanyak 13 orang dan pria sebanyak 6 orang, sedangkan karyawan yang lainnya lulusan Diploma berjumlah 1 orang dan karyawan lulusan SMU/ sederajat berjumlah 18 orang dengan total responden keseluruhan adalah 38 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan terbanyak yang bekerja adalah lulusan S1 dengan presentase 50%.

Evaluasi Outer Model

1. Uji Validitas Konvergen Dilakukan uji validitas konvergen sebanyak empat kali, dengan hasil menghilangkan beberapa indikator dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kesesuaian kompensasi yang dilampirkan pada outer model keempat telah memenuhi syarat atau valid dengan memenuhi kriteria nilai skor loading $\geq 0,5$.
2. Uji validitas diskriminan merupakan tahap kedua dari uji outer model. Pada uji validitas diskriminan di nilai berdasarkan nilai cross loading. Indikator yang digunakan dikatakan lebih baik dibandingkan dengan indikator konstruk lainnya jika nilai cross loading dan *latent variable correlations* pada suatu konstruk lebih besar daripada konstruk lainnya. Hasilnya ada beberapa indikator yang harus di hapus dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kesesuaian kompensasi. Sehingga memenuhi syarat atau valid secara diskriminan.

Gambar 1
Validitas Uji Konvergen Keempat



3. Uji Reliabilitas

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach'Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi Kerja	0.880	0.905	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.896	0.917	Reliabel
Kesesuaian Kompensasi	0.959	0.965	Reliabel

Hasil di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.7 yang artinya semua variabel dapat dikatakan memiliki nilai yang konsisten.

Evaluasi Inner Model

Tabel 4
Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	Koefisien Determinasi (R ²)	Persentase
Kepuasan Kerja	0.568	56.8%
Kesesuaian Kompensasi	0.404	40.4%

Hasil nilai *r-square* pada variabel kepuasan kerja adalah 0.568 atau sebesar 56.8%. Selain itu nilai *r-square* pada variabel kesesuaian kompensasi adalah 0.404 atau sebesar 40.4%. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi pada penelitian ini adalah kepuasan karyawan dipengaruhi motivasi kerja dan kesesuaian kompensasi sebesar 56.8% serta sebesar 43.2% kepuasan karyawan di pengaruhi oleh variabel lainnya. Selain itu pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 40.4%.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dikatakan memenuhi syarat pengujian apabila nilai t statistic adalah $> 1,96$ dan nilai p values adalah $< 0,05$. Apabila telah memenuhi syarat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh hipotesis adalah signifikan atau dapat diterima. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

Tabel 5
Nilai T-Statistik

Pengaruh Langsung	Path Coefficien t	T- Statisti c	P Value s	Keteranga n
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.253	0.993	0.321	H_1 ditolak
Motivasi Kerja -> Kesesuaian Kompensasi	0.635	5.072	0.000	H_2 diterima

Kesesuaian Kompensasi > Kepuasan Kerja	0.567	2.605	0.009	H ₃ diterima
--	-------	-------	-------	-------------------------

Motivasi kerja tidak memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.253 atau 25.3% dan nilai *p-value* sebesar 0.321 yang berarti lebih besar dari 0.05 serta nilai *t-statistik* sebesar 0.993 yang berarti lebih kecil dari 1,64. Berdasarkan hasil tersebut, H₁ yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja CV. Opto Elektronik ditolak.

Motivasi kerja memiliki hubungan terhadap kesesuaian kompensasi adalah signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.635 atau 63.5% dan nilai *p-value* sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 serta nilai *t-statistik* sebesar 5.072 yang berarti lebih besar dari 1,64. Berdasarkan hasil tersebut, H₂ yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kesesuaian kompensasi CV. Opto Elektronik diterima.

Kesesuaian kompensasi memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.567 atau 56.7% dan nilai *p-value* sebesar 0.009 yang berarti lebih kecil dari 0.05 serta nilai *t-statistik* sebesar 2.605 yang berarti lebih besar dari 1,64. Berdasarkan hasil tersebut, H₃ yaitu kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja CV. Opto Elektronik diterima.

Pengaruh Tidak Langsung (Specific Indirect Effects)

Tabel 6

Nilai Indirect Effects

Pengaruh Tidak Langsung	Path Coefficient t	T-Statisti c	P Value s	Keterangan
Motivasi Kerja > Kesesuaian Kompensasi > Kepuasan Kerja	0.360	2.263	0.024	H ₄ diterima

pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja melalui kesesuaian kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat bahwa hasil tersebut menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0.360 dan nilai *p-value* sebesar 0.024 yang berarti lebih kecil dari 0.05 serta nilai *t-statistik* sebesar 2.263 yang berarti lebih besar dari 1,64. Berdasarkan hasil tersebut terjadi mediasi penuh dan memiliki hubungan positif dan signifikan, sehingga H₄ yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui kesesuaian kompensasi terhadap kepuasan kerja CV. Opto Elektronik diterima.

Pembahasan

Dalam penelitian ini dapat diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja CV. Opto Elektronik. Hal ini dikarenakan terdapat nilai *path coefficient* sebesar 0.253 dan nilai *p-value* sebesar 0.321 serta nilai *t-statistik* sebesar 0.993. Hasil penelitian ini, sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Adam et al., (2021) dan Harahap & Khair (2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh responden pada karyawan CV. Opto Elektronik memiliki motivasi kerja dominan berasal dari dalam diri karyawan, sedangkan

kepuasan kerja didominasi faktor dari orang lain atau lingkungan kerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh karena sesama karyawan sudah saling memahami dan *mensupport*. Menurut Sutrisno (2013, dalam Harahap & Khair, 2019) mengatakan bahwa teori kepuasan terjadi ketika semakin terpenuhinya kebutuhan dan kepuasan seorang karyawan, maka semakin baik juga semangat dalam bekerja.

Dalam penelitian ini dapat diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesesuaian kompensasi CV. Opto Elektronik. Hal ini didukung oleh Wangsa (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kompensasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CV. Opto Elektronik telah memberikan motivasi yang baik kepada karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai baik dari segi arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Berdasarkan penelitian ini, pemberian motivasi yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Hasil deskriptif penelitian ini diketahui bahwa nilai *mean* variabel suaian kompensasi termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah baik.

Dalam penelitian ini dapat diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja CV. Opto Elektronik. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ardianti et al., (2018), Juliana dan Djakasaputra (2020), dan Cahyaningrum dan Budiarmo (2019) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa CV. Opto Elektronik ini sudah memberikan kompensasi yang sesuai dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Dapat dilihat dari segi kesesuaian terhadap keadilan kompensasi, kesesuaian terhadap perhitungan kompensasi, kesesuaian terhadap harapan, dan kesesuaian terhadap kesetiaan. Hasil deskriptif penelitian ini diketahui bahwa nilai *mean* variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga menandakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sudah baik.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan melalui kesesuaian kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi merupakan variabel mediasi penuh. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang di teliti oleh Ardianti et al., (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman dan Andardinata (2019) disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ramli (2018) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

- 1) Kesimpulan
Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis pada penelitian ini. kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:
 1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Opto Elektronik di Kota Makassar.
 2. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

- kesesuaian kompensasi pada CV. Opto Elektronik di kota Makassar.
3. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Opto Elektronik di kota Makassar.
 4. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja kompensasi berpengaruh positif dan signifikan melalui kesesuaian terhadap kepuasan kerja pada CV. Opto Elektronik di kota Makassar.
- 2) Saran
1. Direkomendasikan kepada CV. Opto Elektronik dapat mengetahui penyebabnya. Dengan mengadakan forum untuk menyampaikan keluhan, sehingga dapat menemukan jalan tengah permasalahan tersebut.
 2. Disarankan pada CV. Opto Elektronik dapat mengevaluasi dan menyusun kembali gaji yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kepuasan kerja.
 3. Disarankan pada CV. Opto Elektronik dapat mengevaluasi dan menyesuaikan kembali gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaannya.
 4. Disarankan pada CV. Opto Elektronik dapat mengevaluasi dan menghitung kembali pemberian komisi kepada karyawan sesuai dengan kapasitas perusahaan.
 5. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan untuk meneliti variabel independen lainnya diluar penelitian ini karena masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi, organizational citizenship behavior (OCB), kepemimpinan transformasional, dst.
- DAFTAR REFERENSI
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial least square (PLS); Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam bisnis* (1st ed.). Yogyakarta: Andi.
- Adam, A., Machasin., & Efni, Y. (2021). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (*datascripservice center*) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 48–56. doi: [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)
- Ahmat, N. H. C., Arendt, S. W., & Russell, D. W. (2019). Examining work factors after Malaysia's minimum wage implementation. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(12), 4462–4481. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2018-0827>
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardianti, Q., & Wibowo. (2018). Effect of work motivation, compensation and work environment on employee work satisfaction (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *JSMBI Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 2541-2566.
- Bougie, U. S., & R. (2016). *International Standard Classification of Occupations (ISCO)*. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. [e-book]. Wiley https://doi.org/10.1007/978-94-007-07535_102084
- Cahyaningrum, I. N., & Budiarmo, A. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT. Sampurna Kuningan Jawa, di Kabupaten Pati). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(3), 1-14. Retrieved from <https://ejournal13.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/24025>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Farsi, H. A., Hinai, M. A., Zadjali, A. A., Aulia, S., & Varshney, S. (2017). A Study on Job Satisfaction among the Employees of Oriental Ready Mix Company Sultanate of Oman. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 4(11), 40–44.
- Georgios, P., Eleni, P., & Zoe, K. (2018). the Contribution of Motivation To Job Satisfaction: a Survey of Technological Educational Institute Employees of Western Greece. *E-Conversion - Proposal for a Cluster of Excellence*, 5(3), 29–50.
- Ghozali, I. (2014). *Model persamaan struktural konsep dan aplikasi dengan program AMOS 22.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 90-98. doi: 10.29264/jmmn.v12i1.7153.
- Juliana, & Djakasaputra, A. (2020). Leadership, compensation dan motivation terhadap kepuasan kerja karyawan di hotel Citi International Sun Yat Sen. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(1), 23–30. doi: 10.31294/jp.v17i2.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, A. (2021, Januari 28). Agar mampu bersaing di era industri 4.0 , perusahaan perlu lakukan 3 strategi ini. *kompas.com*. Retrieved from: <https://money.kompas.com/read/2021/01/28/130400526/agar-mampu-bersaing-di-era-industri-4.0-perusahaan-perlu-lakukan-3-strategi>
- Ramli, A. H. (2018). Compensation, job satisfaction and employee in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), 85-94. doi: 10.25105/ber.v18i2.5335
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 133–157. doi: 10.36805/manajemen.v2i1.181.
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2022). The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/jeas-06-2020-0103>

- Sulaeman., & Andardinata, A. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Makassar. *Movere Journal*, 1(2), 211-217. Retrieved from <https://ojs.stie-tidn.ac.id/index.php/MV/article/view/62>
- Sunarsih, N. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Strategi Meningkatkan Kemampuan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Akrab Juara*, 3, 17–28. <http://www.neraca.co.id/article/49579/optima>
- Shu, S., Wang, Y., Kang, H., Wu, C. H., & Arenius, P. (2022). Understanding the role of job quality in the association of employees' career change to self-employment and job satisfaction. *Personnel Review*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/pr-03-2021-0212>
- Sutanto, E. M. (2003). Hubungan antara temperamen karyawan, pemberian kompensasi, dan jenjang karier yang tersedia terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/1532>
- Sutanto, E., & Fandiarto, L. (2012). Effectiveness Analysis of “Shangri-La Academy Program” Towards Employees' Working Motivation At Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal of Indonesian Economy & Business*, 27(3), 406–417.
- Wangsa, S. R. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Daun Kencana Sakti). *Jurnal AGORA*, 4 (1).