

Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Distributor Daerah Cirebon

Deliya Puspita¹, Sefiana Putri Suleman²

^{1,2} Manajemen, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

e-mail: deliyap375@gmail.com¹, sefianaps@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan manufaktur rotan daerah Cirebon. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

This research aims to analyze the influence of compensation, motivation and job satisfaction on employee performance at one of the rattan manufacturing companies in the Cirebon area. The method used in this research is the quantitative method as a research method based on the philosophy of positivism, used for research on certain populations or samples, collecting data using research instruments, analyzing quantitative/statistical data, with the aim of testing predetermined hypotheses. The research results show that satisfaction, motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance

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

PENDAHULUAN

Sering dijumpai beberapa karyawan yang memiliki performa yang rendah ataupun Karyawan yang memiliki kerja kurang baik dalam suatu perusahaan ataupun menurunnya performa karyawan tentunya akan menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Fenomena tersebut juga terjadi di perusahaan manufaktur distributor yang ada di Cirebon ini, seperti yang diungkapkan oleh pihak HRD yang memberikan perhatian pada tidak tercapainya standar kerja pada beberapa karyawan. Penurunan kinerja disebabkan oleh faktor yang sangat kompleks, dari perspektif karyawan bisa dimungkinkan beberapa faktor yang mendasari seperti motivasi kerja, kompensasi, komitmen karyawan kepuasan kerja dan berbagai faktor lainnya.

1. Definisi Kompensasi :

Adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja menurut Nawawi (2011;314). Menurut Fernando dan Thevaranjan (2017;49) Kompensasi merupakan insentif uang tunai umumnya terkait dengan kinerja karyawan, selain itu penghargaan bonus biasanya didasarkan pada ukuran kinerja jangka pendek.

2. Definisi Motivasi:

Menurut Siagian (2013: 138) adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk

keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Winardi (2015:322) mengemukakan bahwa, motivasi dapat didefinisikan sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal.

3. Definisi Kepuasan Kerja:

Menurut Rivai (2013:856) adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

4. Definisi Kinerja Karyawan:

Menurut Mangkunegara, (2013) adalah kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa hasil studi juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Inuwa, 2016; Panchal, 2016; Nawawi, 2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pola pendekatan kuantitatif. Mengenai pendekatan kuantitatif, Sugiyono (2017:8) mengemukakan bahwa: "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Melalui penerapan metode kuantitatif diharapkan peneliti mendapatkan informasi yang tepat dan akurat serta gambaran korelasi dari pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2016:16) penelitian kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian kausal terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak Pendidikan dan karakter terhadap minat berwirausaha

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

H1	Hipotesis yang pertama adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pada Tabel 4.16, variabel kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistics sebesar 4,115 yang lebih besar dari cut off value sebesar 1,96. Kemudian p values yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari cut off value yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 tidak ditolak. .
H2	Hipotesis yang kedua adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pada Tabel 4.16, variabel motivasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistics sebesar 2,922 yang lebih besar dari cut off value sebesar 1,96. Kemudian p values yang dihasilkan adalah sebesar 0,004 lebih kecil dari cut off value yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 tidak ditolak.
H3	Hipotesis yang ketiga adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pada Tabel 4.16, variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistics sebesar 2,823 yang lebih besar dari cut off value sebesar 1,96. Kemudian p values yang dihasilkan adalah sebesar 0,005

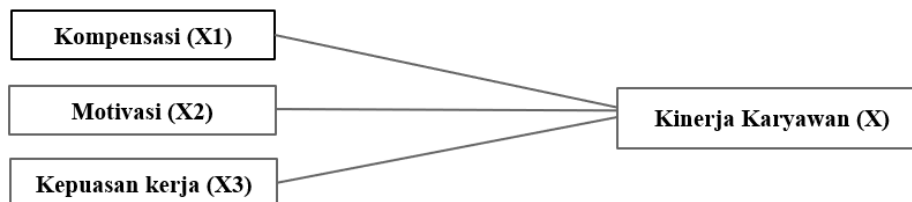
lebih kecil dari cut off value yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 tidak ditolak.

Hipotesis yang dikembangkan melalui tujuan penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya dan kerangka konseptual yaitu:

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Analisis Data . Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SmartPLS 3.2.8. Dengan pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik (uji validitas, uji reliabilitas, uji Gof, dan uji t-statistik).

Hasil uji validitas instrumen penelitian, Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan secara instrument yang ada didalam aplikasi PLS 3.2.8. Peneliti melakukan pengujian validitas instrument dalam PLS yang menggunakan validitas konvergen. Validitas konvergen terdiri atas nilai factor loading (Outer Loading) dan average variance extracted serta pengujian validitas dapat diukur melalui Fornell-Larcker criterion dan cross loading. Nilai suatu indicator memiliki nilai > 0,6 dengan pernyataan cukup dan > 0,7 dengan pernyataan tinggi.

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, Uji reliabilitas dilihat melalui nilai compositereliability setiap pertanyaan dengan syarat nilai CR lebih besar atau sama dengan 0,70 maka pertanyaan atau pernyataan untuk mengukur variabel tersebut dapat diterima (Hussein, Ananda Sabil, 2015) dan nilai cronbach's alpha > 0,60 reliabel dan apabila nilai cronbach's alpha < 0,60 maka tidak reliabel (Abdillah.W dan Jogiyanto, 2015).

Hasil uji R-square Koefisien Determinasi, Mustafa dan Wijaya, (2012) menyatakan bahwa koefisien determinasi R² (regresi berganda) adalah koefisien yang memberi tahu seberapa baik sampel garis regresi yang sesuai dengan data yang dimiliki. R Square yang mendekati 1 menunjukkan model yang semakin baik. Dengan demikian model penelitian ini sudah dapat dikategorikan baik yang mana variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sudah mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 87,4%.

Tabel 2. Tuliskan Deskripsi Tabel

SIMPULAN

$$\begin{aligned} AVE &= \frac{0.751 + 0.740 + 0.748 + 0.746}{4} = 0.74625 \\ R^2 &= 0.874 \\ GoF &= \sqrt{AVE \times R^2} \\ GoF &= \sqrt{0,74625 \times 0,874} \end{aligned}$$

Kesimpulan Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi, maka kompensasi perlu diperhatikan oleh atasan perusahaan manufaktur distributor .

DAFTAR PUSTAKA

- A., Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.M., Sardiman, 2011, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Abdillah, Willy & Jogiyanto, 2015, *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI.
- Adnyani, & Nurcahyani, 2016, Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud* :SSN 2302-8912 Vol. 5, No.1.
- Gomes, Faustino Cardoso., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. S. P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, Ananda S., 2015, Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan smart PLS 3.0. *Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Brawijaya*.
- Inuwa, 2016, Job satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach Nonacademic staff of Bauchi State University Gadau Nigeria. *The Millennium University Journal*: Vol. 1, No. 1; 2016, ISSN 2225-2533
- Komara, & Nelliawati, 2014, Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*: Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 73-85 ISSN 2443-2121.
- Malhotra, Naresh, 2015, *Basic Marketing Research*. England: Pearson Education.
- Mustafa, Zainal & Wijaya, T., 2012, *Panduan Teknik Statistik SEM & PLS dengan SPSS AMOS*. Cahaya Atma Pustaka: Yogyakarta.
- Firdaus, Usman.Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*.Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nawawi, M. T., 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi) Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta).*Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*: Vol 3 No 1 -Edisi Oktober 2015
- Nikensari, 2018, The effect of Compensation, Motivation of Work Employee and WorkSatisfaction to Employee Performance Employees of PT. BANK XYZ (PERSERO) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*: Volume 17, Issue 4.
- Okwudili, & Ogbu, 2017, The Effect of Compensation on Employee Performance in Nigeria Civil Service: A Study of Rivers State of Internal Revenue Service. *Journal of Strategic Human Resource Management*: Volume 6 Issue 2, June 2017.
- Olusadum, & Anulika, 2018, Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy*: Vol. 9, No. 1; 2018.
- Pamela, Akinyi Omollo., 2015 Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study Workers of the Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*. ISSN 2162-3058 2015, Vol. 5, No. 2.
- Panchal, 2016, The Impact of Job Satisfaction; While Performing Responsibilities Employee who work at the twenty-four stores within Kepong area, Wilayah Persekutuan, Kuala Lumpur. *International Research Journal of Engineering and Technology*: Volume 3, Issue 7, July -2016.
- Rivai, Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.

- Sholihah, Z.S & Afriansyah, E.A., 2017, Analisis Kesulitan Siswa Dalam Proses Pemecahan Masalah Geometri Berdasarkan Tahapan Berfikir Van Hiele. *Jurnal Mosharafa: Vol (6) 2*.
- Siagian. Sondang. P., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy., 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, 2011, Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi, 2015, Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi. Jakarta: Prenada Media Group.
- Yamin, Sofyan, & Heri Kurniawan, 2011, "Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan partial Least Square Path Modeling", Jakarta: Salemba Infotek.