

MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dharni Yanti Telaumbanua¹, Riama Silaban²

Universitas Priama Indonesia^{1,2}
dharniyanti0511@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. One Family Cabang Medan. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan pada perusahaan PT. One Family Cabang Medan sebanyak 40 karyawan. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,046 dan t_{hitung} 2,160. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,03 dan t_{hitung} 3,489. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,001 dan t_{hitung} 4,255. Simpulan, variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja, Kompensasi, Motivasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, compensation, and job satisfaction on employee performance at PT. One Family Medan Branch. This research method is descriptive quantitative. In this study the population used at the company PT. One Family Medan Branch as many as 40 employees. Data processing using SPSS application. The results showed that the motivation variable had a positive and significant effect on employee performance with a significance of 0.046 and tcount of 2.160. The compensation variable has a positive and significant effect on employee performance with a significance of 0.03 and tcount of 3.489. Job satisfaction variable has a positive and significant effect on employee performance with a significance of 0.001 and a tcount of 4.255. In conclusion, the variables of motivation, compensation, and job satisfaction have an effect on employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Performance, Compensation, Motivation

PENDAHULUAN

Perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di era globalisasi dengan mengembangkan kemampuan unik yang akan memungkinkan mereka untuk menjadi lebih kompetitif. Dalam manajemen sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mendapatkan kinerja optimal dari pekerja atau anggota mereka. Hal ini dicapai melalui serangkaian langkah-langkah strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka dan membantu perusahaan dalam memenuhi tujuannya.

Salah satu tanggung jawab manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap karyawan.

Kinerja pekerja merupakan hasil langsung dari pekerjaan yang karyawan lakukan untuk perusahaan, dan itu merupakan faktor keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Sumber daya manusia yang mampu berkembang dalam menjadi penentu keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang merupakan aset yang sangat penting. Sebagai penggerak utama di dalam perusahaan, sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan optimal dan menjadi perhatian ekstra dalam memenuhi hak-haknya. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji dalam kemampuan, keterampilan, kesetiaan, dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Ini menjadi ancaman besar bagi perusahaan jika kinerja karyawan tidak dapat diperbaiki dengan cepat karena mencerminkan ketidakmampuan perusahaan untuk menumbuhkan kemampuan karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

PT. One Family Cabang Medan Indonesia merupakan perusahaan *Multi Level Marketing (Direct Selling)* yang menjadi kantor penjualan produk dari perusahaan My Way. Perusahaan ini menjual berbagai produk kecantikan, parfum, dan juga produk perawatan rumah tangga. Perusahaan ini dikenal dengan kualitas bermutu, harga ekonomis, dan membuka peluang bisnis bagi masyarakat yang ingin bergabung. Selama periode berjalan terjadi penurunan maupun peningkatan penjualan pada produk yang oleh karyawan maupun membership dari perusahaan PT. One Family Cabang Medan. Sehingga memberikan kompensasi yang beragam kepada karyawan dan membership. Berdasarkan observasi dan wawancara, peneliti menemukan gejala permasalahan ataupun penurunan kinerja pada karyawan di PT. One Family Cabang Medan. Karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja akibat dari kurangnya kompensasi. Hal ini menyebabkan karyawan PT. One Family Cabang Medan tidak puas dalam bekerja. Sehingga, mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan tujuan perusahaan terlewatkan.

Kinerja karyawan harus dapat ditingkatkan dengan cukup cepat. Hal ini berguna untuk tidak menimbulkan ancaman serius bagi perusahaan karena menunjukkan ketidakmampuan perusahaan untuk mengembangkan keterampilan karyawan yang sejalan dengan tujuan organisasi. Menurut Gunawan & Onsardi (2020), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menilai bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan

kinerja karyawan dan akan menentukan kinerja karyawan dikemudian hari. Bertentangan dengan Sari et al., (2020), bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi mempunyai peranan penting dalam hal penumbuhan gairah merasa senang, dan semangat untuk bekerja secara optimal. Motivasi karyawan PT. One Family Cabang Medan mengalami penurunan seiring dengan tidak adanya pelatihan maupun kegiatan motivasi yang diberikan kepada karyawan. Sehingga karyawan melakukan pekerjaan dengan tidak optimal, hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana menurut Sugiono et al., (2019), motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliantari & Prasasti (2020), motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan tingginya motivasi kerja yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja bergantung pada terpenuhi atau tidak kebutuhan dari karyawan, dengan semakin terpenuhi maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Kepuasan kerja pada karyawan PT. One Family Cabang Medan tidak dapat terpenuhi secara optimal dikarenakan kurangnya motivasi dalam bekerja dan juga kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al., (2019), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, menurut Putra et al., (2019), kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dilakukan kajian guna mengetahui pengaruh dari motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. One Family Cabang Medan.

KAJIAN TEORI

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memberikan pengaruh dalam menjadi pendorong keinginan seseorang untuk bekerja karena setiap motivasi khusus yang ingin dicapai. Motivasi dengan keadaan psikologis, mendorong, mengarahkan dan menyalurkan perilaku sikap, dan tindakan karyawan yang dikaitkan dengan pencapaian tujuan, dengan demikian maka diharapkan terjadinya peningkatan terhadap kinerja karyawan (Parashakti & Nusantara, 2020).

Motivasi menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja dengan menginspirasi pekerja dan membayarnya dengan tepat. Kemampuan orang untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan akan meningkat sebagai konsekuensi dari tingkat motivasi dan pengalaman kerja mereka yang tinggi. Berdasarkan penelitian Farisi et al., (2020), motivasi harus dipertahankan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dimana pimpinan harus mampu memperhatikan kepentingan karyawan maupun perusahaan.

Teori Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh yang diberikan oleh kompensasi kepada kinerja karyawan berupa pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, maka akan semakin tinggi usaha karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Purba & Sudibjo, 2020).

Karyawan menginginkan dan membutuhkan kompensasi mereka dipenuhi di tempat kerja, kepuasan kerja akan tinggi. Dalam penelitian Noviyanti & Ramadan (2021), motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Maka karyawan merasa bahwa kinerjanya dihargai dengan baik oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2020), kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan kompensasi tidak secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan

Teori Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mengacu pada sentimen dan penilaian seseorang tentang pekerjaannya, dalam hal sejauh mana pekerjaannya memenuhi harapan, persyaratan, dan keinginannya. Kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan karena berbagai variabel, termasuk lingkungan kerja, pengaruh sosial, insentif, kepemimpinan. dan faktor lain nya yang mampu meningkatkan kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Kepuasan kerja memiliki pengaruh pada output dari proses perusahaan. Beberapa faktor berkontribusi terhadap kepuasan kerja atau ketidakbahagiaan yaitu, a) termasuk jenis pekerjaan yang dilakukan, orang-orang yang melakukannya, manfaat, perlakuan yang adil, stabilitas pekerjaan, kesempatan untuk menyumbangkan ide, kompensasi, dan prospek pertumbuhan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018), kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan bentuk respon terhadap kondisi lingkungan pekerjaan dengan semakin tinggi kepuasan kerja maka menyakinkan karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. One Family cabang Medan yang berjumlah sekitar 40 orang. Pengambilan sampel digunakan metode non *probability* yaitu sampel jenuh yang mengambil data sesuai dengan ketersediaan responden dan kebutuhan peneliti. Variabel terikat (*devendent variabel*) adalah kinerja karyawan dan yang menjadi variabel bebas (*independent variabel*) adalah motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, angket, dokumentasi dan studi kepustakaan.

Teknik analisa data menggunakan koefisien korelasi ganda untuk mengukur hubungan antar variabel, koefisien determinasi untuk mengukur pengaruh variabel kemampuan dan variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, analisis regresi berganda untuk mengukur konsistensi nilai variabel terikat dan uji F untuk menguji hipotesis. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. One Family cabang Medan. Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan rumus *product moment* dan uji reliabilitas dengan rumus *cronbach's alpha*. Angket yang disebar menggunakan skala *Likert* dengan pernyataan positif.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji. Hasil dari regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1 yaitu:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,342	1,253		-1,072	,300
Motivasi	,169	,078	,181	2,160	,046
1 Kompensasi	,383	,110	,383	3,489	,003
Kepuasan Kerja	,516	,121	,494	4,255	,001

Sumber: data primer (kuisisioner) 2022

Tabel 1 di atas menjelaskan Dari output uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan bagaimana dijelaskan berikut ini:

Kinerja = -1,342 + 0,169 Motivasi + 0,383 Kompensasi + 0,516 Kepuasan kerja

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.
Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,969 ^a	,939	,928	1,234

Sumber: data primer (Kuisisioner) 2022

Pada Tabel di atas terlihat bahwa nilai R Square yaitu 0,939 artinya bahwa kemampuan variabel motivasi (X_1), kompensasi (X_2), kepuasan kerja (X_3) dapat dijelaskan variasi dari kinerja adalah sebesar 92,8%, sisanya sebesar 7,2 % dijelaskan oleh variabel independen yang tidak diteliti di penelitian ini.

Uji Signifikan secara Simultan (Uji F)

Hasil uji signifikan secara simultan atau uji F ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	378,190	3	126,063	82,800	,000 ^b
Residual	24,360	16	1,522		
Total	402,550	19			

Dari hasil uji data dapat menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 82,8 lebih besar dari F_{tabel} 2,70 dan memiliki tingkat signifikan kurang dari 0,00 lebih kecil dari 0,05 menurut kriteria pengujian hipotesis. Jika F_{hitung} melebihi F_{tabel} dan tingkat signifikansinya kurang dari 0,05, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020), motivasi karyawan agak kuat, terutama ketika perusahaan menawarkan peluang bagi karyawan yang memiliki prestasi untuk maju dalam karir mereka, mengenali karyawan yang meningkatkan kinerja mereka, dan memberi kompensasi kepada karyawan yang melakukannya dengan baik. Sementara bidang yang perlu perbaikan terus-menerus, terutama prestasi karyawan, harus dianalisis secara menyeluruh dan tepat, tugas yang dialokasikan untuk karyawan harus kompatibel dengan keterampilan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin et al., (2020), upah dan penghargaan memotivasi

karyawan untuk bekerja lebih baik. Pemimpin harus dapat membangun sistem yang memastikan rancangan upah yang komprehensif, lengkap dengan evaluasi pekerjaan, evaluasi proses, dan struktur pembayaran yang menginspirasi karyawan. Karyawan akan melakukan yang terbaik untuk memberikan kinerja tertinggi jika sistem kompensasi perusahaan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung et al., (2020), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mengukur sejauh mana karyawan mendapatkan perlakuan positif atau merugikan di dalam perusahaan. Semakin meningkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, semakin baik kinerja mereka, dan tujuan perusahaan akan tercapai. Faktor kebahagiaan kerja termasuk kompensasi karyawan, rekan kerja yang luar biasa, kepribadian yang selaras dengan tugas yang diselesaikan, dan pengawasan yang digunakan oleh perusahaan, yang semuanya berkontribusi pada kepuasan kerja yang tinggi dan peningkatan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. One Family Cabang Medan. Secara parsial variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja PT. One Family Cabang Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Putra, P. D., Bagian, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 9–16. <https://doi.org/10.23887/bjm.v5i1.21976>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Gunawan, R., & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224–231. <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/viewFile/24/23>

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(2), 148–160. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i2.2453>
- Noviyanti, I., & Ramadan, A. S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Pinanthika Mustika Rent Di Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 22–32. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10039>
- Parashakti, ID., & Nusantara, M. (2020). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 1-8. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of ITransformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606–1617. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Shalahuddin, W. G., & Lukitaningsih, A. (2020). Analisis Impresi Kepemimpinan Partisipatif Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Berbasis Kepuasan Kerja Karyawan. *Efisiensi*, 17(2), 96-110. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.31688>
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi)*, 5(1), 718–734. <https://doi.org/10.54783/mea.v5i1.909>
- Tanjung, R., Ariyati, Y., & Yolandari, I. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Finance Cabang Batam. *Bening*, 7(1), 128–132. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2422>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III I Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 176–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Wijaya, T. (2018). *Manajemen Kualitas Jasa*. Jakarta: PT. Indeks