

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA ASRI GARMINDO KARANGANYAR

Giarti Slamet¹⁾, Ika Fridiana²⁾

^{1), 2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

Email: giarti_yusri@yahoo.com¹⁾, ika.fridiana26@gmail.com²⁾

Abstract

The objectives of this study were: 1) To know and explain the significant effect of compensation on employee job satisfaction, 2) Know and explain the significant effect of compensation on employee performance, 3) Know and explain the significant effect of employee work motivation on employee job satisfaction, 4) Know and explain the significant effect of employee work motivation on employee performance, 5) Know and explain the significant effect of employee satisfaction on employee performance. The sample of this study were 55 respondents. The stratified random sampling technique was used to take the sample. The questionnaire is the main instrument for collecting data, and secondary data is obtained from the QC Department. The analysis model used in this research is path analysis. The results of this study indicate that compensation has a significant effect on employee job satisfaction, compensation has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee job satisfaction, work motivation has a significant effect on employee performance and the most influential is the compensation variable has a major role in PT Jaya Asri Garmindo Karanganyar to increase employee job satisfaction and high employee performance.

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

PENDAHULUAN

Dengan perkembangan zaman sekarang seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, karena keberhasilan dalam perusahaan salah satunya yaitu bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan rencana yang diharapkan

Tujuan seseorang dalam bekerja tidak hanya mencari uang untuk memenuhi kepuasan hidup, namun juga untuk mencari pemenuhan kepuasan kerja yang dapat diketahui dengan membandingkan penilaian hasil hasil kerjanya dengan apa yang diharapkan. Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai dengan memberikan kompensasi dan motivasi sebagai manajer organisasi dan menghargai hasil kerja mereka. Dengan demikian para karyawan akan mencurahkan seluruh kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman mereka untuk kepentingan perusahaan.

Setiap karyawan mempunyai keinginan dan harapan besar untuk mencapai kinerja yang tinggi, dengan harapan manajemen dalam organisasi mampu memberikan kompensasi dan motivasi yang baik, adanya perhatian terhadap faktor-faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja dalam mempengaruhi motivasi karyawan. Pemenuhan terhadap faktor-faktor tersebut dapat mengarahkan tidak hanya pada kinerja tapi juga pada kompensasi dan motivasi. Walaupun, perlu disadari adanya dinamika kehidupan

organisasi yang bisa saja terjadi perubahan-perubahan yang diharapkan sehingga perlu adanya evaluasi atas manajemen.

Pemimpin yang baik akan mempengaruhi pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dilakukan oleh perusahaan untuk menghargai pencapaian atau prestasi karyawan, mendapatkan karyawan yang lebih baik, serta mempertahankan karyawan teladan, sehingga sistem kompensasi harus dapat memberikan motivasi karyawan agar dapat mencapai kepuasan kerja karyawan sehingga kinerjanya akan meningkat. Demi menggerakkan bawahan serta memaksimalkan potensi pada perannya masing-masing, pemimpin harus meningkatkan motivasi karyawan karena keterlibatan mereka penting untuk mencapai tujuan organisasi (Batista-Taran et al., 2009). Sehingga, dengan adanya kompensasi yang sesuai, diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan karyawan meruasa puas. Dimana pada akhirnya hal itu akan membuat kinerja karyawan semakin baik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino Karanganya r?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Asri Garmino Karanganyar ?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar.

Untuk mengetahui pengaruh yang yang signifikan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT Jaya Asri Garmino Karanganyar.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Hasibuan (2012) menerangkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji, insentif, tunjangan atau program kesejahteraan. Menurut Nawawi (2015: 315) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Pada umumnya, kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Adapun indikator dari kompensasi menurut Luthans (2015: 127):

1. Upah yang diterima
Upah/gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan
2. Adanya kesempatan promosi.
Adanya kesempatan promosi adalah perkembangan karyawan ke posisi karier yang tinggi di suatu organisasi dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar
3. Pelaksanaan supervisi
Pengawasan berupa suatu aktivitas pembinaan, yang direncanakan untuk membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2013) motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yaitu dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Wexley dan Yukl (2012) juga mengungkapkan motivasi adalah sebagai suatu proses dengan mana perilaku didorong dan diarahkan. Kemudian, Vroom (2014) menyatakan motivasi sebagai proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu.

Adapun indikator yang digunakan sebagai penilaian variabel ini menurut Siagian, (2013:30) adalah;

1. Dorongan untuk meningkatkan prestasi
Suatu dorongan atau motivasi adalah salah satu hal penting dalam mewujudkan suatu keinginan, suatu pencapaian, suatu tujuan yang nantinya bisa dibanggakan dan menjadi prestasi bagi diri seseorang ataupun organisasi.
2. Dorongan untuk menghindari kegagalan
Kegagalan dalam suatu usaha adalah hal biasa, tetapi ada cara-cara alternatif untuk menghambat kegagalan tersebut. Dengan cara-cara alternatif yang telah disiapkan atau dilakukan tersebut adalah suatu dorongan dari individu ataupun suatu organisasi yang sedang bertekad untuk menghindari kegagalan.
3. Dorongan untuk bekerja keras
Dalam melaksanakan suatu pekerjaan wajib melakukan yang namanya bertekad dan bekerja dengan keras untuk mencapai kinerja yang baik dan memenuhi standar. Dengan dorongan-dorongan dari dalam diri dan dari luar untuk melakukan kerja keras dan kerja yang baik.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu refleksi atau pencerminan dari seberapa jauh seseorang merasa tertarik dan terdorong pada suatu pekerjaan, sehingga situasi atau keadaan pekerjaan tersebut mempunyai nilai tertentu bagi dirinya. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang pekerja merasa puas terhadap hasil yang telah diperolehnya dengan mendapatkan perlakuan yang adil, adanya penghargaan, merasa bangga, merasa dihargai, serta adanya pengakuan dan perhatian dari pimpinan atas pekerjaan yang telah menghasilkan sesuatu sehingga dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisinya sehingga merasa puas secara lahir dan batin.

Locke (1976) maupun Hellriegel et al (1989) mengatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang positif yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sedangkan Bailey et al (1991) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu tingkat dimana seseorang merasa positif atau negative tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungannya

dengan teman kerja. Perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaan terbentuk bila ada kesesuaian antara karakteristik pekerja dengan keinginannya.

Menurut P.C. Smith, L.M. Kendall, and Charles L.Hulin (1969) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri
Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab
2. Gaji
Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi
3. Kesempatan promosi
Kesempatan untuk maju dalam organisasi
4. Pengawasan
Kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja
5. Rekan kerja
Sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten, dan mendukung

Kinerja karyawan

Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Noor, 2019). Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2000:67) bahwa kinerja karyawan (prestasi karyawan) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Cascio (1995:275) mengemukakan bahwa "*Performance refers to a employee accomplishment of assigned task*" dalam hal ini kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan. Soeprihantoro (1998:7) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan seorang karyawan selama waktu periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Misalnya standar, target/sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Desler (2015: 514), yaitu

1. Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kerjasama, meliputi: kerjasama antar karyawan, kekompakan yang ada.
4. Kehadiran, meliputi: regutaritas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.

Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Nurhayati, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Syariah Maros, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros. Data penelitian ini diperoleh

dari koesioner, studi kepustakaan, terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan Regresi Linier Berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Jumlah sampel sebanyak 25 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.

Dina Risanti Pasaribu, 2021, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan, Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Tbk.Cabang Belmera, untuk mengetahui apakah Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Tbk.Cabang Belmera, serta untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Tbk.Cabang Belmera. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Jasa Marga Tbk.Cabang Belmera yang berjumlah 52 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung kompensasi < t tabel (3,761 < t tabel (4,694 > 1,676) , dan secara simultan kompensasi, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel (26,871 > 3,19).

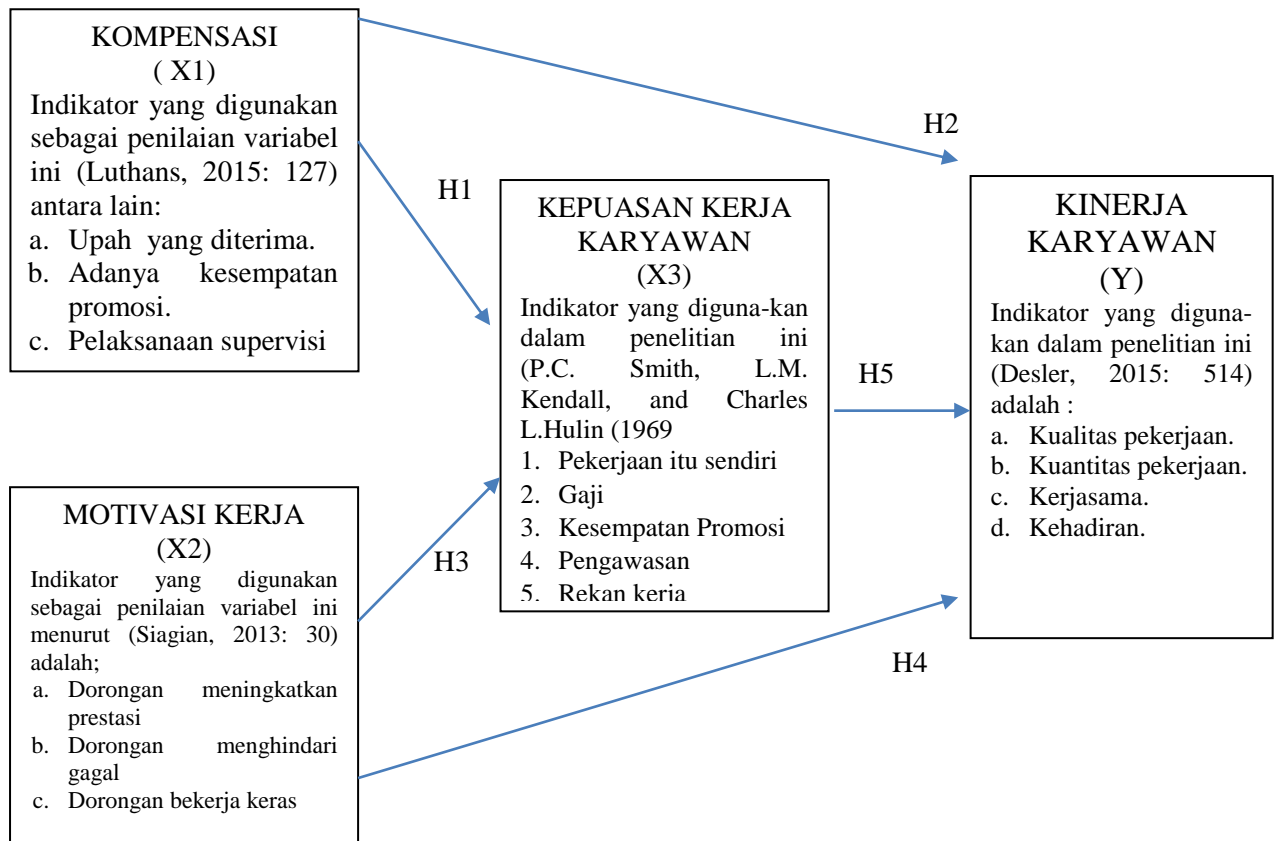
Roni Binsar Pasaribu, 2020, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan Taruna Jaya), Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taruna Jaya . Penelitian ini merupakan studi kasus dengan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda menggunakan software statistical product and service solutions (SPSS)26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Sulianti (2009), dengan judul "*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini tidak memberlakukan bentuk komitmen secara terpisah, yang direkomendasikan oleh perspektif tradisional, penggunaan *organizational commitment* model hendaknya diadopsi sebagai *predictor* yang lebih mendukung bagi *job performance*, juga menekankan pentingnya *job satisfaction*. Penelitian ini mengadopsi pendekatan dimana baik *job satisfaction* dan *job performance* bergantung pada situasi, dan tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh psikologi, sosiologi, masalah ekonomi, dan aspek lainnya.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat diketahui proposisi (hubungan antar konsep) yang mendasari dalam penelitian ini, antara lain: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja

Karyawan. Seperti digambarkan pada kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konseptual

Dengan model hipotesis di atas maka hipotesis penelitian yang dirumuskan akan diuji kebenarannya melalui penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT Jaya Asri Garmindo Karanganyar
- H2: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Jaya Asri Garmindo Karanganyar
- H3: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT Jaya Asri Garmindo Karanganyar
- H4: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT Jaya Asri Garmindo Karanganyar
- H5: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Asri Garmindo Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory (*explanation research*), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 1998).

Penelitian ini dilaksanakan di PT Jaya Asri Garmino, Jalan Raya Solo, Sragen Km. 9,7 Kasak, Sroyo, Karanganyar, 0271-821316, 821136, Telp. 0271-821267, <http://www.jajsolo.com>.

Populasinya seluruh karyawan PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar yang ada di Departemen QC sebanyak 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan *stratified random sampling*. Ukuran besarnya sampel dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Ridwan (2005: 65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d² = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Pengukuran variabel menggunakan angket dan skala likert. Teknik analisis data menggunakan metode analisis jalur. Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$X_3 = P_{31}X_1 + P_{32}X_2 + \epsilon_1$$

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon_2$$

Keterangan:

—————► = arah koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh hubungan

P = koefisien path (jalur)

ε₁ = variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja

ε₂ = variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), observasi dan wawancara langsung kepada responden.

Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan pemberian penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada karyawan yang ada di Departemen QC yang ada di PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar. Indikator yang digunakan sebagai penilaian variabel ini menurut Luthans (2015: 127), antara lain:

- Upah yang diterima.
- Adanya kesempatan promosi.
- Pelaksanaan supervisi.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan, arahan dan pembangkitan tindakan untuk melakukan kemajuan, atau langkah menuju pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan dan tetap mematuhi peraturan yang telah ditentukan yang ada pada karyawan di Departemen QC yang ada di PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar. Indikator yang digunakan sebagai penilaian variabel ini menurut (Siagian, 2013: 30) adalah;

- Dorongan meningkatkan prestasi
- Dorongan menghindari gagal
- Dorongan bekerja keras.

3. Kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan emosional yang dialami oleh seorang karyawan karena dapat memenuhi keinginan dan kebutuhannya melalui bekerja. Untuk menunjukkan variabel kepuasan kerja karyawan dapat dioperasionalkan melalui 5 indikator sejalan dengan L.M. Kendall, and Charles L.Hulin (1969) dalam Luthans (2006:243), yaitu

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Promosi
- d. Supervisi
- e. Rekan kerja.

4. Kinerja karyawan

Kinerja dalam penelitian ini adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini (Desler, 2015: 514) adalah :

- a. Kualitas pekerjaan.
- b. Kuantitas pekerjaan.
- c. Kerjasama.
- d. Kehadiran.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	KOEFISIEN	P-VALUE	KETERANGAN
Kompensasi	X1.1	0.513	0,000	Valid
	X1.2	0.495	0,000	Valid
	X1.3	0.272	0,000	Valid
	X1.4	0.349	0,000	Valid
	X1.5	0.590	0,000	Valid
	X1.6	0.454	0,000	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0.553	0,000	Valid
	X2.2	0.575	0,000	Valid
	X2.3	0.272	0,000	Valid
	X2.4	0.349	0,000	Valid
	X2.5	0.590	0,000	Valid
	X2.6	0.554	0,000	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan	X3.1	0,504	0,005	Valid
	X3.2	0,424	0,019	Valid
	X3.3	0,524	0,003	Valid
	X3.4	0,526	0,003	Valid
	X3.5	0,764	0,000	Valid
	X3.6	0,686	0,000	Valid
	X3.7	0,421	0,021	Valid
	X3.8	0,841	0,000	Valid
	X3.9	0,708	0,000	Valid
	X3.10	0,398	0,000	Valid
X4.1	0.676	0,000	Valid	

	X4.2	0.580	0,000	Valid
	X4.3	0.551	0,000	Valid
	X4.4	0.223	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	X4.5	0.418	0,000	Valid
	X4.6	0.262	0,000	Valid
	X4.7	0.305	0,000	Valid
	X4.8	0.628	0,000	Valid

Sumber: Olah Data Penulis, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Realibitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	$\alpha > 0,60$	Kesimpulan
Kompensasi (X ₂)	0,929	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0,876	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,877	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,927	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data Penulis, 2023

Yang mendasari perhitungan koefisien jalur dengan menggunakan analisis korelasi dan :regresi. Koefisien Jalur Kompensasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X₃) secara langsung. Analisis jalur dilakukan pada kedua model, hasil analisis jalur model pertama, yaitu koefisien jalur kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan dengan menggunakan analisis path melalui uji-t dapat dilihat pada :

Tabel 3. Pengaruh Kompensasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X₃)

Variabel	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.	Keterangan
X1. Kompensasi	0.450	4.869	0.000	Signifikan
X2. Motivasi kerja	0.361	2.823	0.006	Signifikan
Koefisien	Nilai kritis:			
Determinasi R ² = 0,339	t _{tabel} = 1,99			
F hitung = 20.990	F _{tabel} = 3,11			

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Persamaan dari hasil path analysis dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$X_3 = 0,450 X_1 + 0,361 X_2 + \epsilon_1$$

Nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,450 menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi (X₁), maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan (X₃).

Nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,361 menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja (X₂), maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan (X₃).

Pengujian secara parsial kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan melalui uji-t dinyatakan signifikan karena nilai statistik t hitung (4,869) lebih besar dari nilai t tabel (1,99), sedangkan nilai probabilitas variabel kompensasi (0,000) lebih kecil dari 0,05 berarti secara statistik H_1 diterima sehingga variabel kompensasi (X_1) dinyatakan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (X_3), artinya hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan secara langsung dapat dibuktikan kebenarannya.

Variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan melalui uji-t dinyatakan signifikan, karena nilai statistik t hitung (2,823) lebih besar dari nilai t tabel (1,99), sedangkan nilai probabilitas variabel komitmen organisasi (0,006) lebih kecil dari 0,05 berarti secara statistik H_1 diterima. Sehingga variabel motivasi kerja (X_2) dinyatakan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (X_3), artinya hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan secara langsung dapat dibuktikan kebenarannya.

Hasil koefisien jalur variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara langsung dilakukan menggunakan analisis path melalui uji-t dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Pengaruh Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.	
X1. Kompensasi	.292	2.341	,000	Signifikan
X2. Motivasi kerja	.263	2.832	,001	Signifikan
X3. Kepuasan kerja karyawan	.382	3.384	,001	Signifikan
Koefisien		Nilai kritis:		
Determinasi R^2	= 0.419	t_{tabel}	= 1,99	
F hitung	= 19.459	F_{tabel}	= 2,72	

Sumber: data primer diolah, 2023

Persamaan yang diperoleh hasil path analysis dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = 0,292 X_1 + 0,263 X_2 + 0,382 X_3 + \varepsilon_2$$

Nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,292 menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi (X_1), maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y).

Nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,263 menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja (X_2), maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y).

Nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,382 menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan (X_3), maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y).

Pengujian secara parsial variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan melalui uji-t dinyatakan signifikan karena nilai statistik t hitung (2,341) lebih besar dari nilai t tabel (1,99), sedangkan nilai probabilitas variabel kompensasi (0,000) lebih kecil dari 0,05 berarti secara statistik H_1 diterima sehingga variabel kompensasi (X_1) dinyatakan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan secara langsung dapat dibuktikan kebenarannya.

Selanjutnya variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan melalui uji-t dinyatakan signifikan, karena nilai statistik t hitung (2,832) lebih besar dari nilai t tabel (1,99), sedangkan nilai probabilitas variabel komitmen organisasi (0,001) lebih kecil dari 0,05 berarti secara statistik H_2 diterima. Sehingga variabel motivasi kerja (X_2) dinyatakan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara langsung dapat dibuktikan kebenarannya.

Selanjutnya variabel kepuasan kerja karyawan (X_3) terhadap kinerja karyawan melalui uji-t dinyatakan signifikan, karena nilai statistik t hitung (3,384) lebih besar dari nilai t tabel (1,99), sedangkan nilai probabilitas variabel kepuasan kerja karyawan (0,001) lebih kecil dari 0,05 berarti secara statistik H_3 diterima. Sehingga variabel kepuasan kerja karyawan (X_3) dinyatakan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Diagram Analisis Jalur

Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

Jalur langsung dan tidak langsung variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
$X_1 \rightarrow X_3$	0,450	
$X_1 \rightarrow Y$	0,292	
$X_2 \rightarrow X_3$	0,361	
$X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$		0,086
$X_2 \rightarrow Y$	0,263	
$X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$		0,100
$X_3 \rightarrow Y$	0,382	

Sumber: data primer diolah, 2023

Pengaruh langsung yang terjadi pada tabel 1.5 dapat dijelaskan sebagai berikut: terdapat pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,450, kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,292, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,361 variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,263, sedangkan variabel kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,382. Berkaitan dengan hasil pengaruh langsung ternyata variabel kompensasi merupakan variabel yang terbanyak dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan sebagai berikut: terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,086, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel

motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,100. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa ada pengaruh tidak langsung dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (X_3) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,450 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan standar yang ada di Perusahaan sehingga secara langsung sangat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh langsung yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,292 atau 29,2 % dengan signifikansi 0,000. Pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan nilai Beta jalur X_1 ke X_3 dengan nilai Beta X_3 ke Y yaitu $0,450 \times 0,292 = 0,131$ atau 13%. Pengaruh tidak langsung ini diperoleh setelah melalui variabel kepuasan kerja karyawan. Nilai pengaruh langsung sebesar 29,2% lebih besar dari pengaruh tidak langsung sebesar 13% sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan merupakan faktor pendukung PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar dalam mencapai kinerja karyawan yang lebih baik selain pengaruh langsung.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (X_3) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,361 dengan signifikansi 0,006. Menunjukkan dengan motivasi kerja karyawan yang baik akan memberikan kemajuan bagi PT Jaya Asri Garmino Karanganyar dalam mencapai tujuan organisasi dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan yang sejenis.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh langsung yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,361 atau 36,1% dengan signifikansi 0,006. Pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan nilai Beta jalur X_2 ke X_3 dengan nilai Beta X_3 ke Y yaitu $0,361 \times 0,263 = 0,094$ atau 9,4%. Pengaruh tidak langsung ini diperoleh setelah melalui variabel kepuasan kerja karyawan. Nilai pengaruh langsung sebesar 26,3% lebih besar dari pengaruh tidak langsung sebesar 9,4% sehingga dapat ditarik kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,382 atau dengan signifikansi 0,001. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *Path Analysis* melalui program SPSS dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa kompensasi mempunyai sign $t = 0,000$ dan masih dibawah $\alpha \leq 0,05$ serta $\beta = 0,450$ Hal ini berarti jika perusahaan memberikan kompensasi sesuai standar yang ditetapkan maka, maka secara langsung akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa kompensasi mempunyai sign $t = 0,000$ dan masih dibawah $\alpha \leq 0,05$ serta $\beta = 0,292$. Hal ini berarti jika perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan standar perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai sign $t = 0,006$ dan masih dibawah $\alpha \leq 0,05$ serta $\beta = 0,361$ Hal ini berarti bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan yaitu perasaan dan keterlibatan dalam organisasi, menetap pada organisasi karena merasa sebagai pemenuhan kebutuhan, serta merasa loyal pada organisasi tempat mereka bekerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai sign $t = 0,001$ dan masih dibawah $\alpha \leq 0,05$ serta $\beta = 0,263$. Hal ini memperlihatkan bahwa memiliki motivasi kerja yang tinggi dampaknya adalah karyawan yang akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya.
5. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai sign $t = 0,001$ dan masih dibawah $\alpha \leq 0,05$ serta $\beta = 0,384$. Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja karyawan berada pada posisi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

SARAN

1. PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar perlu meningkatkan sistem upah yang sesuai dengan waktu yang disepakati karyawan dan perusahaan selain itu perlu adanya reward karyawan untuk meningkatkan jabatan.
2. PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar perlu meningkatkan karyawan agar meningkatkan prestasi dengan *skill* kemampuan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan, selain itu juga meningkatkan semangat karyawan.
3. Mempertahankan hubungan yang harmonis sesama karyawan, keluarga karyawan dan pihak-pihak terkait baik yang berada di dalam maupun diluar tempat kerja serta menjalin kerjasama dengan rekan sekerja dalam melaksanakan tugas/pekerjaan sehingga dapat menimbulkan suasana kekeluargaan yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi selama ini.
4. Kondisi lingkungan kerja hendaknya ditingkatkan agar lebih kondusif dengan penataan dokumen dan alat-alat kantor yang rapi, untuk kreatifitas karyawan hendaknya lebih banyak diberi kesempatan menyampaikan ide, pendapat, dan kebebasan untuk berkreasi demi kemajuan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. H. (2017). *Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial para perawat. Psikoislamika, Jurnal Psikologi Islami*, 8(10), Hal 63-82

- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chatman, J. and Caldwell D.f. (2020). *Organizational Behavior [Essentials]*. McGraw-Hill
- Darto Sulaksono. (2016). Gaya Kepemimpinan Situasional dan Kinerja. Yogyakarta: CV Budi
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit.
- Graha, 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan CV Soerya Global di Samarinda". *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* Vol 5, Nomor 3.
- Ida Bagus Gede Wirabawa Dhananjaya¹, Gusti Ayu Manuati Dewi .2019. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 3, 2019: 1346 -1373 ISSN:2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.V8.I3.P7>
- Jin, et.al. (2017). *The Relationships Between Job and Organizational Characteristics and Role and Job Stress Among Chinese Community Correctional Workers*. *International Journal of Law, Crime and Justice* 52 : Hal 36-46.
- Kasmir.2017. *Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung.
- Lisa Paramita.2017. *Manajerial Personalia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mobley 2014, Turnover Karyawan "Kajian Literatur". Surabaya: PH Movement Publication.
- Mochamad Soelton, Muhammad Atnani.2018." *How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Kinerja Karyawan Affect University Management*". *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* Vol 5, Nomor 3.
- Moh.Nazir. (2020). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia
- Muhammad Rifa'i dan Muhammad Fadhli.(2015). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Nuri,R.2014. *Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Turnover Karyawan RS. Bunda Thamrin*. Rasion,2017, *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: PH Movement Publication.
- Rivai.2018. *Manajemen Pusat Data: Manajemen Kepemimpinan dan Tim*. Universitas Mercu Buana: Jakarta.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi* Buku 2 Edisi 12. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani PT Erlangga, Jakarta.
- Sari, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka. Setia.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung* : Alfabet.
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku, cetakan kesembilan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tika, 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Utama.
- Umi, 2015. *Gaya Kepemimpinan Situasional yang Sehat*. Surabaya: CV Permata
- Wulandari, S. (2017). *Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi Di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi*, JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 Hal 954–966.