

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada KSP Mekar Surya Karanganyar)

Sahli Mustofa ¹⁾

Alwi Suddin ²⁾

Suprihatmi Sri Wardiningsih ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) the direct effect of compensation and work motivation on job satisfaction, (2) the direct influence between compensation and work motivation and job satisfaction on performance, (3) the indirect effect of work performance and motivation on employee performance through job satisfaction. The population in this study were all KSP Mekar Surya Karanganyar employees. Data collection techniques using questionnaire instruments through testing validity and reliability. Regression requirements test using classical assumption test while hypothesis testing uses an analysis path, t test, F test and coefficient of determination (R^2). The results showed that (1) compensation and motivation had a positive and significant effect on employee job satisfaction with a value of p value of each < 0.05 . (2) Compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on performance with the value of p value of each < 0.05 , but motivation does not have a significant effect on employee performance because the p value is $0.109 > 0.05$. (3) job satisfaction is able to mediate the effect of compensation and motivation on employee performance.

Keywords: *Compensation, motivation, job satisfaction, performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dari tahun ke tahun semakin meningkat. Hal ini berakibat meningkatnya persaingan usaha. Perusahaan dituntut untuk tetap eksis agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memenuhi tuntutan tersebut perusahaan harus dapat memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Secara umum tujuan perusahaan adalah memperoleh keuntungan yang maksimal dan meningkatkan nilai perusahaan yang berdampak pada meningkatnya kesejahteraan pemilik dan karyawan serta orang-orang yang terlibat di dalamnya. Tujuan tersebut dapat dicapai apabila perusahaan tepat dalam memilih dan menyusun strategi, terutama yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia.

Setiap perusahaan ataupun organisasi tidak lepas dari Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan dapat berkembang dan mampu mencapai tujuan apabila didukung sumber daya manusia yang memiliki sifat ulet, tekun, jujur dan inovatif serta memiliki dedikasi atau rasa pengabdian pada tugas dan pekerjaan yang diterima.

Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjatak dalam Widodo, 2015: 131). Kinerja yang tinggi adalah impian setiap

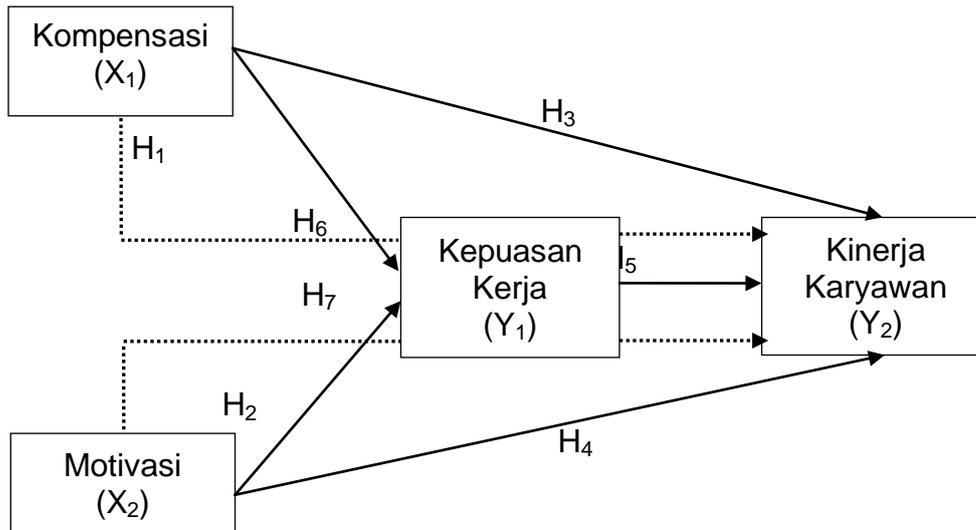
perusahaan, dengan pencapaian kinerja yang baik berarti produktivitas perusahaan meningkat. Ukuran kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan artinya karyawan harus mempunyai pendidikan yang memadai dan memiliki *skill* atau keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Sedangkan motivasi artinya sikap atau attitude karyawan dalam menghadapi situasi kerja, Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya (*the right man on the right palce, the right man on the right job*).

Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawansalah satunya dengan memberikan kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi (Ardana dkk, 2012: 153). Kompensasi yang diberikan mencerminkan usaha perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan memberi kompensasi dengan harapan karyawan memberikan imbal prestasi yang lebih besar kepada perusahaan sehingga perusahaan memperoleh keuntungan dan kelangsungan perusahaan dapat terjaga. Begitu juga dengan karyawan, kompensasi merupakan sumber penghasilan dan menjadi salah satu tujuan utama seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Karyawan menyumbangkan semua potensi yang dimiliki baik tenaga, waktu dan keahliannya kepada perusahaan dengan harapan memperoleh balasan yang setimpal untuk memenuhi kebutuhannya. Perusahaan harus hati-hati dalam menentukan kebijakan kompensasi. Program kompensasi harus ditetapkan berdasarkan prinsip, adil, wajar dan sesuai dengan perundang-undangan serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi (Hasibuan, 2006: 120). Apabila prinsip-prinsip kompensasi tersebut dijalankan dengan baik, maka karyawan akan merasa tenang dan lebih fokus memberikan seluruh potensi terbaik yang dimiliki untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

Selain kompensasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh adanya motivasi. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (Stanford dalam Mangkunegara, 2016: 93). Motivasi juga didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur (Bangun, 2012: 313). Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang dan juga dari luar diri seseorang. Motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang (*intrincic motivation*) berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakan. Sedangkan Motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang (*extrinsic motivation*) berupa suatu kondisi yang mengharuskan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara maksimal dan penuh bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Upaya yang dilakukan perusahaan dengan program kompensasi yang jelas dan pemberian motivasi yang kuat diharapkan dapat menciptakan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Suparyadi, 2015: 437). Kepuasan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1), signifikansi pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (Y_2), pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (Y_1). Lebih jelasnya dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- Variabel Independen (Variabel Bebas): kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂).
- Variabel Dependen (Variabel Terikat): kinerja karyawan (Y₂).
- Variabel *Intervening*: kepuasan kerja (Y₁).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi lain (Mathis-Jackson, 2006: 419). Menurut Hasibun (2001: 117) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Sedangkan menurut Bangun (2012: 255) “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”.

a. Tujuan Kompensasi

Kompensasi menjadi salah satu solusi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan di bidang tenaga kerja. Menurut Bangun (2012: 256), tujuan dan pentingnya memperhatikan kompensasi sebagai berikut:

1) Mendapatkan karyawan yang cakap

Setiap perusahaan selalu berusaha memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, dalam usahanya kebanyakan dari mereka menggunakan cara menawarkan kompensasi yang tinggi untuk menarik karyawan yang diinginkan.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Dengan demikian sistem pemberian kompensasi yang adil dan menarik, maka perusahaan dapat menjaga karyawannya agar tidak pindah ke perusahaan lain.

3) Meningkatkan produktivitas

Kompensasi yang menarik dapat mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin buruk kompensasi maka motivasi kerja karyawan semakin berkurang yang semuanya itu berpengaruh pada produktivitas kerja.

- 4) Memperoleh keunggulan kompetitif
Sumber daya manusia mempunyai kontribusi yang penting dalam perusahaan. Sebagian besar biaya perusahaan dialokasikan untuk sumber daya manusia, sebagai alternatif untuk mengurangi biaya tersebut perusahaan menggunakan mesin-mesin untuk kegiatan operasionalnya serta mencari tenaga kerja yang lebih murah.
 - 5) Aturan hukum
Setiap perusahaan harus memenuhi aturan-aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah khususnya dalam hal kompensasi.
- b. Dimensi-dimensi kompensasi
Adapun dimensi-dimensi kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2002: 745) antara lain:
- 1) Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan.
 - 2) Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan yang jumlahnya berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
 - 3) Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
 - 4) Kompensasi tidak langsung
Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Misalnya: fasilitas-fasilitas, tunjangan, asuransi, uang pensiun dan lain-lain.

2. Motivasi

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis–Jacson 2006: 114). Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2012: 837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi juga bisa diartikan sebagai kekuatan yang ada pada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan (Widodo, 2015: 187). Motivasi dapat dikatakan pula sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

a. Teori-teori Motivasi

Pemberian motivasi yang tepat dapat mendorong karyawan untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diterima dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berikut beberapa teori motivasi yang terkenal antara lain:

1) Teori Abraham H. Maslow

Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang muncul tergantung pada kepentingannya secara individu. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu realita dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan merasa kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan tersebut akan merasa puas.

Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan (Bangun, 2012: 316). Antara lain :

- a) Kebutuhan fisiologis (*physiological need*)
Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan tingkat pertama (*the first need*) karena merupakan kebutuhan yang paling mendasar dalam kehidupan manusia misalnya makan, minum, tempat tinggal, pakaian dan lain-lain.
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)
Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan keselamatan dan perlindungan. Misalnya manusia mendirikan rumah di tempat yang aman dari gangguan dan ancaman, jika dalam perusahaan manusia butuh rasa aman dalam bekerja yang didukung adanya tempat kerja yang aman, adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.
- c) Kebutuhan sosial (*social need*)
Manusia ingin bergabung dan hidup bermasyarakat atau berkelompok. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan kasih sayang, dapat diterima dengan baik dalam kelompok dan persahabatan, misalnya dicintai dan diterima dalam pergaulan.
- d) Kebutuhan harga diri (*esteem need*)
Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti harga diri, prestasi dan otonomi dan penghormatan dari luar misalnya pengakuan, status, dan perhatian. Pada tingkat ini manusia merasa harga dirinya sudah meningkat dan perilakunya sudah berbeda dari sebelumnya baik cara berpakaian, cara, tempat belanja dan lain sebagainya.
- e) Aktualisasi diri (*actualization need*)
Aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang tertinggi bagi manusia. Kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar seseorang sesuai ambisinya yang mencakup pencapaian potensial, pertumbuhan dan pemenuhan kebutuhan diri.

2) Teori Clayton Alderfer

Teori Alderfer lebih dikenal dengan akronim “ERG” (Existence, Relatedness dan Growth). Secara konseptual teori Alderfer dan teori Maslow mempunyai persamaan karena “Existence” identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; “Relatedness” identik dengan hierarki ketiga dan keempat dalam teori Maslow dan “Growth” mempunyai makna yang sama dengan “*self actualization*” menurut Maslow. Teori Alderfer menekankan pemenuhan kebutuhan manusia diusahakan secara serentak.

Apabila teori Alderfer dilihat lebih lanjut akan terlihat bahwa:

- a) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya;
- b) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang “lebih rendah” telah terpuaskan;
- c) Sebaliknya semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar (Siagan, 2014: 290).

3) Teori Herzberg

Teori Herzberg biasa dikenal dengan “Model dua Faktor” motivasi, yaitu Faktor motivasional dan faktor *higiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional di sini adalah hal-hal yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik atau bersumber dari dalam diri seseorang antara lain pekerjaan

seseorang, prestasi yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor *higiene* berarti sumber yang berasal dari luar diri seseorang antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan dengan atasannya, hubungan dengan teman kerja, kebijaksanaan organisasi, kondisi kerja, sistem administrasi organisasi, dan sistem imbalan.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. (Siagan, 2014: 295). Menurut Sunyoto (2012: 210) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Suparyadi (2015: 437) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan ganjaran atau hasil yang diterimanya.

a. Cara mengukur kepuasan kerja

Setiap karyawan ingin memperoleh kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi hasil kerja yang dicapai. Perusahaan melakukan berbagai macam cara untuk meningkatkan kepuasan bagi karyawan. Menurut Riggio (dalam Widodo, 2015:181) cara untuk meningkatkan kepuasan kerja antara lain:

- 1) Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan dan perluasan pekerjaan.
- 2) Perubahan struktur pembayaran, misalnya pembayaran dilakukan berdasarkan *skill* dan jasa karyawan pada perusahaan serta performa yang dicapai.
- 3) Pemberian jadwal kerja yang fleksibel
- 4) Mengadakan kegiatan atau program-program yang mendukung.

b. Dimensi-dimensi kepuasan kerja

Dimensi kepuasan kerja menurut Robins (dalam Suparyadi 2015: 438) adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan yang menantang

Karyawan menyukai pekerjaan yang dapat memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Pekerjaan yang mudah membuat karyawan bosan sehingga mereka tidak puas, sebaliknya pekerjaan yang terlalu sulit akan membuat karyawan frustrasi, kecewa atau tidak puas. Pekerjaan yang secara mental menantang pada taraf moderat, artinya karyawan mampu untuk mengatasi kesulitan yang mungkin timbul dapat membuat karyawan merasa puas.

2) Ganjaran yang pantas

Karyawan mengharapkan ganjaran atau imbalan yang pantas yaitu gaji, upah, bonus, dan promosi jabatan sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan terhadap perusahaan. Apabila imbalan yang karyawan terima sepadan atau pantas dan adil sesuai pengorbanan yang dilakukan maka karyawan akan merasa puas, sebaliknya apabila imbalan yang karyawan terima tidak sepadan atau pantas dan tidak adil sesuai pengorbanan yang dilakukan maka karyawan akan merasa kecewa dan tidak puas.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja merupakan lingkungan yang mendukung dan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan lebih menyukai kondisi fisik dan

peralatan yang baik atau sesuai standar, relatif modern, aman, nyaman dan tidak merepotkan. Selain itu karyawan juga menyukai kondisi temperatur, cahaya, keributan dan faktor-faktor lingkungan lainnya yang tidak ekstrem (tidak terlalu banyak atau terlalu sedikit).

4) Rekan yang mendukung

Karyawan dalam bekerja tidak hanya sekedar menginginkan imbalan semata, mereka juga membutuhkan pergaulan, bersosialisasi, ingin diterima dan menerima orang lain, ingin berbagi pengetahuan dan pengalaman, saling memberi pendapat dan saran. Karyawan akan merasa puas apabila mempunyai rekan kerja yang mau diajak untuk saling mendukung pekerjaannya masing-masing. Atasan langsung yang ramah dan perhatian secara pribadi kepada bawahan, mau mendengarkan pendapat bawahan, memahami dan mau memberi pujian untuk kinerja yang baik dapat membangkitkan perasaan senang dan puas bagi karyawan.

5) Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian karyawan dengan pekerjaannya akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan. Orang yang memiliki kepribadian yang kongruen (sama sebangun) dengan pekerjaannya maka mereka akan memiliki kompetensi (intelektual, emosional dan sosial) yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya.

4. Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012:231). Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. sedangkan menurut Hasibun (2007: 89) Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Simanjutak (dalam Widodo 2015:133) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Kualitas dan kemampuan pegawai

Kualitas dan kemampuan pegawai berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, kondisi fisik pegawai.

2) Sarana Pendukung

Sarana Pendukung berkaitan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesejahteraan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai, upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

3) Supra sarana

Supra sarana berkaitan dengan kebijakan pemerintah, hubungan industrial manajemen.

b. Kriteria atau Ukuran Kinerja

Dalam mengukur kinerja terdapat kriteria atau ukuran. Menurut Irawan (2012: 69) kriteria atau ukuran kinerja sebagai berikut:

1) Kuantitatif (seberapa banyak).

Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

- 2) Kualitatif (seberapa baik).
Ukuran ini melukiskan seberapa baik dan lengkap hasil yang dicapai.
- 3) Ketepatan waktu pelaksanaan tugas dan penyelesaian produk
Kriteria menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi produk.
- 4) Efektivitas penggunaan sumber organisasi
Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu.
- 5) Cara melakukan pekerjaan
Digunakan sebagai standar jika sikap personal atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.
- 6) Efek atas suatu upaya
Pengukuran yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja.
- 7) Metode melaksanakan tugas
Standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur standar, metode dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.
- 8) Standar sejarah
Standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang. Dalam hal kualitas standar masa sekarang lebih tinggi atau lebih rendah dari standar masa lalu.
- 9) Standar nol atau absolut
Standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu. Standar ini dipakai jika tidak ada alternatif.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Lokasi penelitian di KSP Mekar Surya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 87 orang. Jenis data dalam penelitian ini berbentuk kuantitatif dan kualitatif yang diperoleh dari dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuisioner yang terlebih dahulu melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Data sekunder diperoleh dari sumber lain berupa gambaran umum perusahaan, buku-buku, jurnal dan lain sebagainya. Uji persyaratan regresi menggunakan uji asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan *software* SPSS.

HASIL UJI PENELITIAN

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas
Hasil uji: Semua item pertanyaan dari variabel X_1 , X_2 , Y_1 dan Y_2 mempunyai *P-Value* < 0,05. artinya Valid.
2. Uji Reliabilitas
Hasil uji: Semua item pertanyaan dari variabel X_1 , X_2 , Y_1 dan Y_2 mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. artinya Reliabel (akurat / stabil).

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas
Dari hasil uji diketahui bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi (X_1), motivasi (X_2) kepuasan kerja (Y_1) mempunyai nilai VIF < 10 dan *tolerance value* > 0,10 artinya tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Autokorelasi
Dari hasil uji diketahui bahwa p -value sebesar 0,591 atau $> 0,05$, ini berarti antar variabel independen tidak terjadi autokorelasi.
3. Uji Heteroskedastisitas
Dari hasil uji diketahui bahwa semua variabel mempunyai p -value $> 0,05$ artinya bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.
4. Uji Normalitas
Dari hasil uji diketahui bahwa p -value $> 0,05$, artinya menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

C. Analisis Jalur

1. Persamaan regresi 1
Digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Uji dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi 1
(Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.225	1.674		11.482	.000
	Kompensasi	.437	.090	.467	4.874	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa:

- α : 19,225 artinya jika kompensasi (X_1) sama dengan nol, maka kepuasan kerja (Y_1) Karyawan KSP Mekar Surya Karanganyar adalah positif sebesar 19,225.
- β_1 : 0,437 artinya pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) positif, artinya apabila kompensasi meningkat, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja (Y_1).

2. Persamaan Regresi 2
Digunakan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Uji dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi 2
(Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.869	1.511		9.181	.000
	Motivasi	.713	.080	.697	8.965	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- α : 13,869 artinya jika motivasi (X_2) sama dengan nol, maka kepuasan kerja (Y_1) Karyawan KSP Mekar Surya Karanganyar adalah positif sebesar 13,869
- β_2 : 0,713 artinya pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) positif, artinya apabila kompensasi meningkat, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja (Y_1).

3. Persamaan regresi 3

Digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap karyawan. Hasil Uji dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi 3
(Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.613	3.605		2.389	.019
	Kompensasi	.414	.153	.280	2.711	.008
	Motivasi	.333	.206	.206	1.621	.109
	Kepuasan Kerja	.474	.180	.300	2.630	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- α : 8,613 Artinya jika kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan Kepuasan kerja (Y_1) sama dengan nol, maka kinerja karyawan KSP Mekar Surya (Y_2) adalah positif sebesar 8,613.
- β_1 : 0,414 artinya pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) positif, artinya apabila kompensasi meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y_2) dengan asumsi variabel motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) tetap.
- β_2 : 0,333 artinya pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) positif, artinya apabila motivasi meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y_2) dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (Y_1) tetap.
- β_3 : 0,474 artinya variabel kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) positif, artinya apabila kepuasan kerja meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y_2) dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) tetap.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Pengaruh Langsung (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil Uji t dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Ujit

Variabel	Koefisien Jalur	Nilai t	Sig.
$X_1 \rightarrow Y_1$	$B_1 = 0,467$	4,875	0,000
$X_2 \rightarrow Y_1$	$B_2 = 0,697$	8,965	0,000
$X_1 \rightarrow Y_2$	$B_3 = 0,280$	2,711	0,008
$X_2 \rightarrow Y_2$	$B_4 = 0,206$	1,621	0,109
$Y_1 \rightarrow Y_2$	$B_5 = 0,300$	2,630	0,010

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel tersebut diketahui bahwa:

- 1). Uji signifikansi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_1) adalah sebagai berikut:
 Nilai t hitung sebesar 4,875 dengan $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - 2). Uji signifikansi pengaruh motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_1) adalah sebagai berikut:
 Nilai t hitung sebesar 8,965 dengan $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - 3). Uji signifikansi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebagai berikut:
 Nilai t hitung sebesar 2,711 dengan $p\text{-value}$ $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
 - 4). Uji signifikansi pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) adalah sebagai berikut:
 Nilai t hitung sebesar 1,621 dengan $p\text{-value}$ $0,109 > 0,05$ maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
 - 5). Uji signifikansi pengaruh kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) adalah sebagai berikut:
 Nilai t hitung sebesar 1,621 dengan $p\text{-value}$ $0,010 > 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh tidak langsung
- 1). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan hasil analisis perhitungan *sobel test* menggunakan program SPSS diketahui bahwa nilai z sebesar $3,258 > 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5%, artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
 - 2). Persamaan regresi 5
 Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan hasil analisis perhitungan *sobel test* menggunakan program SPSS diketahui bahwa nilai z sebesar $2,620 > 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5%, artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

E. Uji F (Uji Ketepatan Model)

Uji F untuk menguji ketepatan model yang digunakan dalam memprediksi pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan KSP Mekar Surya Karanganyar. Hasil uji F dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	544.166	3	181.389	22.351	.000 ^a
	Residual	673.581	83	8.115		
	Total	1217.747	86			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasar tabel tersebut diketahui F hitung sebesar 22,351 dan *p value* sebesar 0,000³ maka H_0 ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja sudah tepat.

F. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.447	.427	2.84876

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai Adjusted R Square = 0,427 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan KSP Mekar Surya sebesar 42,7% dan 57,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar variabel yang diteliti, misalnya kepemimpinan, faktor lingkungan kerja, persaingan antar karyawan dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Temuan dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Mekar Surya Karanganyar. Hal ini menunjukkan jika kompensasi yang diberikan perusahaan

kepada karyawan meningkat maka berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dapat memberikan dorongan karyawan untuk terus berprestasi. Karyawan akan merasa terpuaskan jika pekerjaannya dibayar atau dihargai dengan kompesasi. Sebaliknya jika kompesasi tidak diberikan secara adil, maka karyawan akan merasa dirugikan. Semakin adil dan baik sistem kompensasi yang diberikan maka karyawan akan semakin puas, senang dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Temuan dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Mekar Surya Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi karyawan meningkat, maka kepuasan kerja semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi karyawan menurun, maka kepuasan kerja juga semakin menurun.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Temuan dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Surya Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara baik dan adil akan memberi dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik. Semakin baik dan adil sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Temuan dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Surya Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki motivasi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau berpengaruh kecil terhadap kinerjanya.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Temuan dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Surya Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja yang tinggi karyawan akan memandang positif terhadap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya atau sebaliknya, dengan kepuasan kerja yang rendah karyawan akan memandang negatif terhadap pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerjanya.

4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Temuan dari hasil penelitian ini menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Surya Karanganyar. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan merasa terpuaskan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

5. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Temuan dari hasil penelitian ini menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Surya Karanganyar. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi diberikan secara benar, maka karyawan akan merasa terpuaskan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan:

1. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Mekar Surya di Karanganyar” terbukti kebenarannya.
2. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Mekar Surya di Karanganyar” terbukti kebenarannya.
3. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Surya di Karanganyar” terbukti kebenarannya.
4. Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Surya di Karanganyar” tidak terbukti kebenarannya.
5. Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Surya di Karanganyar” terbukti kebenarannya.
6. Hipotesis 6 yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Surya di Karanganyar” terbukti kebenarannya.
7. Hipotesis 7 yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Surya di Karanganyar” terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnita Mita, dkk. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Pusat*. Jurnal Analisis, Desember 2014, Vol. 3 No. 2: 172 – 179
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Baedhowi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Pelita Insani.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Febriyana, 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kabepe Chakra.E-Proceeding of Management: Vol. 2, No. 3 Desember 2015*
- Grensing, Lin – Phopal. 2006. *Human Resouces Book Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*. Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harahap, Amanah, Vivi dan Hidayat, Wahyu. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Taspen Persero) Kantor Cabang Utama Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 5 No. 2 tahun 2016
- Hasibun, P.S. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumah, Angga, Sandro, Muhammad. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ampel Jaya di Surabaya*. Jurnal Bisnis Indonesia Vol. 6 No. 2 Oktober 2015

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M dan Marihot Amh Manullang. 2015. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, Raymond A, John R Hollenbeck, Barry Gerhart dan Patrick M Wright. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Nurchayani, Made, Ni, Adnyani, Dewi I.G.A.. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 – 532
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Puspitasari, Ayu Fathimining, Idayanti dkk. 2018 *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. HJBE Vol. 1 No. 3 Juli 2018
- Putra, Ksama, Alit, Bagus, Ida, dkk. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Siagan, P. Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukidi Dan Wajdi, Farid. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dankepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 2, Desember 2016
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yuli, Suwarti. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarida*. Jurnal ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1): 41-55 @ Copyright 2013