

The Effect of Compensation, Work Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Cremonapratama Total Engineering Bengkulu City

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Cremonapratama Total Engineering Kota Bengkulu

Aryo Kadman Amlianto¹⁾ ; Eti Arini²⁾

¹⁾*Study Program of Management Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu*

²⁾*Department of Management, Faculty of Economic and business, Universitas Muahammadiyah Bengkulu*

Email: ¹⁾ aryokadman@gmail.com; ²⁾ etiarini@um.ac.id

How to Cite :

Amlianto. A.K., Arini, E., (2023). The Effect of Compensation, Work Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Cremonapratama Total Engineering Bengkulu City. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

ARTICLE HISTORY

Received [02 Juni 2023]

Revised [24 Juni 2023]

Accepted [26 Juni 2023]

KEYWORDS

Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, sedangkan kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, dilaksanakan di PT. Cremonapratama Total Engineering Kota Bengkulu pada bulan Maret 2023 sampai dengan selesai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan model regresi linier berganda, analisis determinasi dan pengujian hipotesis, dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This Job satisfaction is an expression of a person's feelings or attitude towards his work, while employee performance is the end result of maximum employee work to achieve company goals and objectives for progress and achieving the company's goals. The research objective is to determine the effect of compensation on job satisfaction and employee performance. This type of research is quantitative research, carried out at PT. Cremonapratama Total Engineering Bengkulu City in March 2023 until completion. Data collection using questionnaires and data analysis using multiple linear regression models, determination analysis and hypothesis testing, with the help of SPSS software. The results showed that compensation has a significant effect on employee job satisfaction. Work motivation has a significant effect on job satisfaction. Compensation and

work motivation have a significant effect on employee job satisfaction. Compensation has a significant effect on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance. Compensation and work motivation have a significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (men and women) merupakan salah satu sumber daya penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur strategi organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kelancaran suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2019).

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Harsuko (2011) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar dimasa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut. Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas/jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan..

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya tingkat kinerja karyawan adalah dengan melalui kompensasi. Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada organisasi, Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2000). Salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa gaji yang diterima secara rutin oleh pegawai. Gaji juga dipandang sebagai indikator status dalam organisasi, termasuk dalam masyarakat (Raymond et al., 2011). Menurut Hasibuan (2012), kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu bagi sebagian orang gaji adalah cerminan harga atau nilai diri sehingga kepuasan gaji memiliki signifikansi kritis terhadap retensi.

Motivasi kerja menurut Robbins (2008) adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2012), pemberian motivasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan baik publik maupun bisnis harus dapat memenuhi beberapa tujuan.

Menurut Siswanto (2005), motivasi merupakan proses yang menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan (goal). Motivasi mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan

mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014). Kepuasan Kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku. Menurut Handoko (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

Pemberian kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di kantor PT. Cremonnapratama Total Engineering, terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya peningkatan dan perhatian dalam pemberian kompensasi terhadap kerja yang telah dilakukan karyawan itu juga mempengaruhi Kinerja Karyawan. Begitu pun dengan Motivasi Kerja dalam perusahaan ini juga rendah karena kurangnya motivasi dari perusahaan kepada karyawan untuk merasakan kesetiaan sebagai karyawan dari Cremonnapratama Total Engineering. Dilihat dari kepuasan kerja yang dimiliki karyawan Cremonnapratama Total Engineering sudah dikatakan baik, akan tetapi sebaiknya perusahaan lebih tepat menempatkan karyawan diposisi lebih tepat agar karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Berdasarkan observasi awal wawancara Kepada Bapak Ir. Dedi Widyo Susanto Sebagai Team Leader PT. Cremonnapratama Total Engineering pada tanggal 27 Februari 2023 Pukul 09.00 WIB, PT. Cremonnapratama Total Engineering mendapatkan beberapa informasi bahwa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan perjanjian diawal, yang mana perjanjian diawal gaji, Lalu kurangnya motivasi dari pemimpin di PT. Cremonnapratama Total Engineering, mengakibatkan karyawan merasa tidak antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih terdapat karyawan yang cukup puas terhadap gaji yang diterima dan beberapa karyawan yang merasa belum puas terhadap gaji yang diterima. Hal ini mengingatkan bahwa tingkat kepuasan setiap individu itu berbeda-beda.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja merupakan terjemah dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Pengertian Kinerja menurut Hasibuan (2012) adalah “suatu hasil pencapaian seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman, serta waktu”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan menurut As’ad (2013), adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk bayaran yang diberikan untuk karyawan, sehingga timbul hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan (Dessler, 2017). Kompensasi juga segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa perusahaan untuk kinerja dan usaha dari karyawan tersebut, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja potensial yang dimiliki (Handoko, 2000).

Menurut Mangkunegara (2013), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan dan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Hadiah berupa uang merupakan kompensasi yang

diberikan perusahaan sebagai penghargaan dari kinerja dan usaha dari karyawan. Kompensasi juga merupakan sebuah bentuk reward langsung atau tidak langsung, finansial atau non finansial, yang adil dan layak sebagai balasan atas kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016). Karyawan yang menerima kompensasi dapat termotivasi dalam bekerja, sehingga produktivitas dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat dicapai Widodo (2016). Sebagai kesimpulan, kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan karena pelaksanaan kerja, bisa berbentuk finansial atau lainnya, seperti gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan, dan lain-lain (Hariandja, 2005).

Motivasi Kerja

Robbins (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Suryabrata (2004) mengatakan bahwa motif adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen harus mampu memotivasi pegawainya.

Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik (Riyadi, 2000). Lebih lanjut Riyadi menyatakan bahwa dorongan bekerja akan timbul pada diri seseorang disebabkan oleh adanya tingkat kebutuhan yang berbeda pada pegawai sehingga menimbulkan perbedaan motivasi dalam berprestasi. Penelitian terdahulu menemukan bahwa motivasi merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja menurut Titisari (2014), adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat dari pada perilaku. Menurut Handoko (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

Robbins (2008) menjelaskan "Kepuasan Kerja" (Job Satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristik". Menurut Wirawan (2019), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2010). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini melihat pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cremonnapratama Total Engineering Kota Bengkulu.

Metode Analisis

Model dari penelitian ini adalah model penelitian analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda bermaksud untuk menganalisis dan mengetahui ada tidaknya pengaruh yang terjadi diantara variabel- variabel penelitian (Siti Nurhasanah, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cremonnapratama Total Engineering Kota Bengkulu. Hasil ini memiliki makna bahwa apabila terjadi kenaikan kompensasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah.

Menurut Sedarmayanti (2011), kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja dalam bekerja. Kompensasi dapat dijadikan alat pengawasan, pengukur produktivitas atau kinerja dan metode guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dari aspek positif, tetapi kompensasi juga dapat dijadikan sebagai sanksi kepada karyawan yang mempunyai produktivitas rendah atau kinerjanya dengan memberikan hukuman dengan penurunan kompensasi (gaji, upah, insentif dan lainnya) sehingga kompensasi dilihat dari aspek negatif. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan harapan tertentu, kompensasi inilah yang akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Oleh sebab itu, untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang harus ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan akan semakin baik pula. Disisi lain peningkatan kompensasi terhadap karyawan, dan kepuasan kerja yang dapat dinikmati oleh karyawan menjadi unsur yang harus selalu menjadi perhatian oleh perusahaan guna dapat memberikan rasa nyaman, aman dan tenang kepada setiap pekerja yang terlibat di dalamnya. Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi rendah bahkan nol atau negatif bila kompensasi tidak ada atau tidak memadai, tidak diatur sedemikian rupa.

Hasil ini mendukung penelitian Widodo (2004) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi kepuasan kerja karyawan, juga sejalan dengan penelitian Astuti dan Sudharma (2013) menemukan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa dengan peningkatan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama keluarganya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cremonnapratama Total Engineering Kota Bengkulu. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka karyawan akan semakin puas. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka karyawan akan semakin kurang puas.

Robbins (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena karyawan termotivasi dengan pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih produktif dan setia dengan organisasinya, sedangkan pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Menurut Harsuko (2011), motivasi sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau pegawai untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja. Pegawai dengan motivasi yang tinggi akan bersemangat dalam bekerja, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung (Astuti & Sudharma, 2013; Junaedy et al., 2014) yang mendapatkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cremonnapratama Total Engineering Kota Bengkulu. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja juga akan tinggi. Sebaliknya, semakin rendah pemberian kompensasi maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah.

Mathis dan Jackson (2010) mengatakan ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai.

Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Begitu pun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan di bawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

Hasil ini sesuai dengan riset sebelumnya yang dilakukan Fauzi (2014), membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, juga mendukung penelitian Nurcahyani dan Adnyani (2016) bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, disebutkan bahwa ketika kompensasi yang diterima sesuai maka karyawan akan memberikan hasil yang lebih baik bagi organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cremonnapratama Total Engineering Kota Bengkulu. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerjanya juga semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

As'ad (2013) mengatakan bahwa motivasi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bekerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja menjadi lebih tinggi. Apabila motivasi seseorang karyawan terhadap pekerjaannya rendah maka akan mempengaruhi kinerja karyawannya yang menjadi rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap hubungan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nitasari dan Lataruva (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan sejalan

dengan penelitian Rahmawati (2016) bahwa motivasi kerja diyakini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja seorang karyawan semakin tinggi atau meningkat, maka kinerja mereka akan semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun akan menurunkan kinerja mereka.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara serempak variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cremonnapratama Total Engineering Kota Bengkulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh linier antara kompensasi dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja, semakin tinggi kompensasi dan motivasi kerja maka karyawan akan semakin puas.

Hasil ini mendukung penelitian Komara dan Euis (2014) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Menurut Sutrisno (2014), kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan. Kepuasan kerja dapat diakibatkan dari produktivitas. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Artinya gaji atau upah yang diberikan diterima secara adil dan wajar sesuai dengan hasil kerja yang unggul. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Dalam jangka panjang efek yang ditimbulkan adalah kinerja pegawai akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara serentak variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cremonnapratama Total Engineering Kota Bengkulu. Berarti bahwa naiknya kompensasi dan motivasi kerja akan meningkatkan naiknya kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang semakin tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan Cremonnapratama Total Engineering secara lebih optimal, begitu juga sebaliknya. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja berusaha untuk memenuhi dorongan internal yang berupa prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab serta berusaha mencapai dorongan eksternal berupa promosi dan pertumbuhan. Keinginan untuk mencapai dorongan internal dan eksternal tersebut membuat kinerja karyawan menjadi meningkat.

Wexley dan Yuki (2005), mengatakan kondisi di dalam suatu pekerjaan dapat dipersepsikan oleh para karyawan dalam kinerja yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan discrepancy theory yang menyatakan bahwa kinerja adalah suatu menyangkut kualitas dan kuantitas para pegawai terhadap pekerjaannya. Jika pegawai memiliki kualitas dan kuantitas terhadap pekerjaannya, maka pegawai tersebut dianggap memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil ini mendukung penelitian Nitasari dan Lataruva (2012) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan hasil sama dari penelitian oleh Rahmawati (2016) yang mendapatkan hasil variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan serta berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan .
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi hendaknya PT. Cremonnapratama Total Engineering Kota Bengkulu memberikan gaji yang layak sesuai dengan upah minimum yang berlaku di Kota Bengkulu.
2. Variabel motivasi diharapkan PT. Cremonnapratama Total Engineering Kota Bengkulu dapat menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang karyawan miliki sehingga dapat lebih memotivasi mereka dalam bekerja.
3. Untuk lebih meningkatkan kepuasan karyawan, perusahaan dapat menerapkan gaji yang layak dan pantas sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, dan jangan ragu untuk memberi mereka penghasilan tambahan apabila bekerja melebihi target.
4. Karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan cara meneliti kembali pekerjaan yang telah selesai sehingga hasil kerja dapat lebih berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Abdus, D. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Insan*. Stain Press.
- Adi, R. (2010). *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Granit.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- As'ad, M. (2013). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Astuti, N. K. A. J., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. *e-jurnal manajemen*, 2(11), 1585–1594.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368–376.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15 ed.). Pearson.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hariandja. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen SDM*. Bumi Aksara.

- Junaedy, A. M., Prihatini, D., & Apriono, M. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan (Sales) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(2), 24–32.
- Jusni. (2008). Analisis Kinerja Karyawan Pemasaran dan Pengaruhnya terhadap Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kepuasan Konsumen pada Bank Pemerintah dan Bank Swasta di Kota Makasar. *ANALISIS*, 8(2), 39–52.
- Komara, A. T., & Euis, N. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 73–85(8), 2.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga.
- Luthans, F. (2009). *Perilaku Organisasi*. Andy Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mathis, & Jackson. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intevening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Diponegoro Journal Of Management*, 1(2), 446–454.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 500–532.
- Prasetya, A., & Kato, M. (2011). The Effect Of Financial And Non Financial Compensation To The Employee Performance. *International Research Symposium In Service Management Yogyakarta*, 8(3), 52–68.
- Purwanto, N. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Qureshi, M. I. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *Jurnal World Applied Sciences*, 23(6), 764–770.
- Rachim, T. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BOBER CAFÉ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 72–85.
- Rahmawati, F. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar). *Naskah Publikasi UMS Surakarta*, 1–19.
- Raymond, N. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw Hill.
- Riyadi, S. (2000). Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating dalam Rubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 3(2), 134–150.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo.
- Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. BerkatAnugrah. *Jurnal Udayana*, 2(1), 14–29.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sjafri, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. ayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartoto, I. B., & Yami, Z. (2005). Pengaruh Sistem Penggajian, Kinerja dan Senioritas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pertamina. UP IV Cilacap. *SINERGI, Kajian Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 1410–1425.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Supriyanti, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian. Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-Maliki Press.
- Suryabrata. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2010). *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Rajawali Press.
- Wexley, K. N., & Yuki, G. A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal terj. Shobaruddin M. PT Asdi Mahasatya*. Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, P. (2004). Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga. *DAYASING*, 5(2), 44–52.
- Widodo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan. Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Manggu Media.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1–5.
- Wika, R. N. V., & Putri, H. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 5(1), 99–110.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yanda, B. K., Swasto S, B., & Al Musadieq, M. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja terhadap, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *Profit*, 09(01), 43–56.