

# **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Penyosohan Beras pada CV. Puspa di Kabupaten Jembrana**

ARETA RIZKA AYU PRASANTI, I GUSTI AYU OKA SURYAWARDANI\*,  
I MADE SUDARMA

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana  
Jl. PB. Sudirman Denpasar 80232, Bali  
Email: aretarizka12@gmail.com  
\*suryawardani@unud.com

## **Abstract**

### **Factors Affecting the Performance of Rice Processing Employees at CV. Puspa in Jembrana Regency**

Human Resources (HR) is one of the important factors in improving company performance. This study aims to analyze the factors that affect employee performance. The study was conducted at the Rice Penyosohan at CV. Puspa in Jembrana Regency. The number of samples in this study were 95 people who were determined based on the provisions of the Structural Equation Modeling (SEM) Method. The data were analyzed based on the SEM method with the SmartPLS program. The results showed that, 1) Work compensation had a significant effect on the performance of rice milling employees at CV. Puspa, 2) Work motivation does not affect the performance of rice milling employees at CV. Puspa, and 3) Job satisfaction has a significant effect on the performance of rice milling employees at CV. Puspa. It is suggested that the company can improve the procurement of promotions and timeliness and the provision of wages or salaries that are in accordance with the position to improve employee performance.

Keywords: *human resources, compensation, motivation, satisfaction, performance*

## **1. Pendahuluan**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap perusahaan tentunya dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayanan publik harus memiliki visi dan misi yang akan dicapai. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai kinerja perusahaan yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan dimana sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan agar diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. (Rini Astuti dan Suhendri, 2020). Sumber Daya Manusia sebagai aset utama dalam sebuah organisasi, perlu perlakuan khusus dalam pengelolaan tenaga kerja karena dapat mempengaruhi eksistensi organisasi dimasa yang akan datang. Pengelolaan tenaga kerja yang baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan produktivitas tenaga kerja dalam organisasi. (Akbar, 2018).

Sering kali manajemen perusahaan meningkatkan kinerja para karyawan melalui tingkat kompensasi yang diberikannya. Kompensasi sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang mampu menjamin kepuasan karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan (Sunnyoto, 2012). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi yang tinggi pada diri karyawan itu sendiri itu akan menjadi hal penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja akan mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan terpacu dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan akan merasa puas ketika apa yang diterima sesuai dengan apa yang dikeluarkan atau bahkan ketika apa yang diterima melampaui apa yang diharapkannya. Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan (Lestari, 2021). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan. Karyawan yang mampu memenuhi pekerjaannya dengan kualitas dan kuantitas yang seharusnya, melakukan pekerjaan dalam waktu yang tepat serta mematuhi segala aturan yang ada maka mampu memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan begitu pulasebaliknya. (Narulita dan Anne, 2020).

Berdasarkan survei sementara yang dilakukan di CV. Puspa yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengelolaan padi menjadi beras atau penggilingan padi (*Rice Milling Unit*), beberapa permasalahan terjadi, seperti tidak semua karyawan mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan, kemudian perusahaan juga tidak merata dalam pemberian bonus atas pekerjaan yang dilakukan selama di perusahaan, serta atasan yang kurang dalam memberikan apresiasi terhadap karyawan seperti memberikan penghargaan atau semacamnya kepada karyawan. Berbagai permasalahan yang terjadi berhubungan dengan faktor kompensasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang tentunya bisa mempengaruhi kinerja karyawan serta performa perusahaan tersebut. Terkait dengan hal tersebut, maka identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting untuk diteliti.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan penyosohan beras pada CV. Puspa di Kabupaten Jembrana?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasikerja terhadap kinerja karyawan penyosohan beras pada CV. Puspa di Kabupaten Jembrana?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan penyosohan beras pada CV. Puspa di Kabupaten Jembrana?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan penyosohan beras pada CV. Puspa di Kabupaten Jembrana.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan penyosohan beras pada CV. Puspa di Kabupaten Jembrana.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan penyosohan beras pada CV. Puspa di Kabupaten Jembrana.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak. Manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah serta memperkuat bahan kajian pengetahuan secara teoritis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan penyosohan beras pada CV. Puspa di Kabupaten Jembrana.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan penyosohan beras pada CV. Puspa di Kabupaten Jembrana.

## **2. Metode Penelitian**

### **2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV. Puspa yang berlokasi di Jl. Patih Jelantik No.109, Br. Taman, Desa Batuagung, Kecamatan Jembrana, Kabupaten Jembrana, Bali. Adapun pengambilan data di lapangan dilaksanakan bulan Januari sampai Maret 2021. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan secara *purposive* yaitu suatu metode yang dilakukan secara sengaja yang didasarkan atas pertimbangan–pertimbangan tertentu.

## 2.2 *Jenis dan Sumber Data*

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang meliputi struktur organisasi, gambaran umum perusahaan, dan identitas karyawan perusahaan serta data kuantitatif yang meliputi tabulasi hasil kuesioner dan data jumlah karyawan. Sumber data yang digunakan ini adalah sumber data primer yang terdiri dari karakteristik karyawan, kompensasi, motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Data sekunder terdiri dari struktur organisasi, jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil perusahaan CV. Puspa.

## 2.3 *Metode Pengumpulan Data*

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini antarlain metode observasi, wawancara dengan memberikan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, studi pustaka, dan dokumentasi.

## 2.4 *Populasi dan Sampel*

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Puspa yang berjumlah 134 karyawan. Penentuan jumlah sampel penelitian dalam penelitian ini adalah 95 orang yang ditentukan berdasarkan ketentuan yaitu lima dikalikan dengan jumlah indikator (19 indikator). Penentuan sampel juga menggunakan Teknik *Proportional Random Sampling* yang dilakukan dengan mengumpulkan data jumlah karyawan dari masing-masing bagian yang kemudian ditemukan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk masing-masing bagian.

## 2.5 *Variabel Penelitian dan Metode Analisis Data*

Variabel yang terdapat pada penelitian ini terdiri dari kompensasi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan *software Smart-PLS*. Pengukuran variabel ini menggunakan skala ordinal dengan rentang skor terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-Ragu (RR), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Tabel 1.  
Variabel, Indikator, dan Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Pengukuran
1.	Kompensasi Kerja (X1)	X1.1 Gaji	Ordinal
		X1.2 Bonus	
		X1.3 Fasilitas	
		X1.4 Tunjangan	
		X1.5 Promosi jabatan	
2.	Motivasi Kerja(X2)	X2.1 Rasa aman	Ordinal
		X2.2 Kenyamanan	

No	Variabel	Indikator	Pengukuran
		X2.3 Pengembangan potensi diri	
		X2.4 Pembagian tugas dan tanggung jawab	
		X2.5 Hubungan antara atasan dan rekan kerja	
3.	Kepuasan Kerja(X3)	X3.1 Upah/gaji	Ordinal
		X3.2 Pekerjaan itu sendiri	
		X3.3 Rekan kerja	
		X3.4 Supervisor	
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1 Kualitas	Ordinal
		Y2 Kuantitas	
		Y3 Ketepatan waktu	
		Y4 Kehadiran	
		Y5 Kerjasama	

### 3. Hasil dan Pembahasan

Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner yang terdiri dari karakteristik responden berupa umur, jenis kelamin, dan lama bekerja. Kemudian, terdapat pertanyaan-pertanyaan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel kompensasi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, dimana setiap pertanyaan terdapat poin-poin berdasarkan skala *likert*, kemudian di analisis menggunakan SEM dengan bantuan *Smart-PLS*.

#### 3.1 Karakteristik Responden

##### 3.1.1 Umur

Tabel 2.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
15-25 Tahun	21	22
26-35 Tahun	18	19
36-45 Tahun	30	32
46-55 Tahun	15	16
56-65 Tahun	9	9
66-75 Tahun	2	2
Total	95	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

##### 3.1.2 Jenis Kelamin

Tabel 3.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	53	56
Laki-Laki	42	44
Total	95	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

### 3.1.3 Lama Bekerja

Tabel 4.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 10 Tahun	61	64
11-20 Tahun	34	35
> 20 Tahun	1	1
Total	95	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

## 3.2 Hasil Analisis

### 3.2.1 Hasil uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas

Berdasarkan hasil pada Tabel 5. yang menunjukkan bahwa nilai AVE yang diperoleh dari setiap variabel menunjukkan nilai yang lebih tinggi daripada 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa model memenuhi syarat validitas diskriminan.

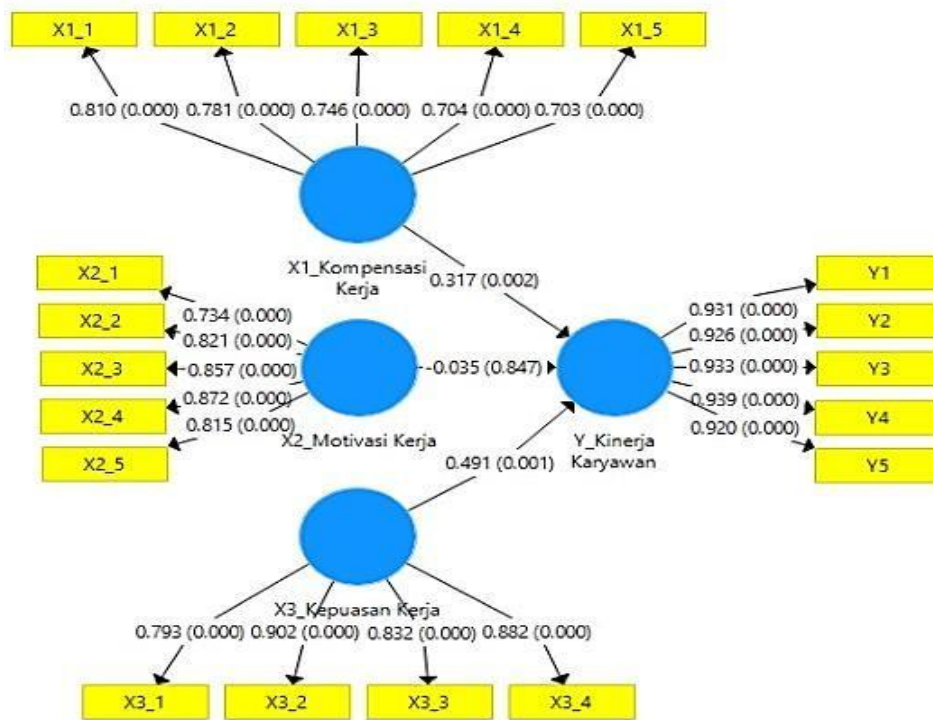
Tabel 5.  
Nilai AVE

Variabel	AVE
Kompensasi Kerja	0,562
Motivasi Kerja	0,674
Kepuasan Kerja	0,728
Kinerja Karyawan	0,864

Sumber: Output SmartPLS yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 6, ditunjukkan bahwa nilai *cross loading* pada semua indikator adalah lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini sudah valid dan memenuhi syarat uji validitas konvergen.

Berdasarkan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 7. bahwa *composite reliability* dan *cronbach's alpha* memiliki nilai di atas 0,7 maka dinyatakan valid dan dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan adalah *reliable* dan memenuhi uji reliabilitas.



Gambar 1.  
Output Model Pengukuran Penelitian  
(Sumber: Output SmartPLS yang diolah, 2022)

Tabel 6.  
Hasil Cross Loading

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.810	0.490	0.406	0.436
X1.2	0.781	0.417	0.208	0.424
X1.3	0.746	0.527	0.412	0.267
X1.4	0.704	0.438	0.320	0.381
X1.5	0.703	0.233	0.059	0.235
X2.1	0.591	0.734	0.413	0.344
X2.2	0.588	0.821	0.535	0.485
X2.3	0.424	0.857	0.737	0.360
X2.4	0.418	0.872	0.660	0.424
X2.5	0.310	0.815	0.551	0.378
X3.1	0.403	0.552	0.793	0.437
X3.2	0.328	0.675	0.902	0.488
X3.3	0.299	0.622	0.832	0.431
X3.4	0.309	0.574	0.882	0.618
Y1	0.498	0.491	0.560	0.931
Y2	0.458	0.458	0.507	0.926
Y3	0.483	0.453	0.585	0.933
Y4	0.424	0.487	0.533	0.939
Y5	0.396	0.400	0.550	0.920

Sumber: Output SmartPLS yang diolah, 2022

Tabel 7.  
 Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's alpha</i>
Kompensasi Kerja (X1)	0.865	0.810
Motivasi Kerja (X2)	0.912	0.878
Kepuasan Kerja (X3)	0.914	0.876
Kinerja Karyawan (Y)	0.970	0.961

Sumber: Output *SmartPLS* yang diolah, 2022

### 3.2.2 Hasil analisis model pengukuran (*outer model*)

#### 1. Hasil Uji Model Pengukuran (*outer model*) pada Variabel Kompensasi Kerja

Tabel 8.  
 Output Model Pengukuran dari Kompensasi Kerja

Parameter	<i>Outer Loading</i>	Signifikansi
X1.1 Saya menerima gaji sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang dilakukan.	0,810	** (Signifikan)
Perusahaan memberikan saya bonus karena menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	0,781	** (Signifikan)
X1.3 Fasilitas yang disediakan perusahaan sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.	0,746	** (Signifikan)
X1.4 Tunjangan yang saya dapatkan dari perusahaan sudah sesuai dengan harapan.	0,704	** (Signifikan)
X1.5 Saya mendapatkan promosi jabatan atas prestasi kerja yang saya berikan kepada perusahaan	0,703	** (Signifikan)

Sumber: Output *SmartPLS* yang diolah, 2022

Keterangan \*\*: Menyatakan Signifikan

Output model pengukuran pada variabel kompensasi kerja yang direfleksikan oleh lima indikator dapat dilihat pada Tabel 8. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator merefleksikan variabel kompensasi kerja secara signifikan.

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat bahwa indikator X1.1 yaitu “saya menerima gaji sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang dilakukan” merupakan indikator dengan nilai *outer loading* tertinggi yaitu sebesar 0,810. Kemudian indikator X1.5 “saya mendapatkan promosi jabatan atas prestasi kerja yang saya berikan kepada perusahaan” dengan nilai *outer loading* terendah yaitu sebesar 0,703.



2. Hasil Uji Model Pengukuran (*outer model*) pada Variabel Motivasi Kerja

Tabel 9.  
Output Model Pengukuran dari Motivasi Kerja

Parameter	<i>Outer Loading</i>	Signifikansi
X2.1 Saya merasa aman saat bekerja karena tersedianya jaminan keselamatan kerja di perusahaan ini	0,734	** (Signifikan)
X2.2 Saya merasa nyaman dan menikmati pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0,821	** (Signifikan)
X2.3 Kemampuan dan potensi yang saya miliki semakin berkembang selama bekerja di perusahaan ini	0,857	** (Signifikan)
X2.4 Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang saya lakukan.	0,872	** (Signifikan)
X2.5 Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lainnya membantu saya meningkatkan semangat untuk bekerja	0,815	** (Signifikan)

Sumber: *Output SmartPLS yang diolah, 2022*

Output model pengukuran pada variabel motivasi kerja yang direfleksikan oleh lima indikator dapat dilihat pada Tabel 9. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator merefleksikan variabel motivasi kerja secara signifikan.

Berdasarkan Tabel 9, dapat dilihat bahwa indikator X2.4 “saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang saya lakukan” merupakan indikator dengan nilai *outer loading* tertinggi yaitu sebesar 0,872. Kemudian indikator X2.1 “saya merasa aman saat bekerja karena tersedianya jaminan keselamatan kerja di perusahaan ini” memiliki nilai *outer loading* terendah yaitu sebesar 0,734.

3. Hasil Uji Model Pengukuran (*outer model*) pada Variabel Kepuasan Kerja

Output model pengukuran pada variabel motivasi kerja yang direfleksikan oleh empat indikator dapat dilihat pada Tabel 10. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator merefleksikan variabel kepuasan kerja secara signifikan.

Berdasarkan Tabel 10, dapat dilihat bahwa indikator X3.2 yaitu “saya merasa senang karena pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian” merupakan indikator dengan nilai *outer loading* tertinggi yaitu sebesar 0,902. Kemudian indikator X3.1 “saya merasa puas apabila gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja yang saya lakukan” yang memiliki nilai *outer loading* terendah yaitu sebesar 0,793.

Tabel 10.  
Output Model Pengukuran dari Kepuasan Kerja

Parameter	<i>Outer Loading</i>	Signifikansi
X3.1 Saya merasa puas apabila gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja yang saya lakukan	0,793	** (Signifikan)
X3.2 Saya merasa senang karena pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian	0,902	** (Signifikan)
X3.3 Saya merasa senang apabila dapat bekerjasama menyelesaikan pekerjaandengan rekan kerja	0,832	** (Signifikan)
X3.4 Saya merasa senang apabila supervisor memberikan penghargaan atas prestasi yang saya capai dalam bekerja	0,882	** (Signifikan)

Sumber: Output SmartPLS yang diolah, 2022

4. Hasil Uji Model Pengukuran (*outer model*) pada Variabel Kinerja Karyawan Output model pengukuran pada variabel kinerja yang direfleksikan oleh lima indikator dapat dilihat pada Tabel 11. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator merefleksikan variabel kinerja secara signifikan.

Berdasarkan Tabel 11. dapat dilihat bahwa indikator Y4 yaitu “saya hadir di perusahaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan” merupakan indikator dengan nilai *outer loading* tertinggi yaitu sebesar 0,939. Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan mendatangi perusahaan tepat waktu bahkan sebelum jam kerja di perusahaan CV. Puspa dimulai. Kemudian pada indikator Y5 “saya berusaha untuk selalu terlibat dalam penyelesaian pekerjaan kelompok” yang memiliki nilai *outer loading* terendah yaitu sebesar 0,920.

Tabel 11.  
Output Model Pengukuran dari Kinerja Karyawan

Parameter	<i>Outer Loading</i>	Signifikansi
Y1 Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	0,931	** (Signifikan)
Y2 Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,926	** (Signifikan)
Y3 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,933	** (Signifikan)
Y4 Saya hadir di perusahaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	0,939	** (Signifikan)
Y5 Saya berusaha untuk selalu terlibat dalam penyelesaian pekerjaan kelompok	0,920	** (Signifikan)

Sumber: Output SmartPLS yang diolah, 2022

### 3.2.3 Hasil analisis model struktural (Inner Model)

Tabel 12.  
Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.427	0.408

Sumber: Output SmartPLS yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil yang terlihat pada Tabel 12, bahwa nilai R<sup>2</sup> untuk kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0.427, dimana angka tersebut termasuk kedalam kategori sedang (*moderately*). Variabel kinerja karyawan ini dapat diinterpretasikan bahwa variabilitasnya dipengaruhi oleh variabel kompensasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebesar 42,7 persen, sedangkan sisanya sebesar 57,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 13.  
Nilai Path Coefficient

Variabel	Kinerja Karyawan (Y)	P Values	Signifikansi
X1 → Y	0.317	0.002	Signifikan
X2 → Y	-0.035	0.847	Tidak Signifikan
X3 → Y	0.491	0.001	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS yang diolah, 2022

#### 1. Pengaruh Kompensasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-value* sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha1 diterima dan *original sample* sebesar 0,317 (positif). Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Garaika, 2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening terhadap Kinerja” yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-value* sebesar 0,847 yang lebih besar dari 0,05 sehingga Ha2 ditolak dan *original sample* sebesar -0.035 (negatif). Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tanjung dan Manalu, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam” yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Zurich Topas Life. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Adha, dkk, 2019). dengan judul ”Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh dan positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-value* sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_{a3}$  diterima dan *original sample* sebesar 0,491 (positif). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hidayat dan Samsuri, 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mitra Karya Banten)” yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Karya Banten.

## 4. Kesimpulan dan Saran

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan penyosohan beras pada CV. Puspa di Kabupaten Jembrana, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan penyosohan beras pada CV. Puspa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin terpenuhi kompensasi kerja yang didapatkan karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan tersebut. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan penyosohan beras pada CV. Puspa. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan penyosohan beras. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan penyosohan beras pada CV. Puspa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin terpenuhi kepuasan kerja yang didapatkan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

### 4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sesuai dengan hasil, pembahasan, implikasi, dan keterbatasan penelitian, diantaranya pengadaan promosi jabatan untuk para karyawan yang sudah bekerja dengan baik diharapkan dapat diadakan secara teratur dan dilakukan dengan adil berdasarkan prestasi serta besar kinerja yang karyawan berikan kepada CV. Puspa agar kinerja karyawan maupun perusahaan semakin meningkat. Gaji yang diberikan perusahaan terhadap karyawan diharapkan selalu tepat waktu serta jumlahnya sesuai dengan jabatan maupun pekerjaannya agar para karyawan merasa puas dan dapat memenuhi

kebutuhan hidup keluarganya dengan layak. Karyawan pada CV. Puspa diharapkan lebih mampu saling bekerjasama dengan rekan kerja lainnya di masing-masing bidang dalam menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dan baik sehingga performa perusahaan dapat meningkat lebih pesat.

## 5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih penulis kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini dan telah membantu penulis sehingga penulisan *e-jurnal* ini dapat terlaksana. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat sebagaimana mestinya.

## Daftar Pustaka

- Adha, R. N. dkk. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62
- Akbar, Surya. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3 (2): 1–17.
- Astuti, Rini, dan Suhendri. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen* 5 (2): 1–10.
- Garaika, G. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Hidayat, A. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Publik*, 15(2), 155-164.
- Lestari, Sri, & Putri, R. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka). *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3 (2): 213-219
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narulita, Reina Poetri, dan Charina Anne. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis (JEPA)* 4: 268–276.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.