

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Ni Made Nurcahyani¹
I.G.A. Dewi Adnyani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: nimade_nurcahyani@yahoo.com/ telp: +62 87 860 237 100

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan analisis *jalur* (*Path Analysis*). Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali sebaiknya memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan promosi jabatan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, motivation, compensation to employee performance, motivation on employee performance and to determine the effect of job satisfaction on the performance of employees at PT. Sinar Bali Sosro factory. This study used a sample saturated with using all employees at PT. Sinar Bali Sosro factory. The method of analysis of this study using path analysis (Path Analysis). Based on the analysis found that the compensation positive effect on job satisfaction, motivation positive and significant impact on job satisfaction, compensation and significant positive effect on employee performance, motivation positive and significant impact on employee performance, job satisfaction and a significant positive effect on employee performance and satisfaction mediate labor compensation and motivation influence on employee performance. Based on the research results, the company PT. Sinar Bali Sosro factory should provide fair compensation, motivating employees with promotion.

Keywords: Compensation, motivation, job satisfaction and employee performance

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling

mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan (Prastuti, 2014). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat (Kunartinah, 2012). Dermawan, dkk (2012:173) membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat

karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan. Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sulistyani et al. (2003:190) dalam Utomo (2010) menyebutkan bahwa kepuasan karyawan secara subjektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima karyawan dibandingkan dengan apa yang diharapkan dan diinginkan. Tinggi atau rendahnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan juga tergantung dari peranan pemimpin dalam perusahaan tersebut, kepemimpinan yang baik merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dalam strategi dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengalokasikan, menggerakkan serta bersikap adil kepada seluruh karyawannya sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya dalam perusahaan. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Rendahnya kepuasan karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan

karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan, serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka (Hasibuan, 2008).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013). Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani, 2013). Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung

jawabnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut, demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013).

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008:28). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat. Makin

tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Utomo, 2010).

Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi karyawan karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya (Koesmono, 2005). Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lund (2003) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, kenaikan jabatan, kinerja atasan, lingkungan kerja dan kerja sama antar pekerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan Ostroff (1992) menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Musriha (2011) menjelaskan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa motivasi

kerja tinggi mengarah pada kepuasan kerja meningkat. Selain motivasi, kompensasi juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kreitner dan Kinicki (Talat *et al*, 2013) mengatakan bahwa imbalan finansial merupakan salah satu faktor yang menghasilkan kepuasan kerja. Hasibuan (2011: 118) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Kompensasi merupakan kontribusinya kepada perusahaan untuk karyawan (Ardana,dkk. 2012: 153).

Penelitian - penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan dan diperoleh hasil yang beragam. Anoki (2010:44) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Murgijanto (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja. Kuster and Canalas (2011) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang digunakan untuk tenaga penjualan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga penjual individu dan efektivitas penjualan organisasi dan berkaitan dengan sistem kontrol yang digunakan oleh perusahaan.

Penelitian juga telah banyak dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan. Penelitian Marjani (2005:56) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, tingginya

kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Sutadji (2008:215) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Oluyesi (2009) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan bersifat material dan non material yang selalu meningkatkan intensitasnya dan mendorong atau mengarahkan kinerja. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Prananta (2008:78) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan, pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali, dan kepuasan kerja dipilih sebagai variabel intervening. Apabila karyawan telah merasa puas akan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, serta memiliki motivasi yang besar untuk bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat terhadap perusahaan (Kunartinah, 2012). Berikut Tabel 1.1 posisi dan jumlah karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.

Tabel 1.
Posisi dan Jumlah Karyawan PT. Sinar Sroso Pabrik Bali

No	Posisi	Jumlah Karyawan
1	Gudang Logistic	15
2	Gudang <i>Spare Part</i>	10
3	Bengkel	10
4	<i>Inspector</i> Bahan Datang	1
5	<i>Inspector</i> Lapangan	2
6	Analisis Fisika dan Kimia	2
7	<i>Below Standart</i>	2
8	Analisis Mikrobiologi	1
9	Pengolahan Limbah	15
10	Produksi	44
11	<i>Security</i>	14
Total		116

Sumber : PT. Sinar Sosro Pabrik Bali, Tahun 2015

Lokasi ini dipilih karena ditemukan permasalahan yang terkait dengan kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan kepada beberapa orang karyawan diperoleh informasi terdapat permasalahan berkaitan dengan kompensasi dimana gaji dan kompensasi yang diterima orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam organisasi tempat kerjanya, bahwa seseorang bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang bersifat finansial, atau karena dengan bekerja mereka akan mendapatkan sumber pendapatan yang akan menentukan status sosialnya atau standar kehidupannya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Semua karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan harapannya, apabila sistem upah diberlakukan secara adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja, hal ini terbukti banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya (Robbins, 1996).

Upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan (Agiel Puji Damayanti, 2013). Dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Dalam mempertahankan kelangsungan

hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Terjadinya kinerja karyawan menurun di perusahaan itu disebabkan dengan beberapa hal yaitu perlakuan yang tidak adil disini perlakuan yang tidak adil, terjadinya konflik nilai dimana ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan, misalnya penugasan yang mengharuskan mereka berbohong dan aktifitas tersebut bertentangan dengan nilai moral yang diyakininya, dan ada juga imbalan yang tidak memadai dimana kecilnya upah dibandingkan dengan volume pekerjaannya, perubahan kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan sebelumnya misalnya penundaan kenaikan upah, pengurangan tunjangan kesejahteraan dan ini menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan kinerja menjadi menurun.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar

motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan untuk karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Disini terjadinya motivasi yang kurang terarah pada karyawan oleh pemimpin, disini kurang terarah dimaksudkan dengan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin terkadang tidak sesuai dengan prestasi kerjanya, dimana jika pemimpin yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi dan sebaliknya, mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi prestasinya juga rendah, tingkat absensi yang tinggi dan ada karyawan yang dipindahkan ke bidang lain sehingga dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan dan terjadi keinginan untuk keluar/pindah dari perusahaan. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuannya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya dorongan dari pihak luar, untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan.

Kepuasan kerja tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi

antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Kesempatan mendapatkan promosi jabatan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Hal demikian dikarenakan promosi menggunakan beraneka ragam cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kerja. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua karyawan dapat memberikan dampak pada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia, dan memperoleh kepuasan atas kerjanya. Supervisi, kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada karyawan dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka, demikian pula iklim partisipasi yang diciptakan oleh atasan pada situasi kerja dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja karyawan (Luthans dalam Robbins, 1996). Kolega kerja, dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, karena merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya, sifat kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan mendukung kepuasan bagi karyawan secara individu. Kelompok kerja yang bagus dapat membuat kerja lebih menyenangkan, sehingga kelompok kerja dapat menjadikan support, kesenangan, nasehat, dan bantuan bagi seseorang karyawan (Luthans dalam Robbins, 1996). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu diantaranya penghasilan, rekan kerja, kesempatan berkembang, pekerjaan itu sendiri serta supervise. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkan. Karyawan yang merasakan dalam pekerjaannya cenderung

memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

Menurut Garry Dessler (dalam Kunartinah 2012) definisi kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001:251) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Susilo Martoyo (2000:78), kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinancial*). Dari definisi tersebut dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi karyawan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil lebih dipertajam.

Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya. Jika kompensasi yang diterima karyawan adalah tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima oleh karyawan sedikit maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja. Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh serta mempertahankan karyawan yang produktif (Suharto dan Yamit, 2005: 55).

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2004:44) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi yang diterima semakin tinggi maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mendukung penelitian Wati (2005) dengan judul pengaruh kompensasi financial terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₁: Kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja

Motivasi kerja merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Suharto dan Yamit, 2003: 56). Motivasi kerja diyakini memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Jika motivasi kerja seorang karyawan semakin tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jusni (2008:39-52) dan Munizu (2006:67) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

H₂: Motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja

Kompensasi merupakan kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi untuk karyawan (Ardana, 2012 : 153). Semua pendapatan yang berbentuk uang,

barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan itu dinamakan kompensasi (Hasibuan, 2009 : 118).

Kompensasi berbasis kinerja mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi (Mulyadi dan Johny, 1999: 227). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008:67). Para karyawan memerlukan pengharapan-pengharapan mengenai imbalan jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa depan. Jika karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang tinggi diakui dan diberikan kompensasi yang sesuai oleh perusahaan, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu dimasa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mengharapkan tingkat kompensasi yang tinggi pula.

Beberapa penelitian mengaitkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, antara lain Murgijanto (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi instrinsik terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja. Kuster and Canalas (2011) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang digunakan untuk tenaga penjualan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga penjual individu dan efektivitas penjualan organisasi dan berkaitan dengan sistem kontrol yang digunakan oleh perusahaan. Sukmawati (2008:175) dalam penelitiannya menguji pengaruh motivasi dan kompensasi pada kinerja dengan

kepuasan kerja sebagai variabel moderating menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien regresi yang paling besar dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi yang paling besar.

Penelitian yang dilakukan oleh Yensy (2010), mengungkapkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja karyawan. Kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Alan dkk, 2003).

H₃ : Kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan

Faktor manusia (*human*) merupakan salah satu faktor yang harus mendapat perhatian, dan peranan manusia sangat penting artinya dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Di dalam pengelolaannya diperlukan manajemen yang baik dan tepat karena pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan. Kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi. Apabila pemberian motivasi berjalan dengan baik maka dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas perusahaan. Secara tegas kinerja pegawai yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental dan motivasi seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan (Utomo, 2010).

Motivasi harus dipahami dari segi kebutuhan manusia karena pada hakekatnya setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Pimpinan memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik. Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan. Penelitian Marjani (2005:235) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai, tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Motivasi merupakan predisposisi psikis bagi perilaku, yakni manusia berperilaku adalah tergantung pada motivasinya.

Menurut Oluyesi (2009) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan bersifat material dan non material yang selalu meningkatkan intensitasnya dan mendorong/mengarahkan kinerja. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan

Prananta (2008:56) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄: Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan

Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan (Kurniawan, 2012). Konstruk kepuasan kerja dibentuk oleh indikator - indikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pelanggan, dalam hal ini pasien. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat teori dan beberapa hasil penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Parwanto dan Wahyudin (2011), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan

sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa sikap rekan sekerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009). Hasil penelitian yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006:124) mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Robbins menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan. Penelitian yang dilakukan oleh Ostroff (1992) menemukan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis

yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13). Penelitian ini berbentuk asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Rahyuda, 2004:17). Lokasi penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah yang terkait dengan kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan didasari atas tersedianya data yang memadai dan mampu untuk diolah peneliti lebih lanjut dan adanya kemudahan dari pimpinan perusahaan dalam mengumpulkan data penelitian sehingga dapat menghemat biaya, waktu, dan tenaga. Objek penelitian adalah suatu sifat dari objek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian memperoleh kesimpulan (Sugiyono,2010;38). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.

Variabel dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi, variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial berupa gaji, insentif, tunjangan dan bonus. Teori yang dikembangkan oleh Abraham Maslow (Suwatno dan Priasa, 2011:177), menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri dari atas empat tingkat atau hierarki kebutuhan.

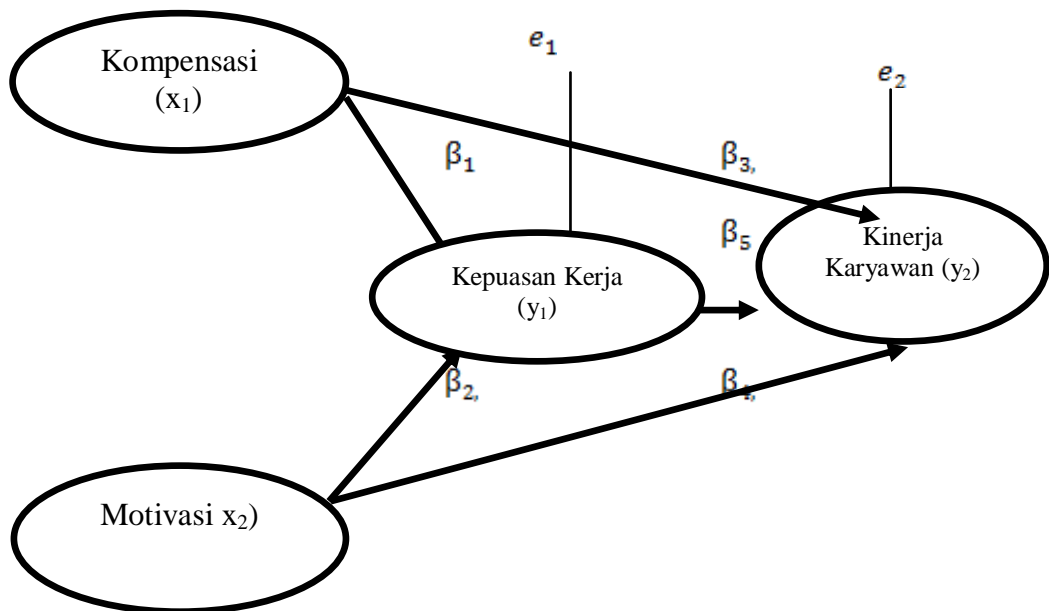
Dalam penelitian ini data kuantitatif yang dimaksud adalah jumlah karyawan serta jumlah skor jawaban kuesioner yang telah dikuantitatifkan dengan pembobotan jawaban responden yang terdiri dari data mengenai kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Data kualitatif dalam penelitian ini termasuk sejarah dan gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan uraian jabatan karyawan. Sumber data primer penelitian ini adalah data yang didapat dari observasi langsung dan kuesioner yang disebarakan. Data sekunder yang digunakan adalah data yang berupa laporan yang telah dibuat oleh perusahaan seperti sejarah perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, serta klasifikasi kinerja berdasarkan kualitas dan kuantitatif.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:116). Populasi dalam penelitian berjumlah 116 orang yang merupakan karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis jalur (*path analysis*). Menurut Utama (2009: 135), analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang berjenjang berdasarkan teori.

Pengaruh langsung kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) pada kinerja karyawan (Y_2) ditunjukkan oleh koefisien jalur β_3 dan β_4 , pengaruh langsung

kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) ditunjukkan oleh koefisien jalur β_1 dan β_2 , dan pengaruh kepuasan kerja (Y_1) terhadap kepuasan kinerja karyawan (Y_2) ditunjukkan oleh koefisien jalur β_5 . Pengaruh tidak langsung kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) pada kinerja karyawan (Y_2) diperoleh dengan mengalikan β_1 dengan β_3 dan β_2 dengan β_4 .



Gambar 1. Path Analysis
 Sumber: Data primer diolah, (2015)

Keterangan:

- X_1 = variabel bebas (eksogen) kompensasi
- X_2 = variabel bebas (eksogen) motivasi
- Y_1 = variabel intervening kepuasan kerja
- Y_2 = variabel terikat (endogen) kinerja karyawan
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = koefisien beta (β)
- e_1, e_2 = nilai kekeliruan taksiran standar (*standar error*)

Koefisien jalur dihitung dengan dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dalam hal ini ada dua persamaan tersebut adalah:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- β_1 = koefisien jalur dari kompensasi
- β_2 = koefisien jalur dari motivasi
- X_1 = kompensasi
- X_2 = motivasi
- Y_1 = kepuasan kerja
- e_1 = nilai kekeliruan taksiran standar (*standar error*)

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

- Y_2 = kinerja karyawan
- β_3 = koefisien jalur dari kompensasi
- β_4 = koefisien jalur dari motivasi
- β_5 = koefisien jalur dari kepuasan kerja
- X_1 = kompensasi
- X_2 = motivasi
- Y_1 = kepuasan kerja
- e_2 = nilai kekeliruan taksiran standar (*standar error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel bebas kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y_1). Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh variabel komepnsasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1), dalam tabel 2 Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 1.

Tabel 2.
Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
l(Constant)	11.536	1.822		6.332	.000
Kompensasi	.232	.100	.211	2.317	.022
Motivasi	.325	.095	.312	3.419	.001
R²	: 0,190				
F Statistik	: 13,266				
Sig. F	: 0,000				

Sumber: Data primer diolah, (2015).

Nilai *error term* (e) sebesar 0,190, dimana memiliki arti kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor luar dari kompensasi dan motivasi sebesar 90,0 persen. Oleh karena *Standardized Coefficients Beta* = 0,211 dan *Sigt* = 0,022 \geq 0,05 maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena *Standardized Coefficients Beta* = 0,312 dan *Sigt* = 0,001 \leq 0,05 maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Langkah kedua dalam analisis jalur adalah membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel bebas kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y_2). Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y_2) pada Tabel 3 Hasil analisis jalur persamaan Struktural 2.

Tabel 3.
Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
l(Constant)	15.913	2.606		6.105	.000
Kompensasi	.263	.126	.184	2.091	.039
Motivasi	.330	.123	.243	2.685	.008
Kepuasan Kerja	.351	.116	.270	3.036	.003
R²	: 0,281				
F Statistik	: 14,699				
Sig. F	: 0,000				

Sumber : Data primer diolah, (2015)

Nilai error term (e) sebesar 0,281, dimana memiliki arti kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh factor luar dari kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja sebesar 84,8 persen. Oleh karena *Standardized Coefficients Beta* = 0,184 dan Sig t = 0,039 \geq 0,05 maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Oleh karena *Standardized Coefficients Beta* = 0,243 dan Sig t = 0,008 \geq 0,05 maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Oleh karena *Standardized Coefficients Beta* = 0,270 dan Sig t = 0,003 \geq 0,05 maka dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari koefisien jalur pada hipotesis penelitian, maka dapat digambarkan hubungan kausal antar variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), kepuasan kerja (Y_1), pada kinerja karyawan (Y_2). Perhitungan pengaruh variabel antar variabel dirangkum dalam tabel 4. sebagai berikut :

Tabel 4.
Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1), dan Kinerja Karyawan (Y_2)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Kepuasan Kerja (Y_1) ($\beta_1 \times \beta_3$)	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,211	-	0,211
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,184	0,057	0,241
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,270	-	0,270
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,312	-	0,312
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,243	0,084	0,327

Sumber : Data primer diolah, (2015)

Pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Susilo Martoyo (2000:78), kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi” employers”maupun “employees” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).

Pengujian pada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa motivasi positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Suharto dan Yamit (2003:56) ,motivasi diyakini memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan, jika motivasi kerja seorang karyawan semakin tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin

meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Ardana (2012:153), Kompensasi merupakan kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi untuk karyawan. Hasibuan (2009:118) mengemukakan Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan itu dinamakan kompensasi. Mangkunegara (2008:67), Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Para karyawan memerlukan pengharapan-pengharapan mengenai imbalan jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa depan. Jika karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang tinggi diakui dan diberikan kompensasi yang sesuai oleh perusahaan, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu dimasa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mengharapkan tingkat kompensasi yang tinggi pula.

Pengujian pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa apabila pemberian motivasi berjalan dengan baik maka dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Utomo (2010), menyatakan secara tegas kinerja pegawai yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental dan motivasi seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Murty dan Hundiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Pengujian pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Kurniawan (2012) menyatakan kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang konduktif akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka kepuasan karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi karyawan kepada perusahaan maka mendorong karyawan untuk mendapatkan prestasi. Kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat.

Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti kompensasi yang adil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti semakin termotivasi karyawan maka akan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Kepuasan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat disampaikan adalah pihak perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi untuk mencegah terjadinya rasa ketidakadilan karyawan dalam menerima kompensasi dari perusahaan. Perusahaan sebaiknya melakukan promosi jabatan agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi PT. Sinar Sosro Pabrik Bali untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dengan cara pelatihan agar motivasi karyawan meningkat.

Pemimpin PT. Sinar Sosro Pabrik Bali diharapkan dapat lebih memperhatikan gaji atau imbalan yang diberikan kepada karyawannya agar diantara karyawan dan atasan dapat terjalin sistem kerja yang baik. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan yang didukung dengan teori dan isu-isu terbaru. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

REFERENSI

- Agriel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 2(1), pp:155-168.
- Alan, Webb. 2010. Factors Affecting Goal Difficulty and Performance When Employees Select Their Own Performance Goals: Evidence from the Field. *Journal of Management Accounting Research*. 22(1), pp: 209-232.
- Anoki, H Dito, 2010, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel

Intervening, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, (Online), (<http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf>, diakses 29 September).

Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Devi, Eva Kris Diana. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang). *Tesis*. (diakses 7 Februari 2012).

Handako, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Universitas GajahMada, Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

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*, Maret 2008,hal: 39-52

Koesmono, Teman. 2005 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.

Lund, Daulatram B., 2003, Organizational Culture and Job Satisfaction, *Journal of Business & Industrial Marketing*.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, Anawar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Refika Aditama. Bandung

Mangkunegara, Anwar Prabu,2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*.Refika Aditama.Bandung

Martoyo Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Mulyadi. 1998. *Total Quality Management*, Edisi I, AdityaMedia, Yogyakarta.

Murty Windy Aprilia., Hundiwinarsih Gunasti. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(2), pp: 215-228.

- Musriha Dr. 2011. Influences Of Work Behavior, Work Environment And Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus, Indonesia. *Academic Research International Journal*. 1(3), pp: 64-70.
- Oluseyi, A Shadare dan T, Ayo Hammed. 2009. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria: *European Journal of Economics, Finance and APerusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Ostroff, C., 1992, "The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance on Organizational Level Analysis", *Journal of Applied Psychology*, p. 963-974
- Parwanto dan Wahyuddin. 2011. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka DI Surakarta. *Skripsi*. (online). (Diakses 5 februari 2012)
- Prananta, M. I. 2008. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Motivasi terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang di Kalimantan Timur. *Disertasi*. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Prastusi, 2014. Pengaruh Good Corporate Governance pada Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*(3)(3).
- Rahyuda, I Ketut. Wayan Murjana Yasa. Ni Nyoman Yuliarmi. 2004. *Metodologi Penelitian*. Denpasar : Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Robbins, Stephen, P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta ; Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 (3):h: 175-194.
- Sulistyo Budi Utomo. 2010. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP)* 6(3), pp:376-393.
- Sutadji, 2008. Pengaruh Kebijakan Sistem Kompensasi dan Kondisi Kerja serta Kapasitas Individu terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk. Difer VI Kalimantan. *Disertasi*. Universitas Airlangga. Surabaya.

Talat Islam, Zulifqar Ahmad, Ishfaq Ahmad dan Muhammad Saeed. 2012. Does Compensation and Demographical Variable Influence on Teachers Commitment and Job Satisfaction A Study of University of the Punjab Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 7(4), pp: 35-43.

Widodo, Parwanto. 2004. "Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga". *DAYASING*: 5 (2), pp.44-52, ISSN 1411-34

Yensy Nurul Astuty. 2010. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Kependidikan Triadik*, 13(1), pp: 33-42.