

# Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Kumnam Plant Indonesia)

Sela Novianti<sup>1)</sup>, FX Pudjo Wibowo<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>selanovianty59@gmail.com

Click or tap here to enter text.

---

Rekam jejak artikel:

## Abstrak

Terima 30 Januari 2023;  
Perbaikan 30 Februari 2023;  
Diterima 21 Maret 2023;  
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci:  
Motivasi,  
Kompensasi,  
Kepuasan Karyawan,  
Kinerja karyawan

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni karyawan pada PT Kumnam Plant Indonesia sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni bagian administrasi PT Kumnam Plant Indonesia. Penelitian ini menggunakan instrument berupa kuisisioner yang dibagikan pada karyawan bagian administrasi. Sedangkan Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni regresi linear berganda. Dari uji yang dilakukan diperoleh hasil bahwa Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama dan secara parsial pada variabel Kinerja Karyawan.

---

## I. PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan perusahaan, bukan hanya bergantung pada canggihnya peralatan, sarana, serta prasarana yang lengkap, namun juga terdapat pengaruh dari aspek manusia yang bertugas pada operasional perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan didorong oleh kinerja individu dari karyawan dalam perusahaan tersebut. Tiap perusahaan hendaknya terus berupaya dalam mendorong meningkatnya kinerja karyawan dengan harapan agar dicapai tujuan perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia yang baik tidak akan terlepas dari factor kinerja. Setiap perusahaan memiliki harapan agar kinerjanya dapat belangsung dengan optimal.

Prestasi kerja pegawai bukan sebuah hal yang kebetulan, namun terdapat berbagai faktor yang memberikan dampak pada kompensasi, motivasi, dan keputusan kerja. Prestasi kerja dapat tercapai ketika diawali dengan tindakan pelaksanaan tugas yang dibebankan. Pada karyawan hendaknya lebih memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan pekerjaan serta tanggung jawan dari pekerjaan mereka apabila perusahaan mengetahui dan memberikan perhatian dengan baik akan kebutuhan yang dimiliki karyawan secara mendasar yakni mereka bekerja untuk memperoleh kompensasi berupa gaji. Keduanyalah yang membuat karyawan merasa puas sehingga diperoleh kinerja yang baik (Mangkunegara, 2015)

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:35) kinerja karyawan dimaknai dengan hasil pekerjaan selama periode tertentu dibandingkan dengan beberapa kemungkinan lainnya seperti target, sasaran, dan lain sebagai yang sudah mendapatkan kesepakatan secara bersamaan.

Agar pekerjaan didapatkan dengan maksimal atau kinerja yang didapatkan lebih tinggi butuh adanya motivasi dalam pekerjaana. Motivasi memiliki kandungan makna bahwa sebuah proses untuk

stimulasi manusia dalam menjalankan kegiatan dalam usaha mencapai sebuah sasaran yang dikehendaki dengan efektif dan efisien. Motivasi dapat menjadi sebuah dorongan dalam menjalankan sebuah kegiatan guna diperoleh hasil yang paling baik. Sehingga tidak heran jika pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi umumnya memiliki kinerja yang juga tinggi ((Vivi Sumanti Dan Firmansyah, 2021)). Menurut (Robbins, 2018:23) motivasi dapat dimaknai dengan sebuah kekuatan yang timbul dari aturan baik dari luar ataupun dalam diri seseorang serta membuat semangat yang dimiliki seseorang dapat bangkit.

Dengan diberikannya kompensasi baik besar ataupun kecil dapat memberikan motivasi baik karyawan sehingga hendaknya karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Faktor lain yang tidak kalah penting kaitannya dengan kinerja karyawan yakni kepuasan kerja. Menurut Malayu (Hasibuan, 2018: 36) kepuasan kerja yakni sejumlah kegiatan fisik ataupun mental yang dijalankan seseorang dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilaksanakan pada PT Kumnam Plant Indonesia diperoleh bahwa seringkali pegawai tidak masuk kerja dengan alasan sakit dan lain sebagainya, bahkan beberapa tenaga kerja ditemui mangkir dari pekerjaan saat jam kantor atau usai hari libur nasional. Kondisi tersebut menjadi cerminan kinerja pada karyawan yang belum baik yang mana menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan rendah. Pada perusahaan tersebut ditetapkan target pelaksanaan pekerjaan yang mana tingkat kesulitan kerja dan performa mempengaruhi kompensasi yang diberikan. Akan tetapi sampai sejauh ini presentase karyawan yang sering tidak masuk dan mangkir sekitar 20% dari total karyawan. Selain tidak merepresentasikan adanya motivasi yang tinggi, kompensasi yang mumpuni, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai kurang puas dengan pekerjaannya. Meski demikian di lain sisi masih banyak karyawan yang masuk tepat waktu, dan memiliki performa kerja yang baik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mana dapat diidentifikasi diantaranya motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Motivasi**

Menurut (Saputra, 2018) motivasi adalah: “adanya hal pendorong baik dari orang lain ataupun diri sendiri dalam pelaksanaan pekerjaan secara sadar serta bersemangat dalam mendapatkan target”. Menurut Trisna dan (Trisna & Guridno, 2021:17) Motivasi adalah: “berbagai motif yang muncul serta tidak butuh adanya dorongan yang asalnya dari luar”. Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2019:43) motivasi adalah: “adanya hal yang menggerakkan dan mendorong terciptanya kehendak untuk melakukan pekerjaan”.

### **Kompensasi**

Menurut (Trisna & Guridno, 2021) Kompensasi dapat dimaknai sebagai berikut: “seluruh imbalan yang didapat karyawan sebagai bentuk menghargai kontribusi yang diberikan pada perusahaan”.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (Vivi Sumanti Dan Firmansyah, 2021) Kepuasan Kerja adalah: “sebuah sikap umum pada pekerja sebagai perbedaan antara bayaran dan pekerjaan yang dilaksanakan”.

### Kinerja Karyawan

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:35) kinerja karyawan dimaknai dengan hasil pekerjaan selama periode tertentu dibandingkan dengan beberapa kemungkinan lainnya seperti target, sasaran, dan lain sebagai yang sudah mendapatkan kesepakatan secara bersamaan.

### III. HASIL

#### 1. Uji T

Tabel 1 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.140	1.241		4.143	.000		
	Motivasi	.913	.456	.813	11.241	.001	1.000	1.000
2	(Constant)	3.145	2.421		3.212	.002		
	Motivasi	.724	.120	.820	7.231	.000	.562	2.341
	Kompensasi	.476	.162	.381	4.214	.001	.419	3.221
3	(Constant)	2.182	1.924		2.322	.009		
	Motivasi	.632	.430	.729	4.213	.000	.394	3.219
	Kompensasi	.356	.297	.317	5.657	.000	.532	2.918
	Kepuasan	.215	.473	.220	3.217	.002	.513	3.214

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah (2022)

#### 2. Uji F

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1231.316	1	1331.214	223.116	.000 <sup>b</sup>
	Residual	345.214	87	8.213		
	Total	3211.241	88			
2	Regression	2362.421	2	2010.517	423.112	.000 <sup>c</sup>
	Residual	411.682	86	2.116		
	Total	3211.312	88			
3	Regression	3421.311	3	915.211	873.812	.000 <sup>d</sup>
	Residual	632.121	85	5.101		
	Total	4111.234	88			

Sumber : data diolah (2022)

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>d</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.825 <sub>a</sub>	.680	.614	2.130	.712	181.631	1	87	.000
2	.939 <sub>b</sub>	.881	.727	1.991	.348	19.110	1	86	.000
3	.990 <sub>c</sub>	.980	.815	2.112	.912	9.976	1	85	.001

Sumber : data diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 4. Pembahasan

#### a. Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Sebagai motif atau pendorong dalam menciptakan keinginan kerja sama diri seseorang, pengaruh yang diberikan motivasi ini sangat besar terhadap kinerja karyawan yang mana dengan dorongan atau motif yang ada pada diri karyawan mampu menjadikannya terintegrasi dengan berbagai upaya lainnya sehingga dicapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasar hasil atau temuan penelitian ini diketahui bahwa motivasi karyawan pada PT Kurnam Plant Indonesia ini memenuhi beberapa indikator Motivasi seperti 1) kebutuhan fisiologis yang diperoleh karyawan dari gaji, kompensasi dan lain sebagainya. 2) kebutuhan rasa aman yang didapatkan karyawan dengan adanya peralatan kerja yang memadai, adanya perlengkapan kerja, adanya asuransi dan lain sebagainya. 3) kebutuhan sosial yang karyawan dapatkan dari hubungan dengan rekan kerja dan atasan. 4) kebutuhan penghargaan diri seperti apresiasi yang karyawan dapatkan ketika kinerjanya baik, dan 5) kebutuhan aktualisasi diri yang karyawan dapatkan dari adanya kesempatan yang perusahaan berikan untuk mengembangkan diri seperti mengikuti pelatihan dan lain sebagainya.

Temuan tersebut turut mendukung hasil penelitian dari (Nuraeni, 2020, Wibowo, 2018) yang menyatakan bahwa Motivasi memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.

#### b. Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan temuan penelitian ini terbukti bahwa kompensasi yang perusahaan berikan memberikan dampak pada kinerja karyawan sesuai dengan tujuan diberikannya kompensasi. Adapun dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi yang diberikan

oleh PT Kumnam Plant Indonesia sudah sesuai dengan indikator kompensasi yang dinyatakan oleh (Nuraeni, 2020)), diantaranya yakni: 1) kesesuaian gaji dengan kontribusi sebagai balas jasa terhadap karyawan, 2) Upah sebagai bentuk imbalan langsung terhadap karyawan, 3)bonus atau insentif yang diberikan jika kinerja dari karyawan lebih dari standart, 4) adanya asuransi kesehatan dan keselamatan, dan 5) Tunjangan. Sebagaimana hasil dari (Achmad Fauzan, 2022; Garaika, 2020; Saputra, 2018; Sihombing et al., 2022, dan Wibowo, 2018).

**c. *Pengaruh Kepuasan Karyawan ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )***

Terdapat banyak faktor yang mendorong terjadinya kepuasan kerja mulai dari usia, sikap, pola pikir, kepribadian, tingkat kesulitan pekerjaan, gaji, fasilitas kerja, kondisi pekerjaan, sampai dengan rekan kerja. Beberapa faktor yang membentuk kepuasan kerja tersebut mampu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana temuan penelitian ini. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Kumnam Plant Indonesia sudah sesuai dengan indikator Kepuasan Kerja diantaranya yakni 1) pekerjaan yang dilaksanakan memiliki elemen kepuasan, 2) upah yangd terima oleh karyawan, 3) promosi atau perkembangan jabatan, 4) pengawasan atau perintah yang diberikan, dan 5) rekan kerja di perusahaan.

Temuan sejalan dengan temuan dari Saputra (2020), Muslimin (2020), Garaika (2020), Sihombing dkk (2022), dan Fauzan (2022) yang menemukan bahwa Kepuasan Karyawan memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.

**d. *Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Kepuasan Karyawan ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )***

Terdapat banyak faktor yang mendorong terjadinya kepuasan kerja mulai dari usia, sikap, pola pikir, kepribadian, tingkat kesulitan pekerjaan, gaji, fasilitas kerja, kondisi pekerjaan, sampai dengan rekan kerja. Beberapa faktor yang membentuk kepuasan kerja tersebut mampu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana temuan penelitian ini. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Kumnam Plant Indonesia sudah sesuai dengan indikator Kepuasan Kerja diantaranya yakni 1) pekerjaan yang dilaksanakan memiliki elemen kepuasan, 2) upah yangd terima oleh karyawan, 3) promosi atau perkembangan jabatan, 4) pengawasan atau perintah yang diberikan, dan 5) rekan kerja di perusahaan.

Temuan sejalan dengan temuan dari Saputra (2020), Muslimin (2020), Garaika (2020), Sihombing dkk (2022), dan Fauzan (2022) yang menemukan bahwa Kepuasan Karyawan memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.

## **KESIMPULAN**

Dari uji yang dilakukan diperoleh hasil bahwa Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama dan secara parsial pada variabel Kinerja Karyawan. Terdapat banyak faktor yang mendorong terjadinya kepuasan kerja mulai dari usia, sikap, pola pikir, kepribadian, tingkat kesulitan pekerjaan, gaji, fasilitas kerja, kondisi pekerjaan, sampai dengan rekan kerja. Beberapa faktor yang membentuk kepuasan kerja tersebut mampu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja

karyawan, sebagaimana temuan penelitian ini. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Kumnam Plant Indonesia sudah sesuai dengan indikator Kepuasan Kerja diantaranya yakni 1) pekerjaan yang dilaksanakan memiliki elemen kepuasan, 2) upah yang diterima oleh karyawan, 3) promosi atau perkembangan jabatan, 4) pengawasan atau perintah yang diberikan, dan 5) rekan kerja di perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fauzan. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 1–21.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Eso Hernawan, & Jodi Efrem. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sunlife Financial Indonesia Bagian Marketing. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/Jimb.V21i1.4181>
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Nuraeni, Y. S. , & I. D. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel Karawang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 244–255.
- Robbins, S. P. D. T. A. J. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior ( Buku 1, Edisi Ke-12)*. Salemba Empat.
- Saputra, S. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1). <https://doi.org/10.36805/Manajemen.V4i1.373>
- Sihombing, R. R. F., Jamaluddin, J., Lase, M. M. K., Parhusip, B. M., & Sitorus, A. B. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat. *Jesya*, 5(2), 1413–1426. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.725>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta; Alfabeta.
- Suhendra, & Yakobusangga. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dermaelok Farma. *Prosiding: Ekonomidanbisnis*, 1(1).
- Thomas Setiawan, & Donny Yana. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Makmur Lemindo Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/Oikonomia.V17i2.1276>

Vivi Sumanti Dan Firmansyah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Stei Ekonomi*, 30(01).