



Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo

Emma Puspita Dewi¹, Wahna Widhianingrun², Fery Setiawan³

^a Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Ponorogo dan 63411

^b Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Ponorogo dan 63411

^c Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Ponorogo dan 63411

¹ emmapuspita88@gmail.com; ² wahnawidhia@gmail.com; ³ fery.fahrissetiawan@gmail.com

INFO ARTIKEL

Sejarah artikel

Diterima
Diperbaiki
Makbul

Kata Kunci

Motivasi
Kompensasi
Kepuasan Kerja
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Dampak persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus menempuh berbagai macam cara agar dapat terus bersaing dan berkembang, mampu bersaing dan berkembangnya sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo. Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo yang berjumlah 35 karyawan. Tahapan pengujian yang digunakan meliputi uji instrumen, uji koefisiensi determinasi dan uji hipotesis. dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini: (1) Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan, Dibuktikan dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. (2) kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (3) kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan, dibuktikan dengan signifikan $0,035 < 0,05$. (4) motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC-BY.



1. Pendahuluan

Dampak persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus menempuh berbagai macam cara agar dapat terus bersaing dan berkembang (Sulistiani, 2013). Menurut Ruhana, (2012), mampu bersaing dan berkembangnya sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja dari para karyawan yang ada pada perusahaannya (Suryani & FoEh, 2018).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik merupakan hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan. Dengan harapan jika karyawan mampu bekerja dengan baik, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Menurut Sedarmayanti, (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Kompensasi telah ditetapkan perusahaan berdasarkan kesepakatan dua belah pihak antara perusahaan dan karyawan, di dalamnya terdapat sistem gaji, upah, insentif dan tunjangan lainnya yang menghubungkan kompensasi dengan tingkat kinerja dalam hal tertentu. Tetapi kompensasi yang diterima bisa saja berbeda berdasarkan bidang kerja

Selain kompensasi, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah energi internal dan eksternal dalam diri seseorang yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Hairudin, & Oktaria, 2022). Menurut Wibowo, (2013) Motivasi internal merupakan motivasi yang bersumber dari dalam diri sendiri dan tidak dipengaruhi oleh rangsangan luar. Beberapa contoh motivasi internal:

kebutuhan fisiologis, keinginan untuk berkembang, pengakuan diri dan tanggung jawab. Menurut Rustini, Pratama, & Mada, (2019) Motivasi eksternal merupakan motivasi yang dipengaruhi lingkungan sekitar dan berkembang melalui proses interaksi. Beberapa contoh motivasi eksternal: gaji, kebijakan perusahaan, gaya kepemimpinan atasan, imbalan dan hukuman, hubungan antar rekan kerja dan keselamatan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Ketika seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja maka ia akan melakukan semaksimal mungkin tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja dan hasil kerja pegawai akan meningkat. Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. Jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan dalam menjalankan pekerjaannya. Umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan (Bakotic, 2013)

Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo di Ponorogo. Peneliti memilih obyek tersebut berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan dengan hasil observasi tersebut menemukan fenomena masalah pada obyek penelitian terkait kinerja karyawan. Fenomena masalah tersebut meliputi kinerja karyawan yang menurun terlihat dari kemampuan karyawan yang tidak mampu mencapai target kerja sesuai yang ditanggungkan oleh perusahaan. Melemahnya kinerja karyawan tersebut diduga karena rendahnya motivasi kerja karyawan, persepsi ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang diterimanya serta rendahnya kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan ketika bekerja. Selain permasalahan kinerja karyawan pada PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo di Ponorogo.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan maka dalam penelitian ini memiliki empat pengembangan hipotesis tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo (1) Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo, (2) Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo, (3) Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo, (4) Diduga motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara

bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan mengetahui dampak langsung dari pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo. Studi ini akan memberikan wawasan baru dalam memahami peran pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo yang ada pada sebuah perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kompensasi

Salah satu aspek yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi. Manajemen. Karena gaji adalah salah satu topik yang paling sensitif dalam hubungan kerja, ada banyak masalah sensitif yang berkaitan dengan tunjangan dan kompensasi. Banyak perusahaan masih kesulitan untuk memahami sistem kompensasi dalam praktiknya. Nilai-nilai esensial organisasi diperkuat oleh sistem penggajian, yang juga mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

"Kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan karena jumlahnya mencerminkan besar kecilnya nilai karyawan tersebut di antara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat," tulis Wirawan dalam jurnal Fuizi Usman (2014:176). Kompensasi "merupakan kontra-prstasi dari penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja," klaim Wibowo (2016). Moekijat (2016) menyatakan bahwa "kompensasi adalah balas jasa yang dibayarkan untuk jasa-jasa pegawai, pekerja, jam kerja, atau karyawan yang tidak bersifat pengawasan dan administratif".

Lebih lanjut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan." Kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan yang bersangkutan dalam bentuk uang disebut sebagai kompensasi dalam bentuk uang. Ketika kompensasi dibayarkan dalam bentuk barang, maka kompensasi tersebut disebut sebagai kompensasi dalam bentuk natura. Sebagai ilustrasi, di Jawa Barat, pemanen padi menerima 10% dari hasil panen sebagai kompensasi.

2.2.Motivasi

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu yang ditetapkan, menurut Samsudin (2015). "Motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai keinginannya," klaim Sunyoto (2015). "Motivasi adalah suatu kegiatan perilaku yang bekerja dalam upaya memenuhi kebutuhan yang diinginkan," klaim Fahmi (2013).

Berdasarkan definisi motivasi yang diberikan oleh para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang dapat membujuk atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup yang diinginkan. Akan sangat mudah untuk membimbing dan mempengaruhi seseorang yang termotivasi untuk bertindak sesuai dengan yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap orang memiliki dorongan yang berbeda dalam melakukan sesuatu, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus ditangani oleh manajemen karena motivasi karyawan yang rendah akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

2.3.Kepuasan Kerja

Reaksi yang efisien atau emosional terhadap banyak aspek pekerjaan adalah kepuasan kerja. spektrum emosi yang dialami oleh pekerja mengenai seberapa besar mereka menyukai pekerjaan mereka. sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan ketidaksesuaian antara tingkat rasa terima kasih yang dirasakan oleh karyawan yang layak mereka dapatkan dan tingkat kekaguman yang sebenarnya mereka alami (Afandi, 2018). Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaan mereka dalam kaitannya dengan kondisi di tempat kerja, kerja sama karyawan, imbalan yang diterima di tempat kerja, dan masalah-masalah yang melibatkan komponen fisik dan psikologis (Edy Sutrisno 2019).

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Handoko (2020) sebagai suatu penghasilan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, perasaan yang dapat diamati dari perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan, dan segala sesuatu yang dialami di lingkungan kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa definisi kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dari tenaga kerja, termasuk

sentimen dan perilaku terhadap pekerjaannya, melalui penilaian terhadap salah satu tugas sebagai rasa penghargaan dalam mencapai salah satu nilai utama dari pekerjaan.

2.4. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2004), "kinerja" merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Sedangkan menurut Wiraawan (2009), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh tugas-tugas atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi selama kurun waktu tertentu. Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja atau disebut juga prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya.

Kinerja Individu, menurut Simanjuntak (2005), adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang dibebankan oleh bisnis kepada karyawan sesuai dengan uraian tugasnya ditunjukkan oleh kinerjanya (Sondang 2002). Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi persyaratan keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing karyawan merupakan definisi lain dari kinerja yang diberikan oleh Kartono (Kartono, 2002).

3. Metode Penelitian (tebal, 12 pt)

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo yang berlokasi di Burza Square Kav. 1 Jl. Menur No. 1 Nologaten Ponorogo, Peneliti mengambil objek terkait dengan kinerja karyawan pada PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan pada PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo, Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk menghindari permasalahan yang terlalu luas dan perlu adanya pembatasan dalam melakukan penelitian.

Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo yang jumlahnya 35. Penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability Sampling dengan menggunakan Sampling Jenuh dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Menurut (Sugiyono, 2017) hal ini dilakukan karena

jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, kurang dari sama dengan 50 orang. Berdasarkan penelitian ini maka menggunakan 100% jumlah populasi yaitu karyawan pada PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo yang jumlahnya 35 responden.

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, data primer adalah sumber asli atau sumber yang memberikan data secara langsung kepada peneliti. Cara memperoleh data primer dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan-pertanyaan seputar penelitian kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian, Dalam menentukan bobot dalam kuesioner yang di ajukan dalam penelitian ini menggunakan pengukuran dengan metode Skala Likert dimana di dalamnya ada penilaian dengan bobot 1 – 5.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

a.Motivasi

Menurut Farida dan Hartono (2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi yang digunakan yaitu : Fisiologis, Keamanan, Sosial dan Aktualisasi diri

b.Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan menggunakan indikator pengukuran yaitu: Gaji, upah, insentif dan tunjangan

c.Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa : “Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.” Sesuai dengan pengertian diatas, maka indikator kepuasan kerja antara lain adalah sebagai berikut: Kebijakan perusahaan, pengakuan, hubungan kerja dan pekerjaan

d.Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) dengan menggunakan indikator pengukuran yaitu: Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

Tahapan pengujian dalam penelitian ini dilakukan mulai dari pengujian instrument dimana menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis data menggunakan analisis regresi

linier berganda dan koefisien determinasi, sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t (Parsial) dan uji (F) Simultan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Varibel dan indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Motivasi			
	MO1	0,790	0.333	Valid
	MO2	0,805	0.333	Valid
	MO3	0.659	0.333	Valid
	MO4	0,678	0.333	Valid
2	Kompensasi			
	KO1	0,574	0.333	Valid
	KO2	0,674	0.333	Valid
	KO3	0,768	0.333	Valid
	KO4	0,741	0.333	Valid
3	Kepuasan kerja			
	KE1	0,577	0.333	Valid
	KE2	0,709	0.333	Valid
	KE3	0,510	0.333	Valid
	KE4	0,668	0.333	Valid
4	Kinerja			
	KK1	0,629	0.333	Valid
	KK2	0,781	0.333	Valid
	KK3	0,601	0.333	Valid
	KK4	0,603	0.333	Valid

Tabel 1 merupakan hasil perolehan r hitung dari semua item dinyatakan valid karena semua item pernyataan variabel mempunyai nilai lebih besar atau r hitung $0,333 > r$ tabel, maka dari itu seluruh indikator layak untuk digunakan dalam penelitian ini

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis	keterangan
1	Motivasi	0,791	0,60	Reliabel
2	Kompensasi	0,771	0,60	Reliabel

3	Kepuasan kerja	0,721	0,60	Reliabel
4	Kinerja karyawan	0,753	0,60	Reliabel

Hasil di atas menyatakan bahwa semua variabel independen dan dependen bernilai Cronbach Alpha > 0,60. Hal tersebut memberikan arti bahwa semua pernyataan pada variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

4.2. Hasil Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
Model		B		
1	(Constant)	.136	.101	.920
	Motivasi	.206	3.022	.005
	Kompensasi	.572	6.917	.000
	Kepuasan	.235	2.996	.035

Hasil regresi yang terangkum dalam tabel 3 tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$1. \quad Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

$$Y = 0,136 + 0,206X_1 + 0,572X_2 + 0,235X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan kedalam analisis sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta = 0,136

Nilai konstantan yang diperoleh dari hasil uji analisis regresi linear berganda adalah 0,136 dan nilai tersebut adalah positif artinya bahwa ketika seluruh variable independen dalam penelitian ini diasumsikan konstan maka kinerja karyawan tetap dapat mengalami peningkatan sebesar 0,136 satuan atau sebesar 13,6%.

- 2) Nilai $b_1 = 0,206$

Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan menemukan bahwa nilai koefisien (b_1) untuk variable motivasi adalah 0,206 dan nilai tersebut menunjukkan nilai positif artinya motivasi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga ketika motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan maka

akan mampu memberikan dampak pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,206 satuan atau meningkat sebesar 20,6%, dengan asumsi variable independen lainnya dianggap konstan.

3) Nilai $b_2 = 0,572$

Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan menemukan bahwa nilai koefisien (b_2) untuk variable kompensasi adalah 0,572 dan nilai tersebut menunjukkan nilai positif artinya kompensasi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga ketika kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan mampu memberikan dampak pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,572 satuan atau meningkat sebesar 57,2%, dengan asumsi variable independen lainnya dianggap konstan.

4) Nilai $b_3 = 0,235$

Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan menemukan bahwa nilai koefisien (b_1) untuk variable kepuasan kerja adalah 0,235 dan nilai tersebut menunjukkan nilai positif artinya kepuasan kerja memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga ketika kepuasan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan mampu memberikan dampak pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,235 satuan atau meningkat sebesar 23,5%, dengan asumsi variable independen lainnya dianggap konstan

b. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.784	1.17629

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

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai R square (R^2) atau koefisien determinasi yang sebesar 0,803 yang berarti besarnya hubungan pengaruh variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 80,3% dan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh variabel–variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B		
1	(Constant)	.136	.101	.920
	Motivasi	.206	3.022	.005

Kompensasi	.572	6.917	.000
Kepuasan	.235	2.996	.035

- 1) Diketahui nilai thitung untuk variabel motivasi lebih besar dibandingkan t tabel(3,022> 2.034) dan nilai signifikkan sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo
- 2) Diketahui nilai thitung untuk variabel kompensasi lebih besar dibandingkan t tabel(6,917> 2.034) dan nilai signifikkan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima yang berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo
- 3) Diketahui nilai thitung untuk variabel kepuasan kerja lebih besar dibandingkan t tabel(2,996> 2.034) dan nilai signifikkan sebesar $0,035 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha4 diterima yang berarti bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo

b. Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of	df	mean	f	sig.
1	Regression	175.278	3	58.426	42.226	.000 ^b
	Residual	42.893	31	1.384		
	Total	218.171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditetapkan ($0,000 < 0,05$). Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis keempat (H4) penelitian ini diterima artinya motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 1 diketahui bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja yang tinggi akan mampu berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan produktif. Mereka memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih fokus pada pekerjaan, mengatasi tantangan dengan lebih baik, dan mencari cara untuk meningkatkan efisiensi kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Mereka memiliki keinginan untuk memberikan yang terbaik dan memberikan hasil yang memenuhi atau melebihi harapan. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk berusaha mencapai standar yang lebih tinggi, melakukan penelitian lebih lanjut, meningkatkan keterampilan, dan terus belajar agar dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 2 diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Variabel kompensasi dalam penelitian ini mampu memberikan dampak peningkatan terhadap kinerja karyawan hingga 57,2%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2014) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi sumber motivasi finansial bagi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi imbalan yang sebanding dengan kontribusi mereka cenderung merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai target kinerja yang ditetapkan. Imbalan finansial yang baik, seperti bonus, insentif, atau kenaikan gaji, dapat memicu semangat kerja yang lebih tinggi dan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Kompensasi yang kompetitif dapat membantu dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Ketika perusahaan menawarkan paket kompensasi yang menarik, termasuk gaji yang kompetitif, tunjangan, fasilitas kesejahteraan, atau program insentif, mereka lebih mungkin untuk menarik bakat-bakat terbaik dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Dalam jangka panjang, ini dapat berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 3 diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja yang meningkat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pula. Hal ini telah selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) dimana dari penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi sumber

motivasi intrinsik bagi karyawan. Ketika karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka, mereka memiliki dorongan internal untuk bekerja keras, mencapai tujuan, dan memberikan kontribusi yang lebih baik. Karyawan yang puas juga cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, yang mendorong mereka untuk mempertahankan kinerja yang konsisten. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih fokus, bersemangat, dan berenergi. Mereka lebih cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan memiliki kepuasan yang lebih tinggi dalam melakukan tugas-tugas mereka. Akibatnya, mereka cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih efisien dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 4 menunjukkan bahwa dengan adanya Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras, mencapai target kinerja, dan memberikan kontribusi yang lebih baik. Kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi faktor yang memotivasi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kompensasi yang sesuai cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi juga berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi. Dalam kombinasi, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja saling mempengaruhi dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif serta meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

5. Kesimpulan

Variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan motivasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan kompensasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Variabel yang paling mendominasi dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan adalah kompensasi, karena dengan adanya kompensasi yang sesuai standar perusahaan atau sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik lagi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkannya. Selain itu perusahaan juga harus terus mempertahankan motivasi kerja dan kepuasan kerja pada setiap karyawannya agar karyawan dapat terus bekerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya akan berdampak positif pula terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

Peneliti menyadari dan mengakui dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan, kekeliruan, serta keterbatasan oleh dari itu bagi penelitian selanjutnya alangkah baiknya perlu dilakukan penggalian data yang lebih kompleks lagi guna dapat memberikan hasil yang maksimal dalam menjawab suatu permasalahan yang ada. Bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut bisa menambahkan variabel lainnya yang akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan agar penelitian lebih akurat. Sebaiknya penelitian selanjutnya agar memperluas ruang lingkup, Karena penelitian ini tidak dapat menggambarkan secara utuh kepatuhan terhadap proses pengumpulan data dan penggunaan teknik yang dianggap lebih optimal untuk mendapatkan data yang dibutuhkan

Referensi

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Bakotic, D., & Babic, T. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. *International journal of business and social science*, 4(2).
- Danang Sunyoto. 2015. Strategi Pemasaran. Yogyakarta : Center for Academic. Publishing Service (CAPS).
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2013. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hairudin, H., & Oktaria, E. T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 4(1), 1-14
- Handoko, T. Hani. (2020). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, E. A. H., & Wulandari, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Muslim Nusantara Al-washliyah. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(1), 173-178.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi). Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara Anwar, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan 13. Penerbit. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung
- Moekijat. 2016. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.

- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Ruhana, I. (2012). Pengembangan kualitas sumber daya manusia vs daya saing global. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Rustini, N. M., Pratama, I. G. S., & Mada, I. G. N. C. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Internal dan Eksternal Terhadap Minat Berwirausaha Seka Taruna di Kota Denpasar. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 18(2), 104-115
- Samsudin, Sadili, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sulistiani, D. (2013). Mencapai keunggulan bersaing dengan strategi diferensiasi. *ELMUHASABA: Jurnal Akuntansi (e-Journal)*, 4(2).
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. (2018). *Kinerja organisasi*. Deepublish
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta-14240.
- Wibowo, B. K. (2013). Pengaruh komunikasi internal, motivasi kerja, dan loyalitas terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan negeri rumpun bisnis sekota Semarang. *Jurnal STIE Semarang*, 5(2), 134350.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.