

PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUSAT GROSIR SIDOARJO

by Andrian Rus Fernanda

Submission date: 02-Aug-2022 11:33PM (UTC+0700)

Submission ID: 1878128878

File name: Manajemen_1211800055_Andrian_rus_fernanda.docx (26.03K)

Word count: 1686

Character count: 10406

**PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PUSAT GROSIR SIDOARJO**

by Andrian Rus Fernanda

PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUSAT GROSIR SIDOARJO

Andrian Rus Fernanda
Email : andrianfernanda9@gmail.com

Program Studi Manajemen
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

The research objective to be achieved in accordance with the formulation of the problem described above is to determine, analyze and answer the role of Compensation on Employee Performance with a total of 54 respondents. In the implementation in the field, this research takes primary data by using a questionnaire. The type of research that will be used is quantitative method. The analytical technique used is multiple linear regression analysis to test the hypothesis using SPSS Version 23.0. while for the classical assumption test used, among others, Data Normality Test, Multicollinearity Test, Heterosdestity Test. Based on the results of research and analysis obtained related to the effect of compensation, motivation, job satisfaction on employee performance at PT. Sidoarjo Wholesale Center, it can be concluded that it has a significant influence simultaneously on the Employee Performance variable of PT. Sidoarjo Wholesale Center.

Keywords: Compensation, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kemajuan teknologi akhir-akhir ini telah menunjukkan perkembangan yang sangat pesat. Teknologi merambah tidak hanya dibidang manufaktur dan industry, namun juga dalam bidang jasa, teknologi telah membantu manusia dalam menjalankan berbagai macam bisnis. Dengan demikian teknologi merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah perusahaan, karena tidak mungkin didalam sebuah perusahaan tidak dibantu oleh teknologi-teknologi yang canggih dimasa sekarang. Perusahaan saat ini membutuhkan sebuah proses bisnis yang terintegrasi serta automasi proses untuk mempermudah proses bisnis. Efisiensi biaya dan kecepatan proses menjadi tantangan yang harus diselesaikan dan mencari solusinya.

LANDASAN TEORI

Kompensasi adalah semua orang bekerja untuk mendapatkan upah agar bisa mencukupi kebutuhan sehari-harinya. Dan semua orang bekerja untuk memperoleh hasil atau upah yang sesuai dengan profesi atau keahlian masing-masing. Maka pegawai bekerja dengan ulet dan konsisten dalam menjalankan kerjanya sesuai dengan keahlian masing-masing dengan bagus supaya memperoleh sanjungan mengenai kinerja keahliannya berupa berbentuk kompensasi. Menurut (Hamali, 2018) semua imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja keras karyawan tersebut pada perusahaan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus memperhitungkan sesuai dengan kerja keras karyawan tersebut.

Motivasi sering menjadi pokok pembahasan seluruh warga Indonesia. Pada dasarnya, motivasi yaitu dukungan/ harapan yang muncul pada karakter diri kita sendiri semacam sadar atau tidak sadar untuk mengerjakan kegiatan dengan maksud tertentu. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno,2017)”mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja karyawan karena setiap versi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.”

Kepuasan Kerja adalah suatu perilaku pekerja terhadap tugas yang berurusan dengan kondisi tugas atau kewajiban, kontribusi antar pekerja, upah yang diperkenakan untuk pegawai. Menurut Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018) kepuasan kerja adalah penilaian tentang senang atau tidak senang tentang pekerjaan berdasarkan atas tunjangan dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja Karyawan pada dasarnya sebagai keberhasilan individu dalam melaksanakan suatu kegiatan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Kinerja Karyawan adalah hasil dari prosedur pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat serta instansi yang bersangkutan.

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau jawaban teoritis atas masalah penelitian atau berupa pernyataan sementara tentang pengaruh / hubungan antara 2 variabel atau lebih. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pusat Grosir Sidoarjo.
2. H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pusat Grosir Sidoarjo.
3. H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pusat Grosir Sidoarjo.
4. H4 : Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pusat Grosir Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian pada konteks penelitian ini, peneliti menggunakan explanatory survey dengan menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 100 karyawan kemudian menggunakan cara slovin dan hasilnya berjumlah 54 karyawan PT. Pusat Grosir Sidoarjo.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4 Uji Parsial(Uji T)

Tabel 4.17 Uji Parsial (Uji T)

Model	t tabel	t hitung	t sig	Keterangan
Kompensasi	2,00758	3,498	0,05	0,001
Motivasi	2,00758	2,982	0,05	0,004
Kepuasan Kerja	2,00758	3,166	0,05	0,003

1. Uji t variabel kompensasi mengenai kinerja karyawan

Hipotesis H1 dengan uji t adalah :

Menurut hasil uji t pada tabel 4.17 variabel kompensasi (X1) ditemukan t hitung 3,498 yang lebih besar dari t tabel 2,02619 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya variabel Kompensasi (X1) mempunyai dampak positif dan signifikan perihal kinerja karyawan (Y) pada PT. Pusat Grosir Sidoarjo.

2. Uji t variabel Motivasi mengenai kinerja karyawan

Hipotesis H2 dengan uji t adalah :

Menurut hasil uji t pada tabel 4.17 variabel Motivasi (X2) ditemukan t hitung 2,982 yang lebih besar dari t tabel 2,02619 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H2 diterima, yang artinya variabel Motivasi (X2) mempunyai dampak positif dan signifikan perihal kinerja karyawan (Y) pada PT. Pusat Grosir Sidoarjo.

3. Uji t variabel Kepuasan Kerja mengenai kinerja karyawan

Hipotesis H3 dengan uji t adalah :

Menurut hasil uji t pada tabel 4.17 variabel Kepuasan Kerja (X3) ditemukan t hitung 3,166 yang lebih besar dari t tabel 2,02619 dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti variabel Kepuasan Kerja (X3) mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pusat Grosir Sidoarjo.

⁴ Uji Simultan(Uji F)

Tabel 4.18 Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1039.607	3	346.536	121.178	.000 ^b
	Residual	142.986	50	2.860		
	Total	1182.593	53			

Uji f variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. menurut hasil uji f pada tabel 4.18 terdapat f hitung > f tabel yaitu $121,178 > 2,87$ maka H0 terdapat dan terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H4 diterima pada signifikan 5 %, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.879	.872	1.691

Jumlah Koefisien Determinasi (R²) ditemukan sebesar 0,879 yang berarti pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 87,9 % sementara itu

12,1 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang di pelajari. Dengan ini hasil uji koefisien determinasi (R^2) di atas membuktikan ³ bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai mendominasi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusat Grosir Sidoarjo.

PENUTUPAN

Hasil riset atau penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusat Grosir Sidoarjo. Hingga kepastian yang didapat penganalisis bisa menjelaskan hipotesis dan rumusan masalah berikut ini :

1. Kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pusat Grosir Sidoarjo. Dari hasil penelitian ini dapat dikatan bahwa hipotesis diterima.
2. Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pusat Grosir Sidoarjo. Dari hasil penelitian ini dapat dikatan bahwa hipotesis diterima.
3. Kepuasan Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pusat Grosir Sidoarjo. Dari hasil penelitian ini dapat dikatan bahwa hipotesis diterima.
4. Secara simultan ³ kompensasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pusat Grosir Sidoarjo. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis diteria.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Refika Aditama.
- Ariandi, A. 2018. *Kajian Produktivitas Crushing dan Conveying dari Limestone Crusher III A Untuk Memenuhi Target Produksi ke Semua Storage*. Jurnal Himasapta. Vol 1 No. 47-52.
- Edy Sutrisno, M. Si (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- G. Kusuma, and E. Rahardja, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pematang)," *Diponegoro Journal of Management*, vol. 7, no. 2, pp. 210-220, Jun. 2018. [Online].
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Buku Seru.
- Hasibuan (Sutrisno, 2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, (2008) : *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Mangkuprawira, S., dan A. V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Marjani, (2015). "Pengaruh Dokumentasi Timbang Terima Pasien dengan Metode SBAR Terhadap Insiden Keselamatan Pasien di Ruang Medikal Bedah RS Panti Waluyo Surakarta" : Surakarta.
- Muhammad Furqan Thamrin, Baharuddin Semmaila, Aminuddin. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang". *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*. e – ISSN : 2622 – 6383, Volume 3 No.2. 147-156.

Natalia C. P. Paparang, dkk (2021), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. POST INDONESIA di Manado. Home > Vol 2, No 2 (2021) Paparang.

Pramulaso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan, I (2), 171-178.

Rahadian Fernanda (2016), PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM DI DESA WISATA BOBUNG GUNUNG KIDUL YOGYAKARTA. S1 thesis. Fakultas Ekonomi.

Robbins (Irvani dan Fauzi, 2018). Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta : Salemba Empat.

Santoso, Singgih. (2016). Panduan Lengkap SPSS Versi 23. Jakarta : Elekmedia Computindo.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Refika Aditama.

Sudaryo, Agus, Nunung. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi 1. Yogyakarta : ANDI .

Sugiono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta : Buku Seru.

Sutarman. 2012. Pengantar Teknologi Informasi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.

Wexley, T., Yuki, A.; "Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia", Bina Rupa Aksara, Jakarta, 2005.

PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUSAT GROSIR SIDOARJO

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.ibmt.ac.id Internet Source	5%
2	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	5%
3	eprints.ums.ac.id Internet Source	3%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	3%
5	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 30 words

Exclude bibliography On