

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Studi Kasus Karyawan PT. Pelindo III Semarang

Alvina Puspha Fiki Fatmawati¹, Wahyu Hidayat² & Reni Shinta Dewi³

Vivinqueen@yahoo.com

Abstract

The company in achieving a business activity which do need labor factors therein. Issues pertaining to labor is a low performance. Factors that can influence the occurrence of performance is the motivation, job satisfaction, stress level, physical condition, occupation, compensation system and economic aspects. The problem in this study was the occurrence of a decrease in employee performance and increase employee absenteeism arriving late, forgetful, and leave early. This study aims to determine the effect of motivation (X1) compensation (X2) on job satisfaction (Z) on employee performance (Y) PT. Pelindo Semarang. Type eksplanatory research study used by all employees is still working in PT. Pelindo Semarang totaling 113 people. As for using census sampling technique. Data collection techniques in this study using interviews and questionnaires. Data analysis techniques used to test the validity, reliability testing, simple linear regression, multiple linear regression, path analysis, t test and F test with the aid of SPSS 16.0. Based on the results of the analysis show motivation, compensation and job satisfaction has an influence on employee performance. Advice that can be given in this study for variable compensation is that health insurance companies provide cash and cash overtime with timely enterprises have been determined previously, to give some sort of enterprise motivation variable intensive and ongoing training, seminars on the theme of work motivation, and make controlling the employees about the performance of each employee who has performed and occasionally provide some sort of direction (briefing) directly to each employee who has a low performance going forward is expected to reduce the level to make mistakes and grow and increase employee initiative to complete the job on time.

Keywords : motivation, compensation, job satisfaction, employee performance

Abstraksi

Peusahaan dalam mengelola kegiatan bisnis membutuhkan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang menyangkut tenaga kerja adalah rendahnya kinerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi. Masalah dalam peelitian ini adalah terjadi penurunan kinerja karyawan dan penigkatan pada absensi karyawan yang datang terlambat, alpa dan pulang lebih awal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X₁) kompensasi (X₂) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo III Semarang. Tipe penelitian ini adalah eksplanatory research, dengan populasi yaitu seluruh karyawan tetap yang bekerja PT. Pelindo III Semarang berjumlah 113 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, analisis jalur, uji t dan uji F dengan alat bantu spss 16.0. berdasarkan hasil analisis menunjukkan motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini untuk variabel kompensasi adalah agar perusahaan memberikan uang asuransi kesehatan dan uang lembur dengan tepat waktu yang sudah ditentukan sebelumnya, untuk variabel motivasi memberikan semacam pelatihan secara intensif dan berkelanjutan, seminar bertemakan motivasi kerja serta melakukan pengontrolan kepada setiap karyawan mengenai kinerja karyawan yang dilakukan dan sesekali memberikan semacam (briefing) langsung kepada karyawan yang mempunyai kinerja rendah sehingga kedepannya diharapkan mengurangi tingkat melakukan kesalahan serta menumbuhkan dan meningkatkan inisiatif karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Kata kunci : motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

¹Alvina Puspha Fiki fatmawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Vivinqueen@yahoo.com

²Wahyu Hidayat, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

Untuk mengetahui sejauh mana keberadaan, peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan perusahaan, dapat diukur dengan kinerja karyawan (Martoyo 1992:5). Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya menurut (Davis, 1995:484).

Salah satu sasaran penting dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja anggota organisasi. Adanya kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Menurut Luthans dalam Saksono (2002:18) dirumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya (Robbin, 2002:55) Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa yang dimaksud tujuan adalah sesuatu yang berada di dalam diri manusia sehingga kegiatan manusia lebih terarah karena seseorang akan berusaha lebih semangat dan giat dalam berbuat sesuatu. Sedangkan yang dimaksud motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan dalam mengerjakan keinginannya (Handoko, 2003:252).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001:252). Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan disebut bekerja (Nawawi, 2005:315). Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang akan dihadapi di lingkungan kerjanya. Oleh karenanya motivasi dan pemberian kompensasi yang sesuai dalam suatu perusahaan memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin tepat kesesuaian antar beban kerja dan tanggung jawab terhadap pemberian motivasi dan kompensasi dalam mendelegasikan tugas, maka akan semakin puas karyawan dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan prestasi karyawan dalam perusahaan

PT. Pelindo Cabang Semarang merupakan perusahaan milik negara yang sangat mementingkan kualitas sumber daya manusia, dimana dalam melakukan pekerjaan memerlukan tingkat kinerja yang handal, berbudi pekerti yang luhur dan yang berkompeten. Mengingat pentingnya tuntutan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka dibutuhkan usaha dan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada di dalam perusahaan. PT. Pelindo Cabang Semarang melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya, dapat dilihat dari cara melakukan evaluasi kerja dengan melihat dari *skill* (professional, teknis), *working conditions* (tingkat risiko, bahaya dan menyenangkan/tidak), dan *responsibility*. Berikut ini data tentang kinerja karyawan PT. Pelindo Cabang Semarang.

¹Alvina Puspha Fiki fatmawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Vivinqueen@yahoo.com

²Wahyu Hidayat, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Tabel 1.1
Daftar Penilaian Kinerja Karyawan PT Pelindo III
Tahun 2009-2011

Tahun	Target(%)	Realisasi (%)	Perubahan realisasi (%)
2009	91,08	89,75	(1,48)
2010	92,25	93,75	1,6
2011	94,85	88,82	(6,67)

Sumber: PT. Pelindo Bagian Umum Tahun. 2011

Tabel 1.2
Daftar Hadir Karyawan PT Pelindo III
Tahun 2009-2011

Tahun	Datang Terlambat	Alpha	Total
2009	99	18	117
2010	82	29	111
2011	77	35	112

Sumber: PT. Pelino Bagian Umum Tahun. 2011

Berdasarkan hasil pada data kinerja karyawan PT. Pelindo III Semarang menunjukkan bahwa terdapat adanya penurunan kinerja karyawan PT. Pelindo Semarang yang dapat dilihat dari penurunan realisasi dan pencapaian target pada tahun 2011, di mana terjadi perubahan penurunan sebesar 6,67 %. Adapun hasil menunjukkan adanya peningkatan dari data absensi kehadiran karyawan PT. Pelindo III Semarang yang pada melakukan datang terlambat, alpa, dan juga pulang lebih awal yang terjadi dari tahun 2009 hingga tahun 2011. Padahal perusahaan membutuhkan suatu hasil yang baik dari setiap bidang pekerjaan yang ada dalam perusahaan, sehingga akan membuat nilai positif perusahaan berupa langkah maju bagi perusahaan dalam bidang usaha perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

¹Alvina Puspha Fiki fatmawati , Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Vivinqueen@yahoo.com

²Wahyu Hidayat, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

RUMUSAN MASALAH

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelindo III Semarang ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelindo III Semarang ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Semarang ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Semarang ?
5. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Semarang ?
6. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelindo III Semarang ?
7. Apakah motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Semarang ?

KAJIAN TEORI

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk menciptakan dorongan pada seorang mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Seperti telah dikutip, di depan bahwa pengertian motivasi, menurut pendapat dari Moh.As'ad (1995 : 61) yang mengatakan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan suatu semangat atau dorongan kerja. Dari dasar pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan alat pendorong dalam melakukan kerja. Kuat lemahnya motivasi kepada karyawan akan ikut menentukan produktivitas kerjanya. Menurut Chung dan Megginson dalam Seeker, Keren R dan Joe B. Willson. (2000:178) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran, motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar sebuah tujuan tertentu, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan

Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Simamora, 1999 : 540). Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut kerja. Dari pengertian tersebut segera terlihat adanya dua pihak yang memikul hak kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut berkerja. Sedangkan pihak yang kedua adalah organisasi atau perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara dua belah pihak terdapat hubungan kerja didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dari sisi lain terlihat juga dalam pengertian tersebut bahwa pekerjaan yang dilaksanakan itu harus relevan, sehingga merupakan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Menurut Tiffin dalam As'ad (2000:104), didefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama di antara pimpinan dan sesama karyawan. Blum dalam As'ad (2000:102) mendefinisikan kepuasan kerja

¹Alvina Puspha Fiki fatmawati , Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Vivinqueen@yahoo.com

²Wahyu Hidayat, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Robbins (2000:133), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini mengandung pengertian yang luas. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan. Secara sederhana, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyayangi pekerjaan, atau sesuatu yang membuat mereka bahagia dengan pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut Martoyo (1992:115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, Robbins (2000:201). Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut As'ad (1989:45) mengutip dua pendapat, pertama dari Maier yang memberi batasan bahwa kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, kedua dari pendapat Lawer dan Porter menyatakan bahwa kinerja adalah "*Successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh Motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Semarang serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya sehingga penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research*. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala interval dengan menggunakan skala likert. Teknik pengumpulan data berupa wawancara dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan analisis jalur

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis diatas di dapat bahwa model analisis jalur yang diajukan adalah benar, dimana motivasi dan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan merasa puas. Hal ini bisa dijelaskan dari hipotesis yang dibangun, hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9815, dimana t hitung sebesar 16,414. > t tabel sebesar 1,9815. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,708 atau 70,8%. Hal ini berarti 70,8% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi. Sedangkan sisanya (100% - 70,8% = 29,2 %) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor kualitas motivasi. Dari hasil analisis jalur didapat bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap

¹Alvina Puspha Fiki fatmawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Vivinqueen@yahoo.com

²Wahyu Hidayat, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

kepuasan kerja adalah benar dengan nilai sebesar 0,842 artinya penelitian ini memperlihatkan bahwa secara keseluruhan responden merasa bahwa motivasi tergolong baik.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan karyawan, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9815 dimana t hitung sebesar 16,790 > t tabel sebesar 1,9815. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,692 atau 69,2%. Hal ini berarti 69,2% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Sedangkan sisanya (100% - 69,2% = 30,8 %) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor kompensasi. Dari hasil analisis jalur didapat bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah benar dengan nilai sebesar 0,832. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara keseluruhan responden merasa bahwa kompensasi tergolong baik.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9815 dimana t hitung sebesar 15,265 > t tabel sebesar 1,9815. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,677 atau 67,7%. Hal ini berarti 67,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi. Sedangkan sisanya (100% - 67,7% = 32,3%) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor kualitas motivasi. Dari hasil analisis jalur didapat bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah benar dengan nilai sebesar 0,823 Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara keseluruhan responden merasa bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9815 dimana t hitung sebesar 14,747 > t tabel sebesar 1,9815. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,665 atau 66,5%. Hal ini berarti 66,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Sedangkan sisanya (100% - 66,5% = 33,5%) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor kompensasi. Dari hasil analisis jalur didapat bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah benar dengan nilai sebesar 0,814. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara keseluruhan responden merasa bahwa kompensasi yang ditawarkan tergolong baik. Mayoritas responden juga berpendapat bahwa ada kesesuaian antara kompensasi dengan beban kerja dan manfaat yang diperoleh.

Hipotesis kelima menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9815 dimana t hitung sebesar 14,042 > t tabel sebesar 1,9815. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,640 atau 64%. Hal ini berarti 64% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya (100% - 64% = 36%) dijelaskan oleh faktor lain, Dari hasil analisis jalur didapat bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah benar dengan nilai sebesar 0,800 terhadap kinerja karyawan Hal ini sesuai dengan teori dari Gibson (dalam Wibowo, 2007:307) yang menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menjadikan kinerja karyawan meningkat.

Hipotesis keenam menyatakan bahwa variabel motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan karyawan, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai f tabel sebesar 3,927 dimana f hitung sebesar 194,289 > f tabel sebesar 3,927. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,779 atau 77,9%. Hal ini berarti 77,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Sedangkan sisanya (100% - 77,9% = 22,1%) dijelaskan oleh faktor lain. Kepuasan kerja menjadi mediator “penguat” terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya pengaruh tidak langsung sebesar 0,832 dari variabel kompensasi. Karyawan menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan sudah baik sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga kinerjanya meningkat.

¹Alvina Puspha Fiki fatmawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Vivinqueen@yahoo.com

²Wahyu Hidayat, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa variable motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai f tabel sebesar, 3,927 dimana t hitung sebesar 110,155 > t tabel sebesar 3,927. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,752 atau 75,2%. Hal ini berarti 75,2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Sedangkan sisanya (100% - 75,2% = 24,8%) dijelaskan oleh faktor lain. Misalnya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja.

Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dimana variabel motivasi mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada variabel kompensasi. Responden merasa bahwa motivasi yang ada pada karyawan sudah tinggi walaupun diketahui masih terdapat responden yang belum dapat menyelesaikan tugasnya sesuai tugas pokok dan fungsi, untuk variabel kompensasi responden menilai bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah baik dapat diketahui dari kesesuaian gaji yang diterima karyawan, pemberian uang makan, pemberian uang lembur, pemberian uang transport, pemberian uang lembur, bonus yang diterima, THR yang diterima karyawan dan santunan kematian bagi keluarga yang meninggal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian dan analisis yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh motivasi, kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo III Semarang, maka penulis dapat mengambil kesimpulan antara lain sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja PT. Pelindo dapat dikategorikan baik. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel motivasi kerja PT. Pelindo yang menyatakan bahwa sebagian besar responden berpendapat motivasi karyawan PT. Pelindo tergolong tinggi. Adapun responden menyatakan bahwa karyawan tergolong rendah. Hal ini disebabkan pada indikator melakukan pekerjaan sesuai tugas pokok dan berusaha lebih baik dibandingkan rekan kerja, responden menyatakan bahwa pekerjaan tidak relevan dengan tugasnya sehingga tidak dapat dilakukan dengan baik dan faktor usia sudah tidak produktif dibandingkan karyawan yang masih muda.
- b. Kompensasi PT. Pelindo dapat dikategorikan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel kompensasi pada PT. Pelindo yang menyatakan bahwa sebagian besar responden berpendapat kompensasi karyawan PT. Pelindo cukup sesuai. Adapun responden menyatakan bahwa karyawan tergolong rendah. Hal ini disebabkan pada indikator pemberian asuransi kesehatan dan pemberian uang lembur, responden menyatakan asuransi kesehatan pada perusahaan belum diberikan secara merata, begitupun pemberian uang lembur kurang sesuai dengan beban kerja.
- c. Kepuasan kerja PT. Pelindo dapat dikategorikan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel kepuasan kerja pada PT. Pelindo yang menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan kompensasi karyawan PT. Pelindo tergolong cukup puas, Adapun responden menyatakan bahwa karyawan tergolong rendah, Hal ini disebabkan pada Indikator kepuasan dalam melaksanakan berbagai macam pekerjaan yang ditugaskan responden menyatakan pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan bidang keahlian mereka.

¹Alvina Puspha Fiki fatmawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Vivinqueen@yahoo.com

²Wahyu Hidayat, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- d. Kinerja karyawan PT. Pelindo dapat dikategorikan baik. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel kinerja karyawan PT. Pelindo yang menyatakan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa kinerja karyawan tergolong tinggi. Adapun responden menyatakan bahwa karyawan tergolong rendah. Hal ini dilihat pada indikator pemberian asuransi kesehatan responden menyatakan terdapat karyawan baru yang belum dapat menyesuaikan dan bekerja sebagaimana karyawan yang sudah lama.
- e. Variabel motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja baik secara simultan (bersama-sama), maupun secara parsial (sendiri-sendiri). sehingga hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana diperoleh F-hitung sebesar 194,289 dan F-tabel sebesar 3,927 yang berarti ada pengaruh positif antara variabel motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- f. Variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan baik secara simultan (bersama-sama), maupun secara parsial (sendiri-sendiri). sehingga hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana diperoleh F-hitung sebesar 110,155 dan F-tabel sebesar 3,927 bahwa semakin baik penilaian responden terhadap motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja mengakibatkan semakin tinggi kinerja karyawan PT Pelindo Semarang
- g. Path Analisis menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Demikian juga kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi dengan didukung kompensasi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dari hasil penelitian yang diperoleh, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun beberapa saran yang dapat diberikan atau disampaikan oleh penulis kepada PT. Pelindo adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik, oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan apa yang sudah baik selama ini dan memperhatikan kekurangan dari permasalahan yang terjadi pada para karyawannya. Dari hasil penelitian yang dilakukan masih terdapat adanya permasalahan dalam motivasi kerja misalnya karyawan bekerja tidak menyelesaikan tugas pokok dan fungsi. Solusi yang disarankan oleh penulis yaitu perusahaan harus lebih sering lagi untuk melakukan *training* atau pelatihan kepada karyawan dan juga mengadakan seminar-seminar bertema motivasi kerja untuk para karyawan dengan tujuan semakin bertumbuhnya motivasi kerja karyawan sehingga dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat kembali.
2. Kompensasi secara umum sudah menunjukkan kondisi yang cukup baik. Akan tetapi masih terdapat beberapa permasalahan yang dialami oleh para karyawan dan diharapkan perusahaan mampu meningkatkannya kekurangan dari permasalahan tersebut. Dari hasil penelitian beberapa hal yang harus diperbaiki dan ditingkatkan kembali oleh perusahaan berkenaan dengan kompensasi yaitu mengenai pemberian uang lembur yang sebaiknya diberikan sesuai waktu yang ditentukan. Dan juga lebih memberikan kemudahan kepada karyawan dalam mendapatkan jaminan asuransi kesehatan sehingga karyawan tidak selalu merasa dipersulit dalam memperoleh jaminan asuransi

¹Alvina Puspha Fiki fatmawati , Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Vivinqueen@yahoo.com

²Wahyu Hidayat, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

kesehatan tersebut karena ketika kesulitan itu sudah dirasakan oleh karyawan dapat membuat kinerja karyawan menjadi sangat menurun.

3. Kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Pelindo. Selain kedua faktor tersebut ada baiknya perusahaan memperhatikan dan meninjau kembali faktor-faktor atau variabel lain yang berkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya seperti kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Faktor-faktor tersebut diperhitungkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja di luar variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri*, Yogyakarta Liberty.
- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Davis, Mc.Clellan. 1995. *Teori Motivasi McClellan dan Teori Dua Faktor Herzberg*.
- Handoko, Hani. 2001.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1992. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, S. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Nawawi, Hadari .2005, *Manajemen Strategik*, Yogyakarta : Gadjah Mada Press.
- Nitisemito, Alex. 1982. *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, Steppen P. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo
- Robbins, Steppen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo
- Robbins, Steppen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Saksono Slamet. 2002. *administrasi Kepegawaian*, Jakarta : Kanisius.
- Seeker, Keren R dan Joe B. Willson. 2000. *Planning Succesful Employee Performance* (Terjemahan Ramelan) : Jakarta : PPM.
- Susilo, Martoyo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Sugiyono. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Simmamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

¹Alvina Puspha Fiki fatmawati , Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Vivinqueen@yahoo.com

²Wahyu Hidayat, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

¹Alvina Puspha Fiki fatmawati , Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Vivinqueen@yahoo.com

²Wahyu Hidayat, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro