

Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Lintas Sapta Elemen

Lydia Theresa Phila Delphia Simanungkalit^{1)*}

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾lydiaphiladelphiaa@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;
Perbaikan September 2023;
Diterima September 2023;
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Kata kunci 1
Kata kunci 2
Kata kunci 3
Kata kunci 4
Kata kunci 5

Abstrak

Penelitian ini ditugaskan oleh PT. Cross Seven Elements untuk menyelidiki bagaimana gaji, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja berhubungan. Sebanyak 92 orang dilibatkan dalam studi statistik ini. Pendekatan ini menggunakan penggunaan kuesioner dengan serangkaian pertanyaan yang telah disiapkan.

Dengan menggunakan temuan dari beberapa analisis regresi linier, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,472 + 0,232 X - 0,030$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel di luar kompensasi, motivasi, dan kinerja menyumbang 48,6% varian kepuasan kerja.

Temuan berikut ditemukan ketika hipotesis t diuji: variabel, oleh karena itu H_a diperbolehkan tetapi H_o tidak; dan variabel, jadi jawaban keduanya adalah ya.

Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh tiga variabel independen ($X_1 =$ Kompensasi, $X_2 =$ Motivasi, dan $X_3 =$ Kinerja Karyawan; nilai $f = 33,052 > f = 2,707$, $sig = 0,000 > probabilitas = 0,05$).

I. PENDAHULUAN

Perusahaan yang sudah lama berdiri di bidang tertentu akan selalu mempunyai satu tujuan utama. Ketika sebuah perusahaan menjadi lebih besar dan lebih kompleks, dinamika dalam organisasi mungkin menjadi lebih sulit untuk dinavigasi. Di PT. Lintas Tujuh Elemen, gaji, moral, dan produktivitas semuanya menurun. Permasalahan pekerja merupakan tanda berkembangnya suatu masyarakat; Sebagai konsekuensi dari permasalahan ini, para pekerja menjadi lebih sadar akan hak-hak mereka, sehingga hal ini dapat memperbesar atau mengurangi kesulitan yang ada. Permasalahan di tempat kerja dapat diselesaikan secara efisien jika manajemen menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia dalam memajukan perusahaan. Berbagai sektor menggunakan metode manajemen yang unik. Sumber daya manusia harus diorganisir, dikelola, dan digunakan secara efisien agar departemen SDM dapat memenuhi tanggung jawabnya dan mencapai tujuan perusahaan. usaha komersial kooperatif yang terdiri dari dua orang atau lebih yang tidak berhubungan. Manajemen sumber daya manusia sangat mengutamakan personel karena bisnis akan bangkrut tanpa mereka. Manajer sumber daya manusia memahami bahwa menjaga lingkungan kerja yang positif sangat penting jika mereka ingin melihat kinerja optimal dari karyawannya.

Salah satu aspek kunci dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal adalah kemampuan perusahaan dalam menginspirasi karyawannya. Pekerja yang termotivasi cenderung lebih kreatif, teliti, berdedikasi, dan produktif. Kutipan dari ceramah Afandi tentang akting (2018, halaman 33) Istilah “prestasi kerja” digunakan untuk menggambarkan seberapa baik seorang karyawan atau kelompok menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. PT. Insentif dan tunjangan Sapta Elements, serta data lain yang dikumpulkan dari dalam perusahaan, menunjukkan adanya ketidaksepakatan antara organisasi dan stafnya mengenai bagaimana gaji dan insentif mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kinerja mereka sendiri dan kepuasan yang mereka rasakan dalam pekerjaan mereka. Sebagai bagian dari Inti Tujuh. Akibat kejadian di atas, peneliti ingin melihat sejauh mana pemberian kompensasi dan motivasi pada

kinerja karyawan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga peneliti berkeinginan melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. LINTAS SAPTA ELEMEN”**

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk memenuhi tujuannya sendiri dan sasaran karyawan serta pemangku kepentingan lainnya, organisasi dapat memperoleh manfaat dari manajemen sumber daya manusia (SDM), yang merupakan pendekatan sistematis untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan staf yang kompeten (2021, 34).

Kompensasi

Menurut Pujiarti (2021, 123), kompensasi memiliki tujuan yang sama pentingnya. Jumlah uang yang dapat dihasilkan seseorang berkaitan dengan seberapa produktifnya mereka. Semakin efisien suatu perusahaan, semakin banyak uang yang dapat dihasilkannya..

Motivasi

Agus Kusnawan (2021, 33) pertama kali menggunakan ungkapan “motivasi” untuk menggambarkan “sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia” dengan maksud agar orang bekerja lebih keras dan lebih bersemangat untuk mencapai tujuannya. potensi.

Menurut Pudjo Wibowo (2018, 176), yang berbicara dengan FX tentang topik tersebut, motivasi merupakan faktor penting yang sering diabaikan oleh manajemen.

Kinerja Karyawan

Agus Kusnawan (2021, 87) mengartikan kinerja sebagai “prestasi kerja atau hasil kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapai” mengacu pada tugas yang ada.

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Maliki Ilham (2020, 66) adalah penjumlahan upaya kualitatif dan kuantitatif individu dalam memenuhi tugas yang diberikan.

Kepuasan Kerja

Menurut Sonny Santosa (2018, 2), klien dan pelanggan membentuk kesan terhadap suatu perusahaan berdasarkan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan di sana.

III. METODE

Populasi dan Sampel

Strategi sampel non-probabilitas yang dikenal sebagai snowball sampling digunakan untuk mengumpulkan data dari komunitas PT untuk menjamin bahwa hasil penelitian dapat mencerminkan data yang sesuai dengan topik penelitian. Personil dari Unsur Sapta Penyeberangan. Sugiyono (2018, 140) mendefinisikan sampel sensus sebagai sampel yang mencakup setiap anggota populasi sasaran.

Konstituen diambil dari keseluruhan yang lebih besar untuk dianalisis. Penelitian menjadi lebih mudah dan lebih dapat dipercaya ketika sampel digunakan. Secara keseluruhan, 92 karyawan PT dari seluruh Elemen Sapta menyediakan waktu dan jawaban mereka terhadap survei untuk penelitian ini.

Objek Penelitian

Terapis okupasi menjadi partisipan dalam penelitian ini. Anda bisa mencapai Jl. Marunda No. 11 RW.9 melalui Jalan Sapta di Lingkungan Cilincing Jakarta Utara, Jakarta 14120. PT. Cross Seven Elements melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara imbalan finansial, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja.

Jenis dan Sumber Data

Sumber primer sangat penting dalam penyelidikan ini. Hasil survei yang dikirimkan ke banyak orang. Oleh karena itu, laporan yang merinci karakteristik responden mengenai pengaruh gaji, motivasi, dan kinerja terhadap kepuasan kerja di PT.Lintas Sapta Element merupakan kebutuhan data primer dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

PT. Data Survei Elemen Karyawan Lintas Sapta Dampak Kompensasi, Insentif, dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja. Beberapa tanggapan dibiarkan terbuka dan ada pula yang dibiarkan tertutup pada skala Likert yang digunakan untuk penelitian ini.

Uji Validitas

Dengan menggunakan analisis validitas, peneliti dapat melihat seberapa sesuai temuan mereka dengan kenyataan. Validitas diartikan sebagai “keakuratan suatu alat ukur” oleh Supriadi (2020,23).

Uji validitas berbasis keputusan penelitian ini dirancang untuk mengetahui seberapa benar pernyataan berikut:

- 1) $r_{hitung} > r_{tabel}$ = H_0 diterima, data dinyatakan valid
 - 2) $r_{hitung} < r_{tabel}$ = H_0 ditolak, data dinyatakan tidak valid
- Menurut Sugiyono (2019, 91) korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum X)^2)(N\sum y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien Korelasi
- X = Nilai dari variabel
- Y = Nilai dari total variabel
- N = Jumlah Responden
- r_{XY} = Koefisien korelasi antara variable X dan variable Y
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variable X dan Y
- $\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X
- $\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y
- $(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian di kuadratkan
- $(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian di kuadratkan

Uji T (Parsial)

Menurut (Mulyono, 2018), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ambang batas signifikansi 0,05 digunakan. Pengaruh kecil variabel independen terhadap variabel dependen diterima benar jika tingkat signifikansinya lebih kecil dari tingkat kepercayaan.

Variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen jika $t(tabel) > t(dihitung)$, sedangkan sebaliknya mempengaruhi variabel dependen.

Jika tingkat signifikansinya adalah 5% (=0,05), kondisi berikut harus dipenuhi selama pengujian:

H_0 ditolak sedangkan H_a diterima jika dan hanya jika t kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan dampak yang jelas dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika t lebih dari 0,05 maka hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Untuk menilai pentingnya korelasi antara dua variabel, ahli statistik menggunakan uji F (Ghozali, 2018). Dengan membandingkan $F(tabel)$ dan $F(dihitung)$, kita dapat melihat batasan pengujian ini: jika $F(tabel)$ lebih besar dari $F(dihitung)$, maka faktor independen tidak mempengaruhi variabel dependen, dan jika $F(tabel)$ lebih kecil dari $F(dihitung)$, maka faktor independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Ada beberapa faktor yang menentukan diterima atau tidaknya suatu hipotesis.

- a) Apabila nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena angka signifikan lebih kecil dari alpha 5% (0,05).
- b) Apabila nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak karena angka signifikansi lebih besar dari alpha 5% (0,05).

Pengujian hipotesis adalah metode statistik untuk menentukan apakah suatu hipotesis penelitian, berdasarkan parameter dari populasi yang lebih luas, benar atau tidak ketika diterapkan pada subkumpulan data. Tujuan melakukan uji hipotesis adalah untuk menghasilkan pernyataan yang benar dan menghasilkan perubahan data yang tidak terduga. Dalam penelitian ini, kami berhipotesis bahwa:

- H1
 Ho: Pemberian Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
 Ha: Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- H2
 Ho: Pemberian Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
 Ha: Pemberian Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- H3
 Ho: Pemberian Kinerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
 Ha: Pemberian Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- H4
 Ho: Pemberian Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
 Ha: Pemberian Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.728 ^a	.530	.514	2.88142	.530	33.052	3	88	.000

a. Predictors: (Constant), KINERJA_KARYAWAN, MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KERPUASAN_KERJA

Sumber : SPSS 25

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

- 1) Terdapat hubungan yang cukup besar antara remunerasi, motivasi, dan kinerja pegawai, dengan nilai korelasi sebesar 0,728. Gaji karyawan, motivasi, dan kinerja menyumbang 51,4% variasi, sedangkan variabel lain menyumbang 48,6%.
- 2) Seperti digambarkan pada (2), ketika Sig.F = 0,000 dan Sig.F 0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan dan bersamaan antara remunerasi karyawan, motivasi dan kinerja, serta kepuasan kerja.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	.	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VI F
1	(Constant)	8,472	7,059		1,200	,233					
	KOMPENSASI	,232	,103	,253	2,259	,026	,642	,234	,165	,425	2,353
	MOTIVASI	,523	,111	,522	4,694	,000	,709	,448	,343	,432	2,317
	KINERJA_KARYAWAN	-,030	,183	-,013	-,167	,868	,223	-	-	,891	1,123

a. Dependent Variable: KERPUASAN_KERJA

Sumber : SPSS 25

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Peran Gaji dalam Kepuasan Profesional
 Bukti statistik t(hitung) 2,259 > t(tabel) 1,987 dan nilai signifikansi 0,026 < 0,05 menyebabkan penerimaan Ha dan penolakan H0.
2. Bagian Kedua: Dampak Inspirasi terhadap Moral di Tempat Kerja
 Bukti statistik menunjukkan bahwa Ha lebih mungkin benar dibandingkan H0 (t(dihitung) 4,694 > t(tabel) 1,987, p0,0005).
3. Ketiga, Kebahagiaan di Tempat Kerja dan Aktivitas Fisik
 Hasil penelitian ini mendukung hipotesis nol H0 dan menolak hipotesis alternatif Ha (t(hitung) -0,013, t(tabel) 1,987, dan 0,868 > 0,05).

- Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	823,243	3	274,414	33,052	,000 ^b
	Residual	730,627	88	8,303		
	Total	1553,870	91			

a. Dependent Variable: KERPUASAN_KERJA

b. Predictors: (Constant), KINERJA_KARYAWAN, MOTIVASI, KOMPENSASI

Sumber : SPSS 25

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

Kepuasan kerja (Y) dipengaruhi secara positif oleh gaji (X1), insentif (X2), dan output (X3), seperti terlihat pada Tabel Fhitung = 33,052 dengan sig = 0,000. Karena nilai probabilitas sebesar 0,05 dan Fhitung = 33,052 > Ftabel = 2,707, maka hipotesis diterima atau Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. pengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y).

V. KESIMPULAN

1. Kesimpulan

a. Berdasarkan Tabel *Coefficients*

Karena tabel tersebut menunjukkan korelasi yang signifikan secara statistik antara upah dan kepuasan kerja, kami menerima H_a dan menolak H_0 ($t(\text{dihitung}) = 2,259 > t(\text{tabel}) = 1,987$, $p = 0,026 < 0,05$). Bukti statistik menunjukkan bahwa H_a lebih mungkin benar dibandingkan H_0 ($t(\text{dihitung}) = 4,694 > t(\text{tabel}) = 1,987$, $p < 0,0005$). Hasil penelitian ini mendukung hipotesis nol H_0 dan menolak hipotesis alternatif H_a ($t(\text{hitung}) = -0,013$, $t(\text{tabel}) = 1,987$, dan $0,868 > 0,05$).

b. Berdasarkan Tabel *Model Summary*

Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan menjadi 0,514. Artinya, faktor selain kompensasi, motivasi, dan kinerja hanya menyumbang 4,8% dari variasi kepuasan karyawan.

c. Berdasarkan Tabel ANOVA

Dengan nilai F_{hitung} sebesar $33,052 > F_{\text{tabel}} = 2,707$ dan sig. adalah 0,000, nilai probabilitas $< 0,05$, uji F menyimpulkan bahwa Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (X_3) semuanya berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Kesimpulan berikut diambil berdasarkan hasil penelitian dan perdebatan tersebut:

H_1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H_2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H_3 : Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H_4 : Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2021). *View of Pengaruh kepemimpinan kompensasi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT mitra makmur dwijaya.*

<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/741/443>

Fauzi. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi.* 9,121-9,121.

Ismartaya & Safuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* 82–82.

Juni Priansa. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* 195–196.

Kusnawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia .* 58–58.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Maliki Ilham, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* 170–170.

Mamang Sangadji, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* 351–351.

Priansa Juni, D. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia konsep-konsep kunci.* 160–162.

Pujiarti. (2021). *View of Pengaruh kepemimpinan kompensasi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT mitra makmur dwijaya.* <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/741/443>

Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* 311. <http://repositori.buddhidharma.ac.id>

Tegor. (2020). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ORIENTA JAYA ABADI.* 56–56.

Uno B, H. (2022). *teori Motivasi & Pengukurannya.* 33–33.

<https://www.google.com/search?q=nama+nama+perusahaan+logistik+trucking+di+indonesia&sourceid=chrome&ie=UTF-8>