

Influences Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On The Performance Of PT TMS Semarang Employees In The Marketing Division

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TMS Semarang Divisi Pemasaran

Krisna Putra Sani^{1*}, Kasmari²

Universitas Stikubank (UNISBAK) Semarang^{1,2}

krisnaputrasani@mhs.unisbank.ac.id

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The study aims to find the factors that influence the employee performance, which include of compensation aspects, motivation, and job satisfaction. The study has applied quantitative methodology by involving a total of 84 employees from PT TMS Semarang Marketing Division. Census sampling technique was used in this process, and data analysis was conducted using SPSS version 25. Based on the data analysis it can be concluded that: 1. Compensation appears to have an insignificant negative influence on employee performance. 2. Motivation, on the other hand, shows the positive and significant impact on employee performance. 3. Similar to motivation, job satisfaction also has a positive and significant influence on performance. In relation to the proposed hypothesis, these findings indicate that compensation does not significantly affect performance, so the hypothesis related to compensation is rejected. Meanwhile, the hypothesis related to motivation indicates that motivation has an effect on performance, so the hypothesis can be accepted and the hypothesis related to job satisfaction has an indication of an effect on performance, so the hypothesis can be accepted.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction and Motivation*

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi beberapa faktor yang berdampak pada kinerja pekerja, yang meliputi aspek kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Studi ini telah menerapkan metodologi kuantitatif dengan melibatkan sejumlah 84 karyawan dari PT TMS Semarang Divisi Pemasaran. Pengambilan sampel menggunakan Teknik sensus serta penerapan SPSS Versi 25 dalam analisisnya. Hasil penelitian mendapatkan beberapa kesimpulan, antara lain: 1. Kompensasi, yang tampaknya berpengaruh negatif serta tidak signifikan atas kinerja karyawan. 2. Motivasi, di sisi lain, menunjukkan dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Sama halnya dengan motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja. Terkait dengan hipotesis yang diajukan, temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga hipotesis terkait kompensasi ditolak. Sementara itu, hipotesis yang berkaitan dengan motivasi mengindikasikan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja, sehingga hipotesis dapat diterima dan hipotesis terkait kepuasan kerja memiliki indikasi memberi pengaruh atas kinerja, maka hipotesis dapat diterima.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi.

1. Pendahuluan

Negara Indonesia, menjadi salah satu contoh negara berkembang yang dinilai akan menghadapi tantangan berat dalam era globalisasi seperti ini. Hal tersebut dikarenakan negara berkembang nantinya langsung berhadapan dengan negara maju dengan berbagai keunggulannya dari berbagai segi seperti modal, teknologi dan sumber daya manusia tentunya. Aset penting dalam organisasi ialah Sumber Daya Manusia nya karena sifatnya yang dinamis serta selalu dibutuhkan dalam berbagai proses produksi jasa maupun barang. Perlu diingat bahwa dengan dibutuhkannya manusia dalam segala sektor produksi, munculan sebuah paham dan ilmu mengenai masalah ketenagakerjaan atau banyak dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia. Faktor tersebut berpengaruh terhadap meningkatnya standar kepegawaian serta

angka pengangguran yang kian tahun makin meningkat.

Kinerja hasil kerja dari segi kuantitas baik kualitas yang diraih karyawan dalam menjalankan tugas semestinya selaras dengan tanggung jawab yang telah diberi (Mangkunegara A. A., 2013). Sedarmayanti (2011) mendefinisikan arti dari kinerja terjemahan dari performance yang memiliki arti hasil dari seorang pekerja, suatu organisasi secara menyeluruh, dimana hasil dari kerja tersebut seharusnya dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar dan ketentuan). Dalam suatu Perusahaan, karyawan menjadi salah satu bagian sangat penting sehingga hasil dari pekerjaan karyawan nantinya berpengaruh pada daya saing Perusahaan tersebut

Kompensasi adalah suatu upah atau penghargaan terhadap para pekerja atas jasa nya pada suatu organisasi/perusahaan tersebut. Manfaat tersebut dapat berupa uang atau dalam bentuk yang lainnya, baik langsung maupun tidak, yang mana kompensasi tersebut akan diserahkan pada pekerjanya oleh suatu organisasi atas pekerjaan/jasa pekerjanya kepada organisasi/perusahaan tersebut. Kompensasi menjadi sebagian system reward yang berhubungan langsung dengan ekonomi, namun semenjak muncul sebuah teori dimana perilaku atas individu itu dipengaruhi oleh system dalam spektrum yang lebih luas sehingga sistem kompensasinya tidak terpisah dari seluruh sistem penghargaan yang telah difasilitasi Perusahaan terkait.

Motivasi merupakan sesuatu yang memicu rasa semangat atau timbulnya dorongan kerja. Motivasi dalam bekerja juga termasuk dalam faktor yang cukup krusial dalam upaya peningkatan kinerja para karyawan.

(Abraham, 1970) motivasi merupakan seseorang yang berperilaku/bekerja, sebagai akibat dari munculnya dorongan untuk memenuhi beragam macam kebutuhan. Sebagai salah satu hal penting bagi karyawan, motivasi akan mendorong karyawan tersebut untuk jauh lebih giat serta bersemangat agar mampu memberi pengaruh baik untuk sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja berkaitan pada sebuah sikap maupun perasaan seseorang pada pekerjaannya, pendidikannya, upah, promosi kenaikan status, pengawasan, hubungan sesama rekan kerja, beban kerja dan lain sebagainya. Lanjutnya kepuasan kerja berhubungan pula dengan cara seseorang dalam bersikap terhadap pekerjaannya, serta terdapat beberapa alasan praktis lain yang menjadikan kepuasan kerja sebagai sebuah konsep yang cukup penting bagi para petinggi. Menurut Handoko (2014), Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosi pada karyawan untuk menilai menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan gambaran emosional seorang pekerja pada pekerjaannya (Handoko, 2014).

Berdasarkan penjelasan diatas dan riset sebelumnya, maka penting dilakukan penelitian ini akan dilakukan dengan topik "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karywan PT TMS Semarang Devisi Pemasaran"

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian kinerja, sebagian menggambarkan kinerja sebagai hasil kerja atau unjuk kerja, namun sebenarnya kinerja memiliki artian yang lebih luas, tidak sekedar hasil dari upaya kerja saja, namun mencakup pula terkait dengan proses dari pekerjaan itu berlangsung. Menurut (Wibowo, 2014) kinerja didefinisikan sebagai suatu proses pekerjaan yang berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja pada para karyawan dapat dipengaruhi banyak faktor bergantung pada tersedianya kualitas dan kemampuan-kemampuan sumber daya manusianya yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Kinerja juga digambarkan sebagai perilaku nyata yang di tunjukan oleh masing-masing karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran.

Edison dkk (2016) berpendapat bahwa indikator dan dimensi kinerja terdiri dari : (1) hasil kerja, meliputi; Kualitas; Kuantitas serta Upaya Kerja (2) Tindakan dan Cara berskap

seseorang dalam bekerja meliputi; Inisiatif; Ketelitian

Kompensasi

Kompensasi menurut (Kasdarisman, 2012) merupakan kegiatan pemberian kompensasi kepada karyawan. Artinya kompensasi diberikan kepada karyawan yang telah memberikan jasanya dalam pekerjaannya demi kemajuan perusahaan.

Kompensasi, selain memberikan ketidakseimbangan bagi pekerja, juga merupakan upaya paling efisien dan efektif guna mempertahankan karyawan dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh sebuah organisasi maupun perusahaan kepada karyawannya tidak sebatas berupa uang saja namun bisa juga dalam bentuk yang lain yang berkaitan bergantung pada ketentuan serta kemampuan dari masing-masing Perusahaan tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2012) Indikator dan dimensi Kompensasi meliputi: (1) *Direct Compensation*; upah; insentif; bonus; uang saku; uang pesangon (2) *Indirect Compensation* langsung; Promosi Jabatan; asuransi kesehatan; Keselamatan kerja; Pujian dan penghargaan.

Motivasi

Sedarmayanti (2009) berpendapat bahwa motivasi dapat dicirikan sebagai keadaan yang mendorong tindakan dan menyediakan energi yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan. Kinerja yang lebih baik juga terkait dengan motivasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan semangat dalam pekerjaan, seorang karyawan memerlukan dorongan motivasi. Keberadaan motivasi dianggap memperkuat semangat dalam bekerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasibuan (2016) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang memicu antusiasme seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efisien dan tepat, serta terstruktur dengan segala upaya. Motivasi juga memiliki indikator dan dimensi seperti kebutuhan fisiologis yang terlihat dari gaji dan fasilitas kerja, kebutuhan rasa aman dengan indikator perlakuan atasan, jaminan keselamatan kerja, dan kondisi kerja. Kebutuhan sosial mencakup hubungan karyawan dengan atasan dan rekan kerja. Kebutuhan penghargaan melibatkan pujian dari atasan, kepercayaan atasan, peluang promosi, dan penghargaan prestasi. Sementara itu, kebutuhan aktualisasi diri mencakup penggunaan kecakapan, pelaksanaan tugas yang menantang, demonstrasi kemampuan, keterampilan, dan optimalisasi potensi kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai berbagai emosi yang dirasakan pekerja terhadap pekerjaannya, terdiri dari senang atau tidaknya terhadap hasil keterkaitan dan penilaian para karyawan terhadap lingkungan dan pekerjaannya. Sebagian besar pekerjaan mengharuskan banyak komunikasi antar rekan sekerja maupun dengan atasannya, tergantung ketentuan masing-masing, memenuhi persyaratan kinerja. Menurut (Robbins S. , 2003), berpendapat bahwa Kepuasan kerja menjadi gambaran sikap secara umum atas hasil pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah nilai kompensasi yang diterima karyawan dengan ekspektasi karyawan.

Menurut (Robbins J. , 2015) dimensi dan indikator kepuasan kerja terdiri antara lain sebagai berikut : dimensi terdiri dari pekerjaan tersebut sedangkan indikator merupakan bobot kerja; dimensi gaji dengan indikator nya adalah nilai upah atau gaji yang diterima atas hasil kerjanya; dimensi promosi dengan indikator kenaikan pada status; dimensi pengawasan dengan indikator pemberian perhatian pada waktu kerja; sedangkan dimensi rekan kerja dengan indikator karakteristik personal dan komitmennya.

3. Metode Penelitian

Sumber Data

Data penelitian didapat dari responden yakni para karyawan PT TMS Semarang Divisi Pemasaran. Penelitian ini menggunakan dua jenis data yakni primer serta sekunder. Data primer diambil melalui pengisian angket atau kuesioner. Pengukuran kuisisioner menggunakan skala ordinal. Data yang terkumpul dari skala Likert berupa skala ordinal, karena digunakan 5 angka kriteria dalam skala Likert, yakni skor 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) (Ferdinand, 2014). Sedangkan data yang tidak di ambil secara langsung dikategorikan dalam data sekunder, yang mana data tersebut didapat melalui penyusunan dokumen atau informasi dari orang lain. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan berasal dari informasi mengenai data pendukung berkaitan dengan variabel penelitian, jumlah karyawan, dan gambaran umum tentang objek penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi meliputi beberapa karyawan dari PT. TMS Semarang Divisi Pemasaran berjumlah 84 karyawan. Dgunakan teknis sensus dalam pengambilan sampelnya serta pengaplikasian SPSS Ver. 25 dalam penganalisaan datanya.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Pengimplementasian Uji Validitas bertujuan mengukur kevalidan sebuah kuesioner. Kuesioner dapat dianggap sah bilamana pertanyaan-pertanyaan didalamnya menggambarkan berbagai macam aspek yang akan di ukur. Dikatakan valid apabila KMO (Kasier-Meiyer-Olkin) adalah statistic yang mengidentifikasikan proposal variasi dalam variabel yang merupakan varibael umum dengan menggunakan analisi faktor maka item-item yang tidak valid akan dikeluarkan dari penelitian. Masing masing variabel yang lebih nilainya dari 0,05 dan signifikansi nya kurang dari 0,05 serta memiliki nilai kriteria loading faktor pengujian, yaitu loading faktor > rule of tumb (0,4) dapat dianggap dan diakui ke sah-an nya, sedangkan loading faktor < rule of tumb (0,4) maka di anggap tidak sah

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Compon et Matrix	Standar factor loading	Kriteria
Kompensasi (X1) KMO = 0,738	X1.1	0,53	0,4	Valid
	X1.2	0,659	0,4	Valid
	X1.3	0,688	0,4	Valid
	X1.4	0,762	0,4	Valid
	X1.5	0,722	0,4	Valid
	X1.6	0,624	0,4	Valid
Variabel	Item	Nilai Compon et Matrix	Standar factor loading	Kriteria
Motivasi (X 2) KMO = 0,880	X1.7.	0,712	0,4	Valid.
	X1.8.	0,813	0,4	Valid.
	X1.9.	0,660	0,4	Valid.
	X2.1.	0,670	0,4	Valid.
Kepuasan Kerja (X 3) KMO = 0,826	X2.2.	0,824	0,4	Valid.
	X2.3.	0,799	0,4	Valid.
	X2.4.	0,840	0,4	Valid.
	X2.5.	0,585	0,4	Valid.
	X2.6.	0,801	0,4	Valid.
	X2.7.	0,847	0,4	Valid.
	X2.8.	0,813	0,4	Valid.
	X2.9.	0,853	0,4	Valid.
Kepuasan Kerja (X 3) KMO = 0,826	X3.1.	0,820	0,4	Valid.
	X3.2.	0,834	0,4	Valid.
	X3.3.	0,764	0,4	Valid.
	X3.4.	0,886	0,4	Valid.

	X3.5.	0,802	0,4	Valid.
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,892	0,4	Valid.
KMO = 0,826	Y2.	0,829	0,4	Valid.
	Y3.	0,878	0,4	Valid.
	Y4.	0,909	0,4	Valid.
	Y5.	0,909	0,4	Valid.
	Y6.	0,928	0,4	Valid.
	Y7.	0,891	0,4	Valid.

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2023

Uji Reliabilitas

Penggunaan uji reliabilitas bertujuan untk mengetahui apakah data dari pada angket atau kuisiонер telah tergolong reliable atau tidak. (Ghozali, 2011) Menyatakan Kuesiонер tergolong sebagai reliabel bilamana hasil jawaban dari responden tidak banyak berubah, dan cukup stabil. Semakin tinggi reliabilitas pada suatu alat maka semakin stabil alat tersebut dalam mengukur suatu gejala namun apabila reliabilitas suatu pengukuran rendah maka alat menjadi tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Dengan beberapa syarat atau ketentuan:

1. Apabila Koefisien Cronbach Alpha < .0,7 : pertanyaan yang diajukan tidak cukup reliabel.
2. Jika Koefisien Cronbach Alpha > 0,7 : pertanyaan yang di ajukan cukup reliabel

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Standar Reliabilitas	Kriteria
1	Kompensasi (X 1)	0,859	0,7	Reliabel
2	Motivasi (X 2)	0,919	0,7	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X 3)	0,880	0,7	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,956	0,7	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Uji Regresi

Tujuan diterapkannya uji regresi berganda ialah guna menilai besaran pengaruh dari variabel bebas (X) atas variabel terikatnya(Y). Upaya ini menghubungkan variabel dependen bersama dengan variabel independent nya. Variabel terkait dalam penelitian ini meliputi kinerja para pegawai, sedangkan kompensasi, motivasi,kepuasan kerja dikategorikan sebagai variabel bebas. Hasil dari pengaplikasian SPSS Versi 25 dalam uji regresi linier berganda ini tersaji pada Tabel 3. berikut:

Tabel 3. Uji Regresi

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,256	2,065		5,936	.000
Kompensasi	-0,046	0,089	-0,063	-0,520	0,604
Motivasi	0,364	0,116	0,526	3,131	0,002
Kepuasan Kerja	0,36	0,179	0,281	2,005	0,048

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Uji F

Uji F pada intinya menggambarkan apakah semua variabel independen/beba saling pengaruh terhadap varial dependen/terikat. Berdasarkan hasil analisis, hasil uji F disajikan dalam Tabel 4:

Tabel 4. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1120.621	3	373.54030	461	.000 ^b
	Residual	981.045	80	12.263		
	Total	2101.667	83			

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil dari analisis data tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung yang didapat adalah 30,461 serta signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 tertolak sedangkan H_a diterima. Atas dasar hasil analisis tersebut, dapat diartikan kompensasi, motivasi, kepuasan kerja sebagai mediasi memberikan pengaruh secara simulat kepada kinerja dari pegawai atau karyawan

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diartikan sebagai ukuran dari jauhnya model penelitian yang terpakai guna memberi penjelasan atas variasi variabel terikat. Nilai koefisien berkisar antara 0-1. Nilai dari R^2 yang dikatakan kecil, telah menggambarkan bahwa sebuah variabel terikat diterangkan dari variabel bebas dengan jumlah terbatas. Di sisi lain, nilai R^2 yang hampir mendekati 1 berarti bahwa variabel bebas dapat menunjukkan pengaruhnya terhadap variabel terikat sebagian besar atau hampir keseluruhannya (Ghozali, 2011). Berikut hasil Uji Koefisien Determinasi pada tabel 5

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimated
1	0,73	0,533	0,516	3,502

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 5. memperlihatkan nilai *Adjusted R Square* 0,516. Hasil uji diartikan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi berkontribusi sebesar 51,6 % dalam menerangkan kinerja karyawan (Y), sedangkan yang lain terpengaruhi dari variabel lain yang tidak dipergunakan di penelitian ini.

Uji T

Tabel 3 menunjukkan bahwa pada penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang perlu diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui Uji Statistik T yang digunakan untuk menilai kontribusi dari masing masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan hasil dari pada Tabel 3 maka dapat ditarik disimpulkan dari hasil Uji T sebagai berikut :

1. **H1 = Kompensasi atas kinerja karyawan**

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa diketahui kompensasi tidak berpengaruh signifikan, hal tersebut terlihat nilai signifikan $0.605 > 0,05$ dengan arah negatif dengan nilai beta - 0,630, sehingga H1 ditolak.

2. **H2 = Motivasi atas kinerja karyawan**

Hasil pada Tabel 3 menggambarkan bahwa dapat diketahui kompensasi berpengaruh signifikan, hal tersebut ditunjukkan dari nilai signifikan $0.002 < 0,05$ dengan arah positif dengan nilai pada beta 0.526 sehingga H2 diterima .

3. **H3 = Kepuasan Kerja atas kinerja karyawan**

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa dapat diketahui kompensasi berpengaruh cukup signifikan, terlihat dari nilai signifikan $0.048 < 0,05$ dengan arah positif dengan nilai pada beta 0.281 sehingga H3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Atas Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan suatu hal yang dapat karyawan terima melalui balas jasa dari hasil pekerjaan mereka. PT TMS memeberikan tambahan kompensasi berupa insentif atau bonus ketika karyawan memenuhi sasaran dan misi yang sebelumnya sudah ditentukan oleh perusahaannya, itu merupakan salah satu bentuk apresiasi perusahaan terhadap pencapaian kerja yang diberikan oleh karyawan ke perusahaan. Berdasarkan hasil pada tabel 3 dapat diketahui kompensasi tidak berpengaruh signifikan, hal ini dapat kita lihat nilai signifikan $0.605 > 0,05$ dengan arah negatif dengan nilai pada beta $-0,630$, sehinhgga H1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi bukanlah hal yang sangat penting dan cukup berpengaruh dalam kinerja mereka. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa peningkatan kinerja karyawan timbul akibat dari hal lainnya sepeti pemberian motivasi, kepuasan kerja bahkan bias jadi dari faktor lainnya. Dari penjelasan diatas mendukung dan selaras denagn penelitian dahulu oleh (Intan Lestari Hastut, 2022) yang berpendapat bahwa kompensasi juga berpengaruh negative serta tidak signifikan.

Pengaruh Motivasi Atas Kinerja Karyawan

Supaya lebih bersemangat dalam peningkatan kinerja, sebuah motivasi dibutuhkan karyawan guna menguatkan gairah dalam bekerja. Motivasi dapat di artiikan sebagai kondisi dimana mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah pada pencapain kebutuhan.

Berdasarkan hasil pada tabel 3 dapat diketahui kompensasi berpengaruh signifikan, hal ini dapat kita lihat nilai signifikan $0.002 < 0,05$ dengan arah positif dengan nilai pada beta 0.526 sehinhgga H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil peneleitian ini motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT TMS Semarang khususnya devisi pemasaran, karena motivasi bukan hanya dari faktor finansial saja namun meningkatnya kinerja karena karyawan bisa terjadi karena faktor lingkungan sekitar atau dari teman kerja bahkan atasan yang selalu memberikan semangat dan motivasi. Hal ini selarasa dengan hasil penelitian dari (Nawawi, 2020) yang menyatakan motivasi memberi pengaruh positif serta hasil yang signifikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Atas Kinerja Karyawan

Kepuasan dalam bekerja dapat didefinisikan menjadi sebuah kecenderungan, perasaan dan pemikiran, seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Kurniawan, 2019). Di lain hal, kepuasan dalam bekerja dapat diartikan juga sebagai perasaan emosi atau keadaan dimana dapat diukur dari seberapa perusahaan memberikan upah atau balas jasa . Berdasarkan hasil pada tabel 3 dapat diketahui kompensasi berpengaruh signifikan, hal ini dapat kita lihat nilai signifikan $0.048 < 0,05$ dengan arah positif dengan nilai pada beta 0.281 sehinhgga H3 diterima . Dari hasil penelitian pada karyawan PT TMS memeberikan pelakuan kepada setiap karyawan untuk melanjutkan pendidikan dengan tujuan untuk memperoleh karir yang cemerlang, pemberian nilai upah yang sebanding dengan bobot kerja yang diberikan. Hasil tersebut sejalan pula dengan penelitian (Susanto, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan memberi pengaruh yang positif dan hasil yang cukup signifikan terhadap kinerja para karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Kompensasi, berpengaruh negatif pada kinerja para karyawan PT TMS Semarang devisi pemasaran. Sehingga kompensasi tidak begitu bepengaruh terhadap kinerja para karyawan
2. Motivasi, berpengaruh positif terhadap kinerja PT TMS Semarang devisi pemasaran. Dengan demikian dapat diambil anggapan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT TMS Semarang devisi pemasaran, hal itu sangat

diharapkan oleh perusahaan karena dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan target dan tujuan perusahaan akan tercapai.

3. Kepuasan kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja PT TMS Semarang divisi pemasaran. Maka dari itu dari penelitian ini karyawan merasa puas terhadap beban kerja yang di berikan oleh perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

1. Penggunaan tiga variabel independent, yang meliputi kompensasi, motivasi, serta kepuasan kerja menjadi salah satu keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini serta hanya sebesar 51,6 % yang digunakan untuk menjelaskan variabel dependen sedangkan 48,4 % sisanya menjelaskan variabel diluar model penelitian ini. Variabel diatur model penelitian inilah yang bisa dijadikan bahan informasi bagi peneliti mendatang.
2. Penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, hal ini berdasarkan pilihan jawaban persepsi responden. Masing-masing individu memiliki perbedaan dalam pemilihan jawaban sehingga kesungguhan dan kejujuran responden untuk memilih opsi jawaban sesuai keadaan sesungguhnya tidak dapat dikontrol oleh peneliti.

Implikasi Penelitian

1. Untuk Perusahaan, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dipergunakan sebagai referensi atau evaluasi guna menciptakan kinerja perusahaan yang lebih optimal terutama dari segi kompensasi karena dari kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan membuat semangat agar lebih bekerja keras untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah inspirasi serta wawasan terkait pengaruh kompensasi dalam pada kinerja karyawan, selain itu dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan secara luas.
3. Kompensasi ternyata berpengaruh negatif atas hasil kinerja para karyawan. Pernyataan tersebut tergambar dari adanya Tunjangan Hari Raya (THR) yang memiliki nilai paling tinggi 4,07. Dapat disimpulkan karyawan beranggapan bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) sudah pasti diterima setiap tahun, sehingga karyawan tidak terlalu memikirkan kompensasi tersebut.

Daftar Pustaka

- Abraham, H. M. (1970). *Motivation and personality*. USA: Harper and Row Publication . Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : indoprint.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Intan Lestari Hastut, K. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LIBERRO INDONESIA SURABAYA. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1482–1489.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, J. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon . *Jurnal*

Manajerial dan Kewirausahaan, 723-729 .

Robbins, J. (2015). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.

Sagala, R. d. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Kelima)*. Bandung: Rafika Aditama .

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju. .

Sondang, Siagian (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. bandung: Alfabeta.

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*.

Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.