

PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA

Rudy Ifriansyah

Asosiasi Manajemen Indonesia

rudy.ifriansyah@yahoo.com

ABSTRACT

Compensation, motivation and job satisfaction is directly related to the employee's performance. Compensation, motivation and job satisfaction felt by employees can degrade performance or improve employee performance. Compensation in accordance with the expectations of employees and the employees were satisfied with their jobs will be motivated to improve performance so that will have an impact on increasing the company's overall performance. This research was conducted at Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta. This study aims to determine the effect of compensation, motivation and job satisfaction on employee performance. The number of samples is set as many as 154 respondents using random sampling method. Results of the analysis showed that the variables of job satisfaction and work motivation positive effect on employee performance, while variable compensation is not successful in influencing the performance of employees.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pengertian Bisnis menurut Amirullah dan Imam Hardjanto (2005) : Bisnis adalah kegiatan yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang (organisasi) yang menciptakan nilai (*create of value*) melalui penciptaan barang dan jasa (*create of goods and service*) untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan memperoleh keuntungan melalui transaksi.

Bisnis juga tidak bisa dilepaskan dari keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan yang memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam

perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Warung Spesial Sambal yang didirikan oleh seorang sarjana (tidak dilanjutkan) teknik kimia UGM Yoyok Heri Wahyono, yang pertama memulai usaha dengan warung tenda sekarang menjelma menjadi warung kuliner sukses di Jogja dan sekarang dapat merambah di kota-kota lain.

TEORI DASAR

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). (Handoko, 1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu (Sopiah, 2008). Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan (Maripot Tua E.H, 2002). Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

1. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
4. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah membangun kerja psikologis digunakan ketika mengukur pemenuhan karyawan pada pekerjaan (Hackman dan Oldham, 1976). Spector (1997), mendefinisikan sebagai "perasaan global mengenai pekerjaan atau sebagai konstelasi terkait sikap tentang berbagai aspek atau aspek dari pekerjaan." Steve M. Jex (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Kemudian Parrish (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "... variabel afektif yang merupakan hasil dari pengalaman kerja seseorang. Menurut (Wexley dan Yukl, 1977) dalam bukunya yang berjudul *Organisational Behavior And Personnel Psychology*, teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu :

1. Discrepancy Theory

Teori ini menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada. Dipelopori oleh

(Porter, 1961) dengan mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Selanjutnya (Locke, 1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada discrepancy antara should be (expectation, need, atau value) dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan (Moh. As'ad, 1995).

2. Equity Theory

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi. Menurut teori ini equity terdiri dari tiga elemen, yaitu :

- a. Input, yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan atas pekerjaannya.
- b. Out comes, yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.
- c. Comparison persons, yaitu kepada orang lain atau dengan siapa karyawan membandingkan rasio input – outcomes yang dimilikinya. Comparison Persons ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau.

Sehingga dapat disimpulkan dalam teori ini adalah setiap karyawan akan membandingkan rasio input – out comes dirinya dengan rasio input – out comes orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa cukup puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak. Penelitian yang dilakukan Palupi (2013) menunjukkan bahwa keadilan kompensasi berperan mendorong organisasi lebih efektif. Keadilan dalam praktik organisasi memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi (Tjahjono, 2008, 2011 dan 2014).

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Pegawai/karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam bukunya berjudul “manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan’ (2006). Yang menyatakan bahwa : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Hani Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. 2. Menurut

(Gomes, 2000) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Manfaat dari penilaian suatu kinerja pegawai terdapat kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengembalian keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

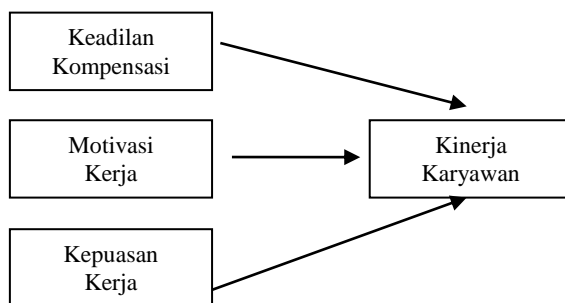


Figure 1. Research Model

Metode Penelitian

Ditinjau dari metode analisisnya penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan pengujian-pengujian hipotesis dengan alat uji statistik. Pengujian hipotesis ini merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena antar dua variabel atau lebih seperti pada penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh antara keadilan kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di warung SS Jogjakarta.

Objek Penelitian

Peneliti mengambil lokasi penelitian pada Waroung Spesial Sambal (SS) yang berlokasi di Jl. Kaliurang KM. 4,5 Gg. Kinanthi No. 19 Pogung Kidul Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan di kantor pusat serta di beberapa outlet SS yang berada di area Jogjakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus – Oktober 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah manajemen dan beberapa outlet Waroung SS Group Jogjakarta. Sampel diambil berdasarkan random sampling (probability sampling), dengan teknik simple random sampling. Yaitu teknik pengambilan sampel dimana tiap unit populasi diberi nomor. Kemudian sampel yang diinginkan ditarik secara random, baik dengan menggunakan random numbers ataupun dengan undian biasa.(Nazir, 1983). Penelitian ini juga menggunakan teknik Stratified Random Sampling yang berguna untuk mengetahui ketepatan yang lebih tajam terhadap masalah yang di teliti. (Nazir, 1983).

Sumber Data

Sumber data untuk penelitian ini adalah dalam bentuk data primer, terdiri dari data kuantitatif, yang berasal dari analisis statistik hasil pengumpulan data yang akan dilakukan. Pengumpulan data melalui survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) yang telah dipersiapkan sebelumnya. Bentuk penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik data kuantitatif, yaitu melalui teknik survei dengan kuesioner.

Analisis data kuantitatif statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel penelitian, dengan memberikan kuesioner kepada karyawan. Data akan dianalisis dengan regresi menggunakan SPSS 16.

PENGUKURAN DARI DEFINISI OPERASIONAL DAN VARIABEL

Variabel dalam penelitian ini diklarifikasi ke variabel dependen dan independen. variabel dependen terdiri dari kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen yang kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, ukuran atau standart yang ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah (Veithzal Rivai,2003;354): Disiplin, Sikap kerja dan Pekerjaan yang dihasilkan.

Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi (Michael dan Harnold, 1993) dalam (Pandja dan Khusaini;2003) adalah:

- Kompensasi material

Yaitu tidak hanya berbentuk uang seperti gaji, bonus dan komisi namun segala bentuk penguat fisik misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya asuransi kesehatan, pensiun.

- Kompensasi sosial

Yaitu berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi.

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi didefinisikan sebagai pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan pada seseorang untuk melaksanakan tugas/ pekerjaan dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi (Gomes:1997) dalam (Rivai:2005) yaitu: Pembayaran/gaji, Keamanan kerja, Hubungan sesama pekerja, Pengawasan (*supervisor*), Pujian dan Pekerjaan itu sendiri.

Job Satisfaction (X3)

Kepuasan kerja biasanya didefinisikan sebagai tingkat pengaruh positif karyawan terhadap pekerjaannya atau situasi pekerjaan (Locke, 1976: Spector, 1977). Pengaruh positif pada definisi ini dapat ditambahkan komponen kognitif dan perilaku, hal ini sesuai dengan cara psikologis sosial mendefinisikan sikap (Zanna & Rempel, 1988). Kepuasan kerja nyatanya adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

DATA ANALYSIS

Uji Instrumen

- Uji Validitas

Mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

- Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 (Ghozali,2005).

Uji Model

- Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Gozali, 2005).

- Uji F

1. Derajat kepercayaan = 5 %
2. Derajat kebebasan f tabel (α , k, n-k-1)

$$\alpha = 0,05$$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

3. Menentukan kriteria pengujian

H₀ ditolak apabila f hitung > f tabel

H_A ditolak apabila f hitung < f tabel

4. Menentukan f.hitung dengan rumus

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

R² = Koefisien determinan berganda

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Kesimpulan :

Apabila F hitung < F tabel maka H₀ diterima dan H_A ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

Apabila F hitung > F tabel maka H₀ ditolak dan H_A diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

Pengujian Hipotesis

- Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi atau kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja. Dalam regresi linier berganda terdapat 4 variabel, yaitu :

- a. Variabel Bebas (X₁), yaitu Kompensasi
- b. Variabel Intervening (X₂), yaitu Motivasi
- c. Variabel Intervening (X₃), yaitu Kepuasan kerja
- d. Variabel Terikat (Y), yaitu Kinerja

Untuk menguji variabel tersebut maka digunakan analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y_1 = b_1X_1 + e_1$$

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

b_1, b_2, b_3 = Koefisien garis regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

X3 = Kepuasan kerja

e = residual atau *prediction error*

- Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah – langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Menentukan formasi H0 dan H1

H0 : $b_i = 0$,berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

HA : $b_i \neq 0$,berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Level of significant

Sampel 100 orang, maka t tabel = t ($\alpha = 0,05$)

3. Menentukan kriteria pengujian

H0 gagal ditolak apabila t hitung < t tabel

H1 ditolak apabila t hitung > t tabel

4. Tes Statistik

$$t = \frac{\text{rata-rata sampel pertama} - \text{rata-rata sampel kedua}}{\text{standar error perbedaan rata-rata kedua sampel}}$$

Kesimpulan :

Apabila t hitung > t tabel maka H0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar ke responden berjumlah 154 sampel jumlah responden perempuan sebanyak 52% (80 orang) sedangkan untuk responden laki-laki sebanyak 48% (74 orang) dengan rincian yang berasal dari pendidikan terakhir <SMP sebanyak 3% (4 orang) SMP sebanyak 5% (7 orang) SMA/SMK sebanyak 60% (1 orang), pendidikan terakhir D3 sebanyak 5% (7 orang), pendidikan terakhir S1 sebanyak 29% (44 orang). Selain itu, juga menunjukkan responden yang usia 17-22 tahun 36%, (55 orang) usia 23-28 tahun 51% (79 orang), usia 29-33 tahun 10% (16 orang), 34-38 tahun 3% (4 orang). Responden yang lama bekerja <1 tahun sebanyak 19% (30 orang), lama bekerja 1-3 tahun 66% (101 orang) lama bekerja 4-7 tahun 14% (21 orang), lama bekerja >7 tahun 1% (2 orang).

Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa dari 154 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan alat uji statistik Cronbach Alpha, dengan ketentuan nilai Cronbach alpha $> 0,6$. Adapun hasil reliabilitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan alat ukur tersebut dapat dikatakan andal.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Chonbach
Kompensasi	0,767
Motivasi Kerja	0,735
Kepuasan Kerja	0,771
Kinerja Karyawan	0,768

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terlihat bahwa seluruh nilai koefisien alpha (Cronbach) lebih besar dari 0,7. Melihat hasil tersebut dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh perangkat instrumen adalah reliabel sehingga data dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Hipotesis

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi

<i>Statistic</i>	Beta <i>(Standardized Coefficients)</i>	T	Sig. (P)
(Constant)		5,407	0,000
Kompensasi	0,029	0,336	0,737
Motivasi Kerja	0,362	4,478	0,000
Kepuasan Kerja	0,289	3,500	0,001
F hitung	25,064		
Sig.(P)	0,000		
R	0,578		
R² (Square)	0,334		
Adjusted R²	0,321		

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel independen kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Melihat tabel 4.19 hasil regresi diatas persamaan linier yang menyatakan hubungan antara kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,029X_1 + 0,362X_2 + 0,289X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Kepuasan Kerja

e = error

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- **Koefisien Regresi pada Kompensasi (β_1)**

Berdasarkan persamaan regresi di atas terlihat nilai koefisien regresi kompensasi (β_1) bernilai positif sebesar 0,029. Koefisien yang bernilai positif dapat di artikan bahwa apabila kompensasi yang diterima karyawan baik

- **Koefisien Regresi pada Kualitas Produk (β_2)**

Berdasarkan persamaan regresi di atas juga bisa terlihat nilai koefisien regresi motivasi kerja (β_2) bernilai positif sebesar 0,362 dan sebagai variable dominan. Koefisien yang bernilai positif dapat di artikan bahwa apabila motivasi kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

- **Koefisien Regresi pada Kepuasan Kerja (β_3)**

Berdasarkan persamaan regresi di atas juga bisa terlihat nilai koefisien regresi kepuasan kerja (β_3) bernilai positif sebesar 0,289. Koefisien yang bernilai positif dapat di artikan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan

Uji Parsial (*t-test*)

Pengujian secara parsial dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Nilai signifikansi uji t dapat dilihat pada tabel 4.13 hasil analisis regresi.

- **Pengujian Secara Parsial pada Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian yang ditunjukkan oleh tabel sebelumnya yang menunjukkan nilai thitung untuk variabel kompensasi adalah sebesar 0,336 dengan nilai signifikansi 0,737. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan juga bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada waroeng SS. Keterangan tersebut tidak dapat membuktikan hipotesis yang pertama “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada waroeng SS Yogyakarta.”

- **Pengujian Secara Parsial pada Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian yang ditunjukkan oleh tabel sebelumnya yang menunjukkan nilai thitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 4,478 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari hasil tersebut juga membuktikan pada

hipotesis kedua bahwa “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Waroeng SS Yogyakarta”.

- **Pengujian Secara Parsial pada Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian yang ditunjukkan oleh tabel sebelumnya yang menunjukkan nilai thitung untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,500 dengan nilai signifikansi 0,001. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari hasil tersebut juga membuktikan pada hipotesis ketiga bahwa “Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Waroeng SS Yogyakarta”.

Uji Simultan (F-test)

Pengujian secara simultan atau uji F dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) benar-benar berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian ini juga mengetahui apakah persamaan regresi secara keseluruhan merupakan prediktor yang akurat untuk variabel dependen. Apabila persamaan regresi secara keseluruhan merupakan prediktor yang akurat maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi di atas adalah nilai F hitung adalah sebesar 25,064 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan. Perhitungan nilai β_1 , β_2 dan β_3 atau variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak sama dengan nol atau mempunyai nilai 0,029, 0,362 dan 0,289. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Pengujian R² atau R square di gunakan untuk mengukur besarnya variasi hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat atau (Y). Dengan demikian bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya variansi atau determinasi dari variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada Waroeng SS

Yogyakarta. Hasil pengujian R² pada pengaruh antara kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai dari R² atau R Square sebesar 0,334. Perhitungan dari hasil tersebut sebesar 0,334 menunjukkan bahwa 33,4% kinerja karyawan pada Waroeng SS secara langsung di pengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 66,6% di pengaruhi oleh faktor lainnya, yang tidak terdapat di model penelitian ini.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan kompensasi pada kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil statistik dari penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan sehingga peneliti memberikan justifikasi bahwa karyawan waroeng SS merasa terjamin, yaitu adanya uang pensiun, jamsostek.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja pada kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja mereka akan meningkat.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja akan meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dijadikan untuk melakukan perbaikan pada penelitian mendatang. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah karena tingkat pendidikan yang pada umumnya rendah, mengakibatkan pemahaman responden atas beberapa pernyataan yang disediakan tidak dapat cepat dipahami.

Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pada faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Para pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Imam Hardjanto, (2005). Pengantar Bisnis, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Augusty, Ferdinand. (2006). Metode Penelitian Manajemen Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Manajemen Sumberdaya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arrizal. (1999). "Motivasi Kerja Dapat di Bangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai. " Kajian Bisnis, No 17, pp.23-27
- Azwar, Saifudidin. (2003). Sikap Manusia Terori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barbara A. Fritzsche and Tiffany J. Parrish, "Theories and Research on Job Satisfaction" dalam Steven Douglas Brown and Robert William Lent, eds. 2005. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.).
- Dessler, Gary. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
- Ditto, Anoki Herdian. (2010). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan IV. Semarang; Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal : 63-74.
- Handoko, Hani. (1993). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Hani. (2002), *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Haney, William V. (1962). *Serial Communication of Information in Organization*. N.J. Prentice Hall.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai diagnosis organisasional konsep dan aplikasi*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Mathis, Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, Triyono 2009. "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan" <http://triyononugroho.blogspot.com/2009/03/pengaruh-kompensasi-dan-kepemimpinan.html>, Diakses tanggal 12 April 2015.
- Nur, Mohamad. (1987). *Teori Tes*. Surabaya: IKIP Surabaya.
- Palupi, Majang. (2013). Pengaruh keadilan keadilan kompensasi, kebijakan rotasi karyawan dan komitmen afektif pada perilaku retaliasi PNS kantor"x" di Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1):15-24.
- Panggaben, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Rita Swietenia. 2009. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)." *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Schuler, R.S., dan S.E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Menghadapi Abad ke-21*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: a dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469–480.
- Steve M. Jex, (2002). *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York : John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2002). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. (2000). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*, Yogyakarta.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tjahjono, Heru K. (2008). Studi literatur pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural pada konsekuensinya dengan teknik meta analisis. *Jurnal Psikologi UGM*. Volume 35(1):21-40.
- Tjahjono, Heru K. (2011). The configuration pattern distributive and procedural justice and its consequences to satisfaction. *International Journal of Information and Management Sciences*, 22(1):87-103.

- Tjahjono, Heru K. (2014). The fairness of organization's performance appraisal, social capital and the impact toward affective commitment. *International Journal of Administrative Science & Organization (Bisnis & Birokrasi)*, 21(3):173-179.
- Veithzal Rivai. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wexley, K.N., Yukl, G.A., (1977), *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois.
- Winardi, (1992). manajemen perilaku organisasi. Bandung PT Citra Aditya Bakti