

## Analisis Kinerja Karyawan PT. Pembina Abadi Permai Ditinjau dari Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja

Prima Yulianti<sup>a</sup>, Adinda Esa Putri<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas, [primayulianti@unidha.ac.id](mailto:primayulianti@unidha.ac.id)

<sup>b</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas, [adindaesaputri@gmail.com](mailto:adindaesaputri@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to determine the effect of compensation, motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Pembina Abadi Permai. The population in this study were all employees of PT Pembina Abadi Permai, totaling 72 employees. The sampling technique uses the total sampling method or the saturation method. The data analysis used is Statistical Product and service solutions (SPSS). Based on the research results, the results are summarized as follows (1) partial compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pembina Abadi Permai. (2) motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pembina Abadi Permai. (3) job satisfaction partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pembina Abadi Permai. (4) Compensation, Motivation and Job Satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pembina Abadi Permai*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembina Abadi Permai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pembina Abadi Permai yang berjumlah 72 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling atau metode jenuh. Analisa data yang digunakan adalah Statistical Product and service solutions (SPSS). Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh hasil yang dirangkum sebagai berikut (1) kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembina Abadi Permai. (2) motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembina Abadi Permai. (3) kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembina Abadi Permai. (4) Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembina Abadi Permai.

**Keywords:** Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

*This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license*



### PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat berjalan dengan baik dan lancar jika didukung oleh berbagai potensi sumber daya seperti sumber daya manusia, teknologi, fasilitas yang memadai, upah atau pendapatan, dan motivasi. Dari beberapa aspek tersebut, sumber daya perusahaan yang perlu dikelola dengan baik salah satunya adalah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan. Salah satu unsur sumber daya manusia yang menentukan kinerja perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan, karena jika karyawan berkinerja buruk akan menjadi penghambat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur dalam jangka waktu tertentu menurut syarat atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut [1]. Kinerja adalah hasil dari perilaku kerja seseorang ketika melakukan aktivitas kerja [2]. Tidak mudah untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, karena pada kenyataannya masih ada karyawan yang belum memiliki keterampilan dan keahlian di bidang yang digelutinya. Oleh karena itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan pemberian kompensasi, karyawan akan terdorong untuk mau bekerja giat dan bekerja lebih optimal. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [3]. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi [4]. Selain kompensasi, motivasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negatif, dan menimbulkan dorongan/semangat kerja [5]. Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan

untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, factor intrinsic dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek social dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis [2].

Fenomena yang terjadi pada PT. Pembina Abadi Permai yaitu Terkait dengan kompensasi pada pegawai PT. Pembina Abadi Permai, target pemberian kompensasi diberikan perbulan. Tapi, berbeda dengan driver yang uang jalannya di berikan pada saat ingin melakukan perjalanan kerja. Karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima, dalam hal ini terkait masalah tunjangan yang dirasa masih kurang memadai. Oleh karena itu, banyaknya karyawan yang melakukan hal-hal diluar kendali karena kurang puasnya mereka terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, kurang adanya promosi jabatan. Dimana karyawan yang jenis pekerjaannya mesin, cat dan ban yang sudah bekerja selama 25-30 tahun, hal tersebut menjadi kendala yang menghambat karyawan untuk terus maju melangkah meniti karirnya. Contohnya seperti karyawan dengan jenis pekerjaan mesin yang seharusnya bisa naik jabatan menjadi konsultan mesin. Karena promosi juga menjadi bagian dari kompensasi non materi. Disamping itu, terkadang hanya beberapa karyawan yang mendapatkan insentif jika pekerjaan mereka membuahkan hasil yang baik. Seorang karyawan akan mendapatkan insentif apabila karyawan tersebut mencapai hasil akhir atau target pekerjaan melebihi target yang ada. Tetapi hal ini berbeda dengan para driver, mereka akan mendapatkan uang makan apabila melakukan perjalanan kerja saja. Selain itu, jumlah gaji yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan. Adapun keterkaitan dari kompensasi dan motivasi terhadap karyawan dapat dilihat dari permasalahan dimana karyawan hanya menganggap bahwa pekerjaan sebuah rutinitas, karyawan terlihat kurang bersemangat dan mereka tidak memiliki peluang untuk maju, banyak karyawan yang merasa kurang mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja mereka, karyawan bekerja terlalu keras hanya untuk hasil yang sama, kurangnya kompensasi mempengaruhi performa karyawan yang perlahan menghilangkan motivasi karyawan untuk bekerja.

Hal ini terlihat ketika karyawan telah menyelesaikan suatu pekerjaan mereka dan kemudian karyawan kurang mendapat apresiasi dari atasan. Padahal mereka sudah menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tersebut dengan baik. Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam menentukan baik atau buruknya kinerja pegawai.

Kompensasi dan motivasi tidak lengkap tanpa memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Seperti kurang maksimalnya koordinasi antara para karyawan dengan atasan, pembagian waktu pekerjaan yang tidak sesuai dengan jadwal, bahkan ada karyawan yang bekerja sampai larut malam dan tidak ada nya jenjang karir karyawan. Sehingga karyawan hanya melakukan pekerja sesuai dengan tugas mereka dan tidak satu atau dua karyawan merasa bosan dengan pekerjaan mereka. Selama itu berpegaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan, pastinya mereka bekerja dengan tidak maksimal. Sehingga Tugas dan tanggung jawab dari standar penetapan perusahaan belum terlaksana dengan baik. Masalah lain adalah karyawan kurang cekatan dalam mengerjakan tugas, misalnya dalam menetapkan urutan-urutan tahap demi tahap dirangkaian pekerjaannya.

Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pembina Abadi Permai. Dikarenakan, ketepatan waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dan hanya sebatas selesai saja, hal tersebut dikarenakan terdapatnya komunikasi antar karyawan yang buruk menyebabkan produktivitas yang menurun terhadap karyawan yang ada di PT. Pembina Abadi Permai. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Bersarkan uraian diatas maka diperoleh kesimpulan bahwa rendahnya motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja dapat berakibat pada rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memberikan rekomendasi berupa solusi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Pembina Abadi Permai ditinjau dari kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Manfaat dari penelitian ini nantinya memberikan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan kebijakan bagi pihak manajemen, khususnya dalam masalah kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **2.1. Desain Penelitian**

Dalam desain penelitian ini bersifat kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang dinyatakan dengan angka, sistematis, terencana dan terstruktur. Kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu desain yang mengalih hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya yang mempunyai hubungan sebab akibat [6]. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya dengan uji statistik.

### **2.2 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang dilakukan guna memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan si pengumpul data dalam penelitian. Sampling jenuh merupakan cara pengambilan suatu sampel

yang mana jumlah semua populasi digunakan menjadi sampel [6]. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang ada di tempat penelitian dijadikan sampel yaitu karyawan PT. Pembina Abadi Permai sebanyak 72 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari:

#### 1. Wawancara.

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung melalui pertemuan oleh dua orang yang mana disana ada seorang pemberi pertanyaan dan narasumber untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanggung jawab, sehingga dapat dikerucutkan atau diminimalisirkan menjadi sebuah kesimpulan dalam topik tertentu yang dibutuhkan. Data yang diperoleh dari wawancara ini adalah tentang kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Pembina Abadi Permai.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik untuk pengumpulan data dengan membuat terlebih dahulu daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti dan diberikan kepada responden (karyawan). Yang mana daftar pertanyaan mengenai gambaran umum dan pendapat responden mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Populasi Dan Sampel

Sampel yang diambil harus representative atau mewakili dari populasi. Pada penelitian ini teknik yang digunakan ialah Teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Pembina Abadi Permai yang berjumlah 72 orang.

### 2.4 Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu koefisien yang merupakan indikator darivariabel atau konstruk Ghazali, (2013). Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan menunjukkan kekonsistenan atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas instrumen dapat menggunakan teknik Cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha > 0.60. Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan SPSS dalam menguji validitas dan reliabilitas instrumen koefisien.

#### 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda, yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linear. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Adapun persamaan umum regresi linear berganda secara sistematis menurut adalah sebagai berikut [6]:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan.

A : Konstanta.

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien variabel bebas

x<sub>1</sub> : Kompensasi

x<sub>2</sub> : Motivasi

x<sub>3</sub> : Kepuasan Kerja

e : Standar Error.

Untuk mengetahui hasil yang diperoleh signifikan atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikan dengan derajat kesalahannya yang ditelorir 5 yang artinya jika signifikan kecil dari 0,05 maka koefisien korelasi antar variabel dianggap signifikan dan digeneralisasikan maka hipotesis diterima.

### 2.5 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t bertujuan untuk menguji variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara parsial.

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak.

#### 3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan salah satu unsur yang menjadi perhatian dalam analisis. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel X1, dan X2, (variabel independen) terhadap variabel Y (variabel dependen). Untuk melihat berapa besar pengaruh variabel X1, X2, terhadap Y, biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Karakteristik Responden

Profil responden pada penelitian bertujuan untuk melihat gambaran atau kondisi responden yang diteliti. Berdasarkan penyebaran 72 kuesioner yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan gambaran tentang profil responden dan data-data lainnya. Responden pada PT. Pembina Abadi Permai mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan usia, didominasi oleh karyawan yang berusia 31 – 40 tahun. Mayoritas karyawan yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun. Paling banyak karyawan yang memiliki pendidikan terakhir tamatan SMA. Gaji yang diterima kisaran Rp. 1.000.000,- – Rp. 3.000.000,-.

### 3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Korelasi antara masing-masing indikator pada variabel terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dimana  $r$ -tabel bernilai 0.30. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Sedangkan, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dan semua item pertanyaan bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

### 3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut analisis regresi linier berganda dapat pada tabel 1. dibawah ini :

**Tabel 1**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.222	.466		2.999	.014
kompensasi	.253	.166	.276	2.520	.014
motivasi	.400	.127	.407	3.144	.002
kepuasan kerja	.148	.094	.965	2.573	.019

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Laporan output SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1.222 + 0.253X_1 + 0.400X_2 + 0.148X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Dari persamaan regresi linear berganda diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 1.222 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif sebesar 1.222.
2. Nilai koefisien kompensasi (X1) yakni 0.253. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.253 dengan asumsi variable motivasi kerja dan kepuasan kerja tetap.
3. Nilai koefisien motivasi (X2) yakni 0.400. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.400 dengan asumsi variable kompensasi dan kepuasan kerja tetap.
4. Nilai koefisien kepuasan kerja (X3) yakni 0.148. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.148 dengan asumsi variable kompensasi dan motivasi tetap.

### 3.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain uji hipotesis (t) adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.014) < 0.05. maka hipotesis pertama (H1) diterima
- b. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.002) < 0.05. maka hipotesis kedua (H2) diterima.
- c. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.010) < 0.05. maka hipotesis ketiga (H3) diterima

## 2. Uji Simultan (f)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji f dapat dilihat pada tabel 2. adalah sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Uji f**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.921	3	.974	15.547	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4.259	68	.063		
	Total	7.180	71			

a. Predictors: (Constant), kepuasan\_kerja, kompensasi, motivasi  
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui uji hipotesis (f) adalah sebagai berikut : Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel yaitu kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.000) < 0.05. maka hipotesis keempat diterima.

## 3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan salah satu unsur yang menjadi perhatian dalam analisis. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel X1, dan X2, (variabel independen) terhadap variabel Y (variabel dependen). Untuk melihat berapa besar pengaruh variabel X1, X2, terhadap Y, biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 3. adalah sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F	
1	.638 <sup>a</sup>	.407	.381	25025	.407	15.547	3	68	.000	2.338

a. Predictors: (Constant), kepuasan\_kerja, kompensasi, motivasi  
Sumber: Lampiran output SPSS

Dari tabel 4.18 diatas hal ini menunjukkan nilai adjusted r square sebesar 38.1%. Artinya sekitar 62.9% variasi dari variabel kinerja kerjadapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 62.9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka diambil simpulan:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.014) < 0.05. maka hipotesis pertama, Ho ditolak, Ha diterima. Hal ini berarti semakin meningkatnya kompensasi maka akan meningkatkan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari fasilitas kantor yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja para karyawan, selain itu insentif dan upah juga mempengaruhi semangat kerja karyawan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan oleh PT. Pembina Abadi Permai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan [7] berjudul "Pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap

- kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat” menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi ( $0.002 < 0.05$ ). maka hipotesis kedua,  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Hal ini berarti semakin meningkatnya motivasi maka akan meningkatkan kinerja. Hubungan yang baik interpersonal antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan perusahaan juga memperhatikan jaminan sosial karyawan dengan memberikan jaminan kesehatan tidak hanya itu, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan juga memberikan kesempatan karyawannya untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan perusahaan juga memperhatikan kondisi kebersihan setiap ruangan pada PT. Pembina Abadi Permai. Dengan demikian seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan [8] yang berjudul “Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Elnusa TBK” menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
  3. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi ( $0.010 < 0.05$ ). maka hipotesis ketiga,  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Hal ini berarti semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja. Karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka, rekan kerja juga selalu memberikan nasehat, dukungan dan selalu membantu siapapun karyawan yang menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya. atasan juga selalu memberikan penilaian yang obyektif dan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. selain itu, pekerjaan karyawan selalu didukung dengan fasilitas yang memadai untuk memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan pada PT. Pembina Abadi Permai. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan senantiasa terpacu dan memiliki kegairahan dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan dari lembaga itu sendiri. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan [9] yang berjudul “Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karangmas Unggul Bekasi” menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan akan kinerja karyawan para karyawan bagian lapangan PT. Karangmas Unggul Bekasi.
  4. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel yaitu kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ). maka hipotesis keempat diterima. Hal ini berarti semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan perusahaan, karyawan selalu mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi, karyawan selalu berusaha melaksanakan tugas sesuai dengan posisi mereka. Selain itu, perusahaan menetapkan target kerja dan standar kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan demi tercapainya kinerja karyawan pada PT. Pembina Abadi Permai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan [10] yang berjudul “Pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada divisi Distribusi kantor pusat di Cirebon” menyatakan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Y. Hamali, A, “Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan,.” *Yogyakarta Caps (Center Acad. Publ. Serv.*, 2016.
- [2] Sutrisno. E, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. 2019.
- [3] D. H. M. S. . Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. 2019.
- [4] F. Ariandi, “Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi terhadap Kinerja Tutor. Perspektif. XVI,” 2018.
- [5] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2017.
- [6] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2017.
- [7] A. Sihombing, R.R.F., Jamaluddin., Lase, M.M.K., Parhusip, B.M., & Sitorus, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat,” *J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 5, 2022.
- [8] D. S. Rahmat Darmawan, Musa Hubeis, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Elnusa TBK,” *J. Ekon.*, vol. 6, no. 2, 2015.
- [9] P. Saputra. A.R, “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karangmas Unggul Bekasi,” *J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 5, no. 2, pp. 211–226, 2019.
- [10] N. M. ton Kurniawan. J.A, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya Pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon,.” *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 3, pp. 723–729, 2020.