

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERUSAHAAN AKSESORIS GARMEN
PT. X SIDOARJO DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

**PICKY SELLA MARRINIA
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya**

ABSTRACT

This study uses a quantitative approach, where this study uses statistical analysis that emphasize hypothesis testing. This study aims to determine and analyze the effect of compensation and motivation on employee performance of garment accessories company PT. X Sidoarjo with job satisfaction as intervening variable. Data collection method in this research is questionnaire. The population that became the object of research is the employee of garment accessories company PT. X Sidoarjo that is as many as 317 people with sample of 60 employees who are known based on Roscoe method. Sampling technique used is a sampling technique that is random sampling.

Hypothesis testing is done by path analysis through SPSS 13.0 for windows program. Based on the results of the research of path analysis method obtained by equation sub structure 1 that is $Y_1 = 0,432 X_1 + 0,495 X_2 + 0,465 \epsilon_1$ whereas equation sub structure 2 that is $Y_2 = 0,212 X_1 + 0,409 X_2 + 0,356 Y_1 + 0,378 \epsilon_2$. Coefficient of determination for sub structure 1 equal to 78,4% whereas coefficient of determination for sub structure 2 equal to 85,7%.

Keywords : Compensation, Motivation, Job Satisfaction, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan analisis statistik yang menitik beratkan pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi yang menjadi objek penelitian adalah karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo yaitu sebanyak 317 orang dengan jumlah sampel 60 orang karyawan yang diketahui berdasarkan metode Roscoe. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling yaitu random sampling.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur melalui program SPSS 13.0 for windows. Berdasarkan hasil penelitian dari metode analisis jalur diperoleh persamaan sub struktur 1 yaitu $Y_1 = 0,432 X_1 + 0,495 X_2 + 0,465 \epsilon_1$ sedangkan persamaan sub struktur 2 yaitu $Y_2 = 0,212 X_1 + 0,409 X_2 + 0,356 Y_1 + 0,378 \epsilon_2$. Koefisien determinasi untuk sub struktur 1 sebesar 78,4% sedangkan koefisien determinasi untuk sub struktur 2 sebesar 85,7%.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan maupun organisasi di era globalisasi semakin tinggi dan tajam, menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif, iklim bisnis yang selalu berubah dan tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Mendukung upaya tersebut, maka diperlukan adanya perbaikan individu. Proses perbaikan dimulai dari semua aspek khususnya sumber daya manusia.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai upaya akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu upaya terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan adalah dengan memaksimalkan kompensasi, motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya. Untuk menciptakan kinerja yang lebih profesional dan maksimal dari seorang karyawan yang bekerja secara produktif. Dengan hasil kinerja yang maksimal dari setiap karyawan tentu akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja secara keseluruhan. Jika ditunjang oleh sumber daya manusia yang andal seperti itu, tentu perusahaan akan mampu terus bertahan dan bersaing.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN AKSESORIS GARMEN PT. X SIDOARJO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING."

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Werther dan Davis dalam Sinambela (2016:218-219), menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan. Sebaliknya, J. Long dalam Sinambela (2016:219), berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari system *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka system kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system *reward* yang disediakan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Tohardi dalam Sutrisno (2016:182), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Apabila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Untuk itulah paing tidak kecemburuan sosial tersebut dapat ditekan atau diminimalkan serendah mungkin dengan upaya pemberian kompensasi yang layak dan adil.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi

Hasibuan dalam Sutrisno (2016:110), mengatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu (Moorhead dan Griffin, 2013:86). Sedangkan menurut Sunyoto (2013:1) mengemukakan pengertian motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati obyek yang menjadi tujuan.

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2016:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Kepuasan Kerja

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Sutrisno, 2016:75-76).

Adapun beberapa definisi kepuasan kerja dari para ahli dalam Sinambela (2016:302-303), antara lain sebagai berikut :

1. Menurut Steve M. Jex, mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.
2. Wehrich, Koontz, menyatakan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman, kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai.
3. Menurut Michell dan Larson, setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya, yaitu:
 - a. Bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai.

- b. Bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.
4. Menurut Greenberg dan Baron, kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.
5. Menurut Mangkunegara, bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.
6. Menurut Davis dan Newstrom, berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Kinerja

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Menurut Fahmi (2016:137), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016:481), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan analisis statistik yang menitik beratkan pengujian hipotesis. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:14).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo yang berjumlah 317 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu random sampling. Menggunakan metode perhitungan besarnya jumlah sampel menurut Roscoe dalam Sugiyono (2014:74), cara menentukan sampel dalam penelitian yaitu:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500 orang.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta, dan lain-lain), maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30 orang.

3. Bila didalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.
4. Untuk penelitian eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai 20.

Berdasarkan poin ke tiga yaitu jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti, maka sampel penelitian ini adalah 15 kali dari jumlah variabel yang diteliti, 15×4 variabel yaitu 60 orang.

Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013:52-59), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam ini n adalah jumlah sampel. Pengukuran validitas dalam penelitian ini menunjukkan jumlah varians dari indikator yang diekstraksi oleh konstruk/variabel laten yang dikembangkan. Nilai *variance extract* yang dapat diterima adalah minimal 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dan dimensi/indikator pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0.60 (Ghozali, 2013:32).

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:62), untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2013:57), deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heterokedastisitas.
2. Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi = $1 / Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0.1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2013:42).

Pengujian Hipotesis

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Persamaan analisa jalur adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1}.X_1 + \rho_{y_1x_2}.X_2 + \rho_{y_1}. \varepsilon_1$$

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1}.X_1 + \rho_{y_2x_2}.X_2 + \rho_{y_2y_1}.Y_1 + \rho_{y_2}. \varepsilon_2$$

Keterangan:

Y_1 = Variabel *intervening* (Kepuasan Kerja)

Y_2 = Variabel dependen (Kinerja)

$\rho_{y_1x_1}$ = Koefisien Kompensasi

$\rho_{y_1x_2}$ = Koefisien Motivasi

$\rho_{y_2x_1}$ = Koefisien Kompensasi

$\rho_{y_2x_2}$ = Koefisien Motivasi

$\rho_{y_2y_1}$ = Koefisien Kepuasan Kerja

$\rho\varepsilon_1$ = Faktor di luar (error)

$\rho\varepsilon_2$ = Faktor di luar (error)

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:74), dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila angka signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2013:97). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Uji Sobel

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Rumus sebagai berikut :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{a^2Sb^2 + b^2Sa^2 + Sa^2Sb^2}}$$

Dimana:

a = Koefisien korelasi $X \rightarrow Y_1$

b = Koefisien korelasi $Y_1 \rightarrow Y_2$

ab = Hasil perkalian korelasi $X \rightarrow Y_1$ dengan koefisien korelasi $Y_1 \rightarrow Y_2$

Sa = Standart error koefisien a

Sb = Standart error koefisien b

Z = Standart error tidak langsung (*indirect effect*)

Untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung, digunakan strategi *Product of Coefficient* dengan melihat nilai $Z > 1.96$ (nilai Z mutlak). Dasar pengambilan keputusan:

- Jika $Z_{hitung} > 1,96$ maka valid
- Jika $Z_{hitung} < 1,96$ maka tidak valid

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
KOMPENSASI 1	0,720	Valid
KOMPENSASI 2	0,662	Valid
KOMPENSASI 3	0,726	Valid
MOTIVASI 1	0,629	Valid
MOTIVASI 2	0,692	Valid
MOTIVASI 3	0,711	Valid
KEPUASAN KERJA 1	0,702	Valid
KEPUASAN KERJA 2	0,793	Valid
KEPUASAN KERJA 3	0,766	Valid
KINERJA 1	0,721	Valid
KINERJA 2	0,807	Valid
KINERJA 3	0,774	Valid

Sumber: Hasil *output SPSS*

Dari tabel 1 diketahui bahwa semua indikator dalam variabel mempunyai nilai *corrected item-total correlation* yang lebih besar dari 0,2542 sehingga data dapat dikatakan lulus Uji Validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
KOMPENSASI 1	0,934	Reliabel
KOMPENSASI 2	0,936	Reliabel
KOMPENSASI 3	0,934	Reliabel
MOTIVASI 1	0,937	Reliabel
MOTIVASI 2	0,935	Reliabel

MOTIVASI 3	0,934	Reliabel
KEPUASAN KERJA 1	0,934	Reliabel
KEPUASAN KERJA 2	0,931	Reliabel
KEPUASAN KERJA 3	0,932	Reliabel
KINERJA 1	0,934	Reliabel
KINERJA 2	0,930	Reliabel
KINERJA 3	0,932	Reliabel

Sumber: Hasil *output* SPSS

Dari tabel 2 diketahui bahwa semua indikator dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa telah lulus Uji Reliabilitas, hal ini sesuai dengan pendapat (Ghozali, 2013:32).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sub Struktur 1

Berdasarkan analisa jalur dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3
Koefisien Determinasi Sub Struktur 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,885 ^a	,784	,777	1,02551	2,039

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil *output* SPSS

Tabel 4
Koefisien Path Analysis & Uji t Sub Struktur 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,482	,530		2,798	,007
	KOMPENSASI	,397	,100	,432	3,960	,000
	MOTIVASI	,492	,109	,495	4,532	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil *output* SPSS

Persamaan Sub Struktur 1

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1}.X_1 + \rho_{y_1x_2}.X_2 + \rho_{y_1}.\epsilon_1$$

$$Y_1 = 0,432 X_1 + 0,495 X_2 + \sqrt{1 - R^2} \epsilon_1$$

$$Y_1 = 0,432 X_1 + 0,495 X_2 + \sqrt{1 - 0,784} \epsilon_1$$

$$Y_1 = 0,432 X_1 + 0,495 X_2 + \sqrt{0,216} \epsilon_1$$

$$Y_1 = 0,432 X_1 + 0,495 X_2 + 0,465 \epsilon_1$$

Sub Struktur 2

Berdasarkan analisa jalur dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Tabel 5
Koefisien Determinasi Sub Struktur 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,926 ^a	,857	,849	,92006	2,025

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil *output* SPSS

Tabel 6
Koefisien Path Analysis & Uji t Sub Struktur 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,157	,507		-,310	,758
	KOMPENSASI	,212	,102	,212	2,091	,041
	MOTIVASI	,444	,114	,409	3,905	,000
	KEPUASAN KERJA	,389	,119	,356	3,273	,002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil *output* SPSS

Persamaan Sub Struktur 2

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1}.X_1 + \rho_{y_2x_2}.X_2 + \rho_{y_2y_1}.Y_1 + \rho_{y_2}.\epsilon_2$$

$$Y_2 = 0,212 X_1 + 0,409 X_2 + 0,356 Y_1 + \sqrt{1 - R^2} \epsilon_2$$

$$Y_2 = 0,212 X_1 + 0,409 X_2 + 0,356 Y_1 + \sqrt{1 - 0,857} \varepsilon_2$$

$$Y_2 = 0,212 X_1 + 0,409 X_2 + 0,356 Y_1 + \sqrt{0,143} \varepsilon_2$$

$$Y_2 = 0,212 X_1 + 0,409 X_2 + 0,356 Y_1 + 0,378 \varepsilon_2$$

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Dari hasil pengujian yang dibantu oleh program SPSS versi 13.00 di atas, terdapat beberapa pembahasan yang berkaitan dengan hipotesis dalam penelitian ini, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Variabel kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) dengan nilai beta sebesar 0,432 dan besaran t_{hitung} sebesar 3,960 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga $< 0,05$ atau 5%. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian variabel kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1).

2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) dengan nilai beta sebesar 0,495 dan besaran t_{hitung} sebesar 4,532 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga $< 0,05$ atau 5%. Artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan demikian variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1).

3. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y_2)

Variabel kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2) dengan nilai beta sebesar 0,212 dan besaran t_{hitung} sebesar 2,091 dengan nilai signifikan sebesar 0,041 sehingga $< 0,05$ atau 5%. Artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan demikian variabel kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2).

4. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y_2)

Variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2) dengan nilai beta sebesar 0,409 dan besaran t_{hitung} sebesar 3,905 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga $< 0,05$ atau 5%. Artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan demikian variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2).

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2)

Variabel kepuasan kerja (Y_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2) dengan nilai beta sebesar 0,356 dan besaran t_{hitung} sebesar 3,273 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 sehingga $< 0,05$ atau 5%. Artinya H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan demikian variabel kepuasan kerja (Y_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2).

6. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1) sebagai Variabel *Intervening*

Variabel kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) dengan nilai pengaruh langsung (*direct effect*) sebesar 0,045 dan nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,154 serta total pengaruhnya sebesar $(0,045 + 0,154) = 0,199$. Menunjukkan bahwa nilai koefisien kompensasi berpengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai koefisien kompensasi pengaruh langsung ($0,154 > 0,045$). Maka dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel *intervening* atau memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Artinya H_0 ditolak dan H_6 diterima, dengan demikian variabel kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1).

7. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1) sebagai Variabel *Intervening*

Variabel motivasi (X_2) berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) dengan nilai pengaruh langsung (*direct effect*) sebesar 0,167 dan nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,176 serta total pengaruhnya sebesar $(0,167 + 0,176) = 0,343$. Menunjukkan bahwa nilai koefisien motivasi berpengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai koefisien kompensasi pengaruh langsung ($0,176 > 0,167$). Maka dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel *intervening* atau memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Artinya H_0 ditolak dan H_7 diterima, dengan demikian variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini berusaha menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening*. Responden pada penelitian ini berjumlah 60 orang. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo.
4. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo.
5. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening*. Dari hasil tersebut peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya, perlu dilakukan pengembangan instrument penelitian, yaitu disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan obyek yang akan diteliti. Serta dapat menambahkan variabel-variabel bebas atau dengan variabel *intervening* maupun moderasi lainnya.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini memberikan bukti bahwa faktor kompensasi dan motivasi ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, oleh karena itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan unsur-unsur yang dapat meningkatkan kompensasi, motivasi, kepuasan kerja yang sesuai sehingga bisa menjadikan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Serta diharapkan mampu menjaga hal-hal yang menjadi faktor-faktor pengaruh motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Fahmi, Irham, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- <http://rumushitung.com>
- Ismail, Mohammad, 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening Pada PT. Hartono Wira Tanik Surabaya*. Skripsi Stie Mahardhika Surabaya.
- Laksono, Drajat, 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Puskesmas Rangkah Surabaya*. Skripsi Stie Mahardhika Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT. Ramaja Rosdakarya.
- Moorhead dan Griffin, 2013, *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nugroho, Moh. Susetyo, Sudarsih dan Moch. Syahrudin, 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Bojana Tour Blitar*. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014 Universitas Jember.
- Nurchayani, Ni Made, 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, Hal: 500 – 532.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, Sofiyon, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Kencana, Jakarta.
- Standard Normal Probabilities, www.stat.ufl.edu/~athienit/Tables/Ztable.pdf
(diakses tanggal -)
- Sudana, I Wayan dan Wayan Gede Supartha, 2015, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di GrandPuncak Sari Restaurant Kintamani*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 7, Hal: 1865-1882.

- Sugiyono, 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- _____, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-8, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Suwardi dan Utomo, Joko. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. Jurnal Analisis Manajemen. Vol. 5, No. 1, PP. 75-86.
- Wati, Ratna, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri Sidoarjo*. Skripsi Stie Mahardhika Surabaya.