

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI
PT. PRIMA ALLOY STEEL UNIVERSAL SIDOARJO**

Dian Wulandari

STIE Mahardhika
Program Studi Manajemen
Surabaya, Indonesia

Email : dianwulandari955@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan departemen produksi. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo yang berjumlah 136 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling, yaitu 58 responden yang mengembalikan kuisisioner dan mengisi kuisisioner secara lengkap. Data yang berhasil dikumpulkan, selanjutnya dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan software IBM SPSS 21. Setelah dilakukan pengujian diketahui (1) Secara parsial, Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil coefficients sebesar -0,103 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,571. (2) Secara parsial, Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil coefficients sebesar -0,122 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,475. (3) Secara parsial, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil coefficients sebesar 0,634 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. (4) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil anova sebesar 5,474 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance in the production department. The experiment was conducted at PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo. This research conducted by using descriptive quantitative. Population in this research are all employees production department in the PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo of 136 people. Sampling technique in this research use technique of simple random sampling, that is 58 respondents who returned the questionnaire and filled out the questionnaire in full. The collected data is analyzed using multiple linear regression analysis with IBM SPSS 21 software. After testing it is known (1) Partially, Compensation has no effect and insignificant effect on Employee Performance. This is shown in the results of coefficients of -0,103 with a significance level of 0,571. (2) Partially, Motivation has no effect and insignificant effect on Employee Performance. This is shown in the results of coefficients of -0,122 with a significance level of 0,475. (3) Partially, Job Satisfaction has effect positive and significant effect on Employee Performance. This is shown in the results of coefficients of 0,634 with a significance level of 0,000. (4) Simultaneously, there is a positive and significant effect of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. This is shown in the results of anova of 5,474 with a significance level of 0,002.

Keywords : Compensation, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Indonesia sudah memasuki era globalisasi yang ditandai oleh adanya kegiatan dalam kehidupan sehari-hari masyarakat Indonesia yang serba digitalisasi dan otomatis, khususnya masyarakat di perkotaan. Perkembangan era globalisasi ini dimulai dari perkembangan teknologi, komunikasi, informasi dan perubahan gaya hidup masyarakat. Globalisasi berpengaruh pada hampir semua aspek kehidupan masyarakat utama berpengaruh terhadap perekonomian di Indonesia. Dalam keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai fase yang harus ditingkatkan efisiensi dan kinerjanya. Untuk mencapai hal tersebut maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo adalah perusahaan dalam bidang produksi *velg*, *stabilizer* dan peralatan lainnya yang terbuat dari paduan aluminium dan baja. Masalah yang terjadi pada perusahaan ini adalah tidak tercapainya target yang telah ditetapkan, realisasi hasil produksi lebih kecil daripada target hasil produksi dan hal ini terlihat dari evaluasi pencapaian perusahaan. Dimana hal tersebut memicu agar ketiga variabel yaitu kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja lebih ditingkatkan lagi oleh perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan uraian latar belakang diatas, peneliti mengangkat permasalahan tersebut dalam bentuk penelitian karya ilmiah berupa skripsi yang diberi judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo".

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo ?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo ?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo ?
4. Apakah kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Dessler (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Kompensasi

Menurut Wahjono (2015:150) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan, baik yang berupa uang maupun bukan. Menurut Dessler (2015:112) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Menurut Soemarso dalam Sinambela (2017:237) indikator yang digunakan untuk mengetahui kompensasi karyawan ada 4 yaitu :

a. Upah

Upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Upah merupakan kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima karyawan karena terus menerus bekerja di perusahaan tertentu. Tujuan dari tunjangan adalah untuk mengurangi kehendak orang yang ingin meninggalkan perusahaan, menambah daya tarik rekrutmen, meningkatkan moral

atau motivasi dan menambah rasa aman bagi karyawan.

c. Insentif

Insentif adalah salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi.

d. Asuransi

Asuransi adalah pengganti atas kerugian atau potensi kerugian yang mungkin akan diderita oleh pegawai dimasa yang akan datang. Dalam asuransi tenaga kerja, organisasi bekerja sama dengan organisasi penyedia jasa asuransi yang memiliki kemampuan untuk menanggung kompensasi atas semua resiko pekerjaan yang akan diderita oleh karyawan.

Motivasi

Menurut Robbins dalam Suparyadi (2015:417) motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan - tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Menurut Mathis dan Jackson dalam Suparyadi (2015:417) mengatakan bahwa motivasi sebagai hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Menurut Hasibuan (2016:145) indikator - indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu :

a. Kebutuhan akan berprestasi

Yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkannya suatu tantangan, kemajuan dan pertumbuhan. Seperti mengembangkan kreativitas dan antusias untuk berprestasi tinggi.

b. Kebutuhan akan afiliasi

Yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain. Seperti perasaan akan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat ia bekerja, perasaan akan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting, perasaan maju dengan tidak gagal dan perasaan ikut serta.

c. Kebutuhan akan kompetensi

Yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu. Seperti karyawan melakukan pekerjaan tertentu agar yang bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil baik.

d. Kebutuhan akan kekuasaan

Yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi. Seperti memiliki kedudukan terbaik dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2017:302) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

Menurut Hasibuan dalam Suparyadi (2015:160) indikator - indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri adalah keadaan dimana karyawan menemukan tugas - tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Termasuk minat intrinsik, variasi tugas, kesempatan belajar, kesulitan kerja, jumlah kerja dan kesempatan untuk berhasil.

b. Gaji

Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas - tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi dan karenanya disebut biaya gaji.

c. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Termasuk kesempatan mendapatkan promosi. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.

d. Pengawasan

Pengawasan adalah kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan. Pengawasan dilaksanakan agar rencana kerja dan tahapan pekerjaan bisa berjalan sesuai dengan rencana.

e. Rekan kerja

Rekan kerja adalah dimana sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Termasuk kompetisi, saling membantu dan keramahan antar rekan kerja.

Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Sinambela (2017:481) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Kasmir (2016:208) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada 6 yaitu :

a. Kualitas (mutu)

Kualitas adalah suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang seefektif dan seefisien mungkin. Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c. Waktu (jangka waktu)

Waktu adalah dimana jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d. Penekanan biaya

Penekanan biaya adalah biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

e. Pengawasan

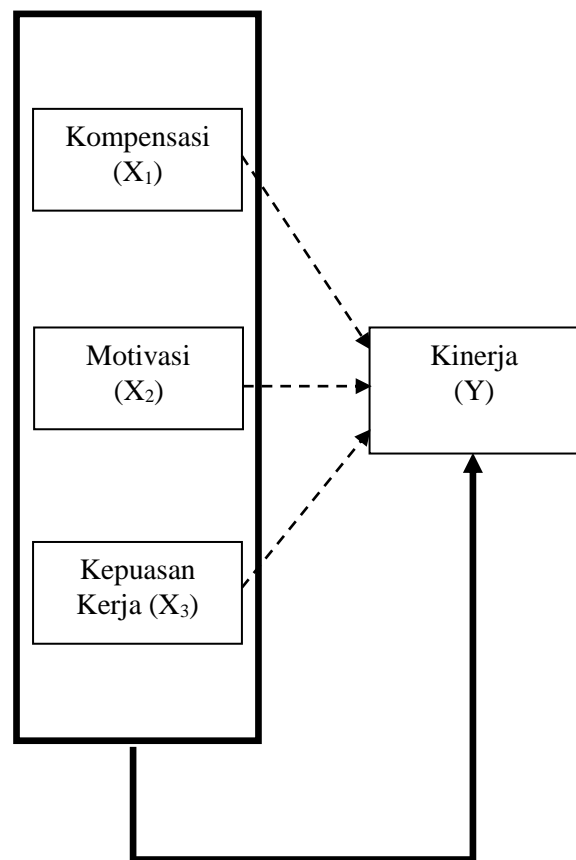
Pengawasan adalah melakukan pantauan terhadap karyawan agar merasa lebih

bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

f. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan adalah kinerja kerjasama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.

KERANGKA KONSEPTUAL



Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan :

- - - - -> = Parsial
- > = Simultan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun sumber data

yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka, kuisioner dan wawancara. Dalam kuesioner pada penelitian ini pengukuran variabel menggunakan skala likert yang mana untuk tiap pernyataan diberikan skor 1 sampai dengan 5.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo yang berjumlah 136 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*, besarnya sampel yang diambil dari populasi menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada pengujian kualitas data, terdapat uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 1
Uji Validitas Instrumen

Variabel	Pernyataan	r hitung	Keterangan
(X ₁)	X _{1.1}	0,581	Valid
	X _{1.2}	0,761	Valid
	X _{1.3}	0,645	Valid
	X _{1.4}	0,713	Valid
(X ₂)	X _{2.1}	0,680	Valid
	X _{2.2}	0,819	Valid
	X _{2.3}	0,564	Valid
	X _{2.4}	0,676	Valid
(X ₃)	X _{3.1}	0,693	Valid
	X _{3.2}	0,718	Valid
	X _{3.3}	0,685	Valid
	X _{3.4}	0,501	Valid
	X _{3.5}	0,627	Valid
(Y)	Y _{.1}	0,468	Valid
	Y _{.2}	0,592	Valid
	Y _{.3}	0,740	Valid
	Y _{.4}	0,670	Valid
	Y _{.5}	0,593	Valid
	Y _{.6}	0,575	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang diuji memenuhi standar valid lebih besar dari 0,30 sehingga dapat disimpulkan pada variabel Kompensasi

(X₁), Motivasi (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) dan Kinerja (Y) semuanya dinyatakan valid.

Tabel 2
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
(X ₁)	0,600	Reliabel
(X ₂)	0,621	Reliabel
(X ₃)	0,634	Reliabel
(Y)	0,655	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diuji memenuhi standar reliabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan pada variabel Kompensasi (X₁), Motivasi (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) dan Kinerja (Y) semuanya dinyatakan reliabel.

Untuk uji asumsi klasik dilakukan tiga pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. Hasil pengujian asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,47192888
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,082
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,627
Asymp. Sig. (2-tailed)		,827

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,827 yang artinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
(X ₁)	0,843	Tidak mengandung heteroskedastisitas
(X ₂)	0,776	Tidak mengandung heteroskedastisitas
(X ₃)	0,366	Tidak mengandung heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikan lebih dari 0,05. Dengan demikian tidak mengandung heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
(X ₁)	0,938	1,066	Tidak terjadi multikolinearitas
(X ₂)	0,965	1,036	Tidak terjadi multikolinearitas
(X ₃)	0,920	1,087	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Dengan demikian tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Selanjutnya adalah hasil dari pengujian regresi linier berganda, koefisien determinasi (R²), pengujian hipotesis yang terdiri dari uji parsial (t) dan uji simultan (F) yaitu sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	12,719	3,851
1 Kompensasi (X ₁)	-,103	,180
Motivasi (X ₂)	-,122	,170
Kepuasan Kerja (X ₃)	,634	,157

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linier bergandanya yang dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 12,719 - 0,103X_1 - 0,122X_2 + 0,634X_3 + 3,851$$

Berdasarkan model regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai a (Konstanta) sebesar 12,719 menunjukkan bahwa Kompensasi (X₁), Motivasi (X₂), Kepuasan Kerja (X₃), terhadap Kinerja (Y) artinya apabila variabel Y tersebut sama dengan nol, maka diprediksi Kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 12,719 satuan.
- Koefisien regresi Kompensasi (X₁) sebesar -0,103 artinya jika Kompensasi (X₁) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,103 satuan. Dengan anggapan Motivasi (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) konstan.
- Koefisien regresi Motivasi (X₂) sebesar -0,122 artinya jika Motivasi (X₂) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,122 satuan. Dengan anggapan Kompensasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₃) konstan.
- Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X₃) sebesar 0,634 artinya jika Kepuasan Kerja (X₃) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,634 satuan. Dengan anggapan Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) konstan.
- Standard Error* sebesar 3,851 menunjukkan data yang diberikan hanya akan mengalami penyimpangan sebesar 3,851 dari skala 1 satuan.

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,483 ^a	,233	,191

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 23,3%, sedangkan sisanya 76,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam

penelitian ini. Hal tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja.

Tabel 8
Uji Parsial (t)

Model	t	Sig.
(Constant)	3,303	,002
Kompensasi (X1)	-,570	,571
1 Motivasi (X2)	-,720	,475
Kepuasan Kerja (X3)	4,031	,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Ketentuan signifikan 0,05/2 adalah 0,025 dan dengan derajat kebebasan $dk = (n - 3)$ atau $(58 - 3) = 55$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2,004. Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat pengaruh masing - masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung sebesar -0,570 yang artinya t hitung < t tabel $(-0,570 < 2,004)$ dengan signifikansi $0,571 > 0,05$. Maka H1 ditolak yang artinya secara parsial kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo. Dengan demikian H1 tidak terbukti.

- b. Variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung sebesar -0,720 yang artinya t hitung < t tabel $(-0,720 < 2,004)$ dengan signifikansi $0,475 > 0,05$. Maka H2 ditolak yang artinya secara parsial motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo. Dengan demikian H2 tidak terbukti.

- c. Variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung sebesar 4,031 yang artinya t hitung > t tabel $(4,031 > 2,004)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H3 diterima yang artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT.

Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo. Dengan demikian H3 terbukti.

Tabel 9
Uji Simultan (F)

Model	F	Sig.
1 Regression	5,474	,002 ^b
Residual		
Total		

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Uji simultan menunjukkan hasil F hitung dengan nilai 5,474 dengan tingkat signifikan 0,002 yang lebih kecil dari *alpha* 0,05. Maka H4 diterima yang artinya secara simultan variabel independen Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel independen Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja (Y) karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo. Pada saat penelitian mengindikasikan bahwa karyawan tidak terlalu mengharapkan atau memperhitungkan kompensasi dari perusahaan, yang dirasa lebih penting bagi karyawan adalah mendapatkan gaji pokok setiap bulan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Karyawan juga tidak terlalu memikirkan upah tetapi tetap melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Tidak terjadinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ini disebabkan oleh profil responden yang tidak sesuai, seperti dilihat dari usia dan lama bekerja responden. Jadi setiap karyawan mendapatkan kompensasi berbeda dari perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Marlindawaty dan Fenty Anggrianita (2017) menyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi tidak terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Telkom Balikpapan.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel independen Motivasi (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja (Y) karyawan departemen produksi PT. Prima

Alloy Steel Universal Sidoarjo. Pada saat penelitian mengindikasikan bahwa karyawan sudah mendapatkan motivasi yang cukup baik dari dalam dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga motivasi dari perusahaan tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dari dalam dirinya sendiri akan bekerja keras melakukan pekerjaannya sesuai target yang diharapkan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ivan Timothy (2017) menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Surabaya.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel independen Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja (Y) karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo. Artinya jika kepuasan kerja yang diberikan perusahaan semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan variabel bebas (X_3) yang lebih dominan dan memberikan pengaruh besar terhadap variabel terikat (Y) jika dibandingkan variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2). Artinya tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja di perusahaan dan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan faktor pendorong utama bagi karyawan di perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riski Damayanti, Agustina Hanafi dan Afriyadi Cahyadi (2018) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivan Timothy (2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Surabaya.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel independen Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja (Y) karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo. Artinya dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semangat, kemauan dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin. Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat karyawan lebih giat dan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan semakin banyak aspek - aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarno, Priyono dan Dinda Sukmaningrum (2016) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Gedangan Sidoarjo.

KESIMPULAN

1. Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo
2. Motivasi (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo
3. Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo
5. Variabel bebas (X) yang lebih dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap Kinerja (Y) karyawan departemen produksi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo adalah Kepuasan Kerja (X_3)

SARAN

1. Bagi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo sebaiknya dapat memberikan perhatian khusus berkaitan dengan kompensasi sehingga akan berdampak

terhadap kelangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Seperti halnya perusahaan memberikan upah, tunjangan, insentif dan asuransi sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Sehingga karyawan menjadi semangat untuk meningkatkan pekerjaannya.

2. Bagi PT. Prima Alloy Steel Universal sebaiknya dapat meningkatkan motivasi yang ada pada perusahaan tersebut kepada karyawan seperti halnya memberi penghargaan atas prestasi kerja karyawan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo sebaiknya tetap mempertahankan kepuasan kerja, maka dari itu dukungan dari pihak atasan dalam mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Dukungan lebih yang diberikan bisa membuat karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya.
4. Bagi PT. Prima Alloy Steel Universal Sidoarjo sebaiknya memperhatikan kondisi sarana prasarana dan suasana lingkungan kerja khususnya untuk departemen produksi dalam menunjang pekerjaannya. Dengan adanya kondisi yang nyaman dan lingkungan kerja yang kondusif karyawan bisa melakukan pekerjaan yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Handoko, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Imam Wahjono, Sentot. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Kasmir. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Rajawali Press, Jakarta.
- Robbins, S. 2012, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

JURNAL

- Adigun. Oyekunle. and Onifade. 2017, *Influence Of Job Satisfaction On Employees' Performance In MTN Nigeria*, Global Journal of Human Resource Management, Vol. 5, No. 5, Hal:54-60
- Anggrianita, Fenty. Dan Marlindawaty. 2017, *Pengaruh Kompensasi, Promosi, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Telkom Balikpapan (Studi Kasus Koperasi Karyawan Telkom Balikpapan)*, Eksekutif, Vol. 14, No. 2, Hal:277-302
- Damayanti, Riski. Hanafi, Agustina. dan Cahyadi, Afriyadi. 2018, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)*, Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XV, Vol.12, No. 2, Hal:75-86
- Muchtar. 2016, *The Influence Of Motivation And Work Enviroment On The Performance Of Employees*, Sinergi, Vol. 6, No.2, Hal:27-40
- Sudarno. Priyono. dan Sukmaningrum, Dinda. 2016, *Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction : Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. In Gedangan Sidoarjo*, International Journal of Business and Management, Vol. 11, No. 2, Hal:212-220
- Timothy, Ivan. 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya*, Agora, Vol. 5, No. 1, Hal:121-129