

## ***The Influence Of Work Motivation, Compensation, And Work Satisfaction On Employee Performance PT. Multifortuna Sinardelta***

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multifortuna Sinardelta**

**Muchammad Syarwani Abdan<sup>1\*</sup>, Tjahjani Prawitowati<sup>2</sup>**

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya<sup>1,2</sup>

[2019210218@students.perbanas.ac.id](mailto:2019210218@students.perbanas.ac.id)<sup>1</sup>, [tjahjani@perbanas.ac.id](mailto:tjahjani@perbanas.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The research objective was to examine the effect of work motivation, compensation and job satisfaction on employee performance. The sampling technique uses a saturated sample because it takes all existing employees, with a total of 104 employees at PT. Multifortuna Sinardelta. The analysis technique used is multiple linear regression and data collection uses a questionnaire in the form of google form. The results showed that work motivation had no significant effect on employee performance, while compensation had no significant effect on employee performance, and job satisfaction had a significant positive effect on employee performance.*

**Keywords :** *Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Performance (3-5 keywords)*

#### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian adalah menguji pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh karena mengambil keseluruhan karyawan yang ada, dengan total responden 104 karyawan pada PT. Multifortuna Sinardelta. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk google form. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Motivasi , Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

#### **1. Pendahuluan**

Perusahaan adalah suatu organisasi yang memiliki kegiatan operasional dibidang ekonomi yang dilakukan secara konsisten dengan tujuan agar mendapat pendapatan ekonomi yang baik (Rachmadi Usman Permana 2019). Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, sehingga perusahaan harus dapat mengelola dengan baik. Menurut (Basalamah 2018) dalam (Munawir Nasir, 2020) menyatakan bahwa, Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan bagian integral dari suatu organisasi untuk meningkatkan aspek kualitas dalam mengembangkan organisasi

Setiap perusahaan pasti memiliki permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang menurun. Seperti pada perusahaan PT. Multifortuna Sinardelta yang telah dipilih sebagai tempat penelitian, yang berlokasi di Jl. Tegalsari No.50, Kedungdoro, Kecamatan Tegalsari, Kota Surabaya. PT. Sinardelta Multifortuna, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor peralatan rumah tangga. Pada perusahaan PT Multifortuna Sinardelta memiliki permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang cenderung menurun. Informasi mengenai PT. Multifortuna Sinardelta, didapatkan dari Ibu Mega Juwita Lubis yang bekerja pada perusahaan tersebut selaku Branch Manager PT. Multifortuna

Sinardelta bahwa pada tahun 2022 terdapat penurunan kinerja karyawan sebesar 20% dibanding dengan tahun sebelumnya, hal tersebut disebabkan oleh penambahan jam kerja yang lebih banyak dari tahun yang sebelumnya.

Peneliti mengambil variabel yaitu kinerja karyawan karena kinerja karyawan bisa dipengaruhi variabel lain. Kinerja sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan.

Menurut Hasibuan (2012) dalam (Parashakti & Ekhsan, 2020), Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada karyawan berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan keseriusan. (Hasibuan (2017) dalam (Parashakti & Ekhsan, 2020) mengatakan bahwa, "motivasi adalah suatu dorongan kemauan dan keinginan seseorang untuk bekerja dalam mencapai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Mondy & Noe (2000) dalam (Saluy & Raharjo, 2021), kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja karyawan**

Menurut Simanjuntak (2011) dalam (Eliyana et al., 2019) kinerja karyawan adalah tahapan pencapaian seseorang saat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor-faktor seperti kinerja kerja, kemampuan manajemen atau efektivitas, dan dukungan organisasi. Dalam (Panastuti et al., 2020), (Efendi, 2020) menyatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan. (Klaim Yeti Kuswati, 2020) mengemukakan bahwa kinerja seseorang sebagai karyawan dipengaruhi oleh pekerjaannya dalam suatu organisasi atau bisnis. Dalam (Yeti Kuswati, 2020), sebagaimana dikemukakan oleh (Wibowo, 2010) terdapat beberapa indikator kinerja pegawai, antara lain: Kuantitas, efisiensi, ketepatan waktu, dan efektivitas.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Sholihin (2019) dalam (Pangastuti et al., 2020), Motivasi adalah Sebuah stimulus pendorong yang dapat menimbulkan semangat kerja yang efektif dan terpadu untuk mencapai sebuah tujuan. Menurut Richard L. Draft, (2011) dalam (Saluy & Raharjo, 2021), mengemukakan bahwa Motivasi adalah suatu kekuatan yang muncul dari dalam atau luar seseorang yang dapat menghasilkan semangat dan ketekunan untuk imencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan, (2014) dalam (Saluy & Raharjo, 2021), menyatakan bahwa indikator motivasi kerja yaitu: Kebutuhan fisiologis atau fisik, Kebutuhan keamanan dan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan harga diri, Kebutuhan aktualisasi idiri,

### **Kompensasi**

Menurut (Prasetyo et al., 2021) Karyawan diberi kompensasi atas kontribusi mereka kepada organisasi dalam bentuk ikompensasi. Prasetyo dkk. mengklaim bahwa Menurut tahun 2021), istilah "kompensasi" mengacu pada setiap dan semua uang, barang, atau layanan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pemberian layanan kepada perusahaan. Prasetyo dkk. claim that 2021) Ada sejumlah cara untuk mengukur kompensasi, termasuk: Upah, insentif, dan bentuk kompensasi tidak langsung lainnya.

**Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2006) dalam (Eliyana et al., 2019) “Kepuasan kerja karyawan adalah sikap atau perilaku terhadap prestasi kerja selama bekerja dan penghargaan yang layak atas pekerjaan yang sudah dilakukan untuk perusahaan. Pada penelitian ini definisi mengacu pada Hasibuan (2011) dalam (Nabawi, 2019), kepuasan kerja adalah sikap emosional seorang karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pada penelitian ini indikator mengacu pada Widodo (2015) dalam (nabawi, 2019), bahwa ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu: Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Atasan, Promosi, Lingkungan kerja.

**Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut Murty (2012) dalam (Sardjana et al., 2018) menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Menurut Richard Christian Turang, Paulus kindangen, Johan Tumiwa (2015) dalam (Muhammad Ekhsan, 2019) menyimpulkan bahwa pada penelitiannya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang di berikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Murty & Windy Aprillia 2012 dalam (Sardjana et al., 2018).

**H1** : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multifortuna Sinardelta

**Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Kompensasi memberikan kontribusi yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Kompensasi juga merupakan bagian variabel yang sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan, jika perusahaan dapat memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan, maka kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat menimbulkan keterikatan karyawan. Karyawan bekerja untuk mendedikasikan dan mengabdikan dirinya pada perusahaan, namun ada tujuan lain yang ingin diacapai, yaitu mengharapkan imbalan yang sesuai dengan apa yang sudah di peroleh dari pekerjaannya. (Prasetyo et al., 2021).

**H2** : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multifortuna Sinardelta

**Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut Chen (2006) dalam (Eliyana et al., 2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Sebuah perusahaan atau organisasi dengan karyawan yang sudah puas cenderung lebih efektif dan produktif dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Kertaabudi dan Aripin (2015) dalam (Eliyana et al., 2019) menyatakan bahwa hasil penelitiannya meningkatkan kepuasan kerja sangat penting dalam perusahaan. Menurut (Eliyana et al., 2019) menyatakan bahwa hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3** : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multifortuna Sinardelta

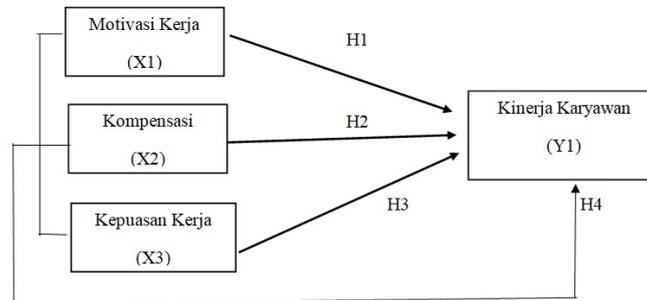
**Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Simanjuntak (2011) dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Faktor individu seperti kemampuan, keterampilan dan etos kerja, faktor dukungan organisasi seperti prasarana kerja dan kenyamanan lingkungan kerja, dan faktor dukungan manajemen seperti motivasi yang dapat mengembangkan kompetensi

pekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

**H4** : Motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multifortuna Sinardelta

Dari uraian diatas maka kerangka pemikiran dapat disusun sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

**3. Metode Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana karyawan PT. Multifortuna Sinardelta dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja (Y). Banyak berkah Sinardelta. Menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif sesuai dengan tujuan penelitian. Metode kuantitatif adalah penelitian positivistik, atau penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis. Ini digunakan untuk memeriksa populasi sampel tertentu. Instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, dan analisis data kuantitatif/statistik digunakan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2019).

Saat memilih sampel untuk penelitian, metode pengambilan sampel harus digunakan. Oleh karena itu, sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini. (Sugiyono, 2013) menyatakan dalam Noviyanti Rianti (2019) sampel jenuh adalah cara pengambilan sampel yang menggunakan seluruh karyawan PT. Multifortuna Sinardelta sebagai responden atau sampel, jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Multifortuna Sinardelta 104 orang bekerja.

**Pengukuran Variabel Penelitian**

Skala Likert digunakan dalam penelitian ini, dengan pilihan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pernyataan positif, skor 1 (sangat tidak setuju), skor 2 (tidak setuju), skor 3 (netral), skor 4 (setuju), dan skor 5 (sangat setuju).

**4. Hasil dan Pembahasan**

Subyek penelitian, analisis dan pengolahan data berdasarkan validitas, reliabilitas, analisis statistik deskriptif, dan uji asumsi klasik normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi digunakan dalam analisis data penelitian ini koefisien determinasi, uji F dan T, dan regresi linier berganda.

**Uji Validitas**

**Tabel 2. Hasil uji validitas**

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisiologis	MK1	0,688	0,000	Valid
	Kebutuhan keamanan dan keselamatan	MK2	0,681	0,000	Valid
		MK3	0,642	0,000	Valid
	Kebutuhan Sosial	MK4	0,470	0,000	Valid

	Kebutuhan Harga Diri	MK5	0,641	0,000	Valid
	Kebutuhan Aktualisasi diri	MK6	0,526	0,000	Valid
Kompensasi	Gaji	K1	0,705	0,000	Valid
	Upah	K2	0,568	0,000	Valid
	Isentif	K3	0,783	0,000	Valid
	Kompensasi tidak langsung	K4	0,758	0,000	Valid
		K5	0,647	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	KPK1	0,535	0,000	Valid
		KPK2	0,521	0,000	Valid
		KPK3	0,456	0,000	Valid
	Gaji	KPK4	0,283	0,004	Valid
		KPK5	0,461	0,000	Valid
		KPK6	0,337	0,000	Valid
		KPK7	0,458	0,000	Valid
	Atasan	KPK8	0,552	0,000	Valid
		KPK9	0,510	0,000	Valid
	Promosi	KPK10	0,431	0,000	Valid
		KPK11	0,440	0,000	Valid
		KPK12	0,539	0,000	Valid
	Lingkungan kerja	KPK13	0,464	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	KK1	0,565	0,000	Valid
		KK2	0,626	0,000	Valid
	Kualitas	KK3	0,438	0,000	Valid
		KK4	0,525	0,000	Valid
		KK5	0,429	0,000	Valid
	Produktivitas	KK6	0,524	0,000	Valid
		KK7	0,372	0,000	Valid
	Ketepatan Waktu	KK8	0,400	0,000	Valid
		KK9	0,402	0,000	Valid
		KK10	0,345	0,000	Valid
	Efektivitas	KK11	0,458	0,000	Valid

Sumber : Referensi data penelitian, diolah 2023

Pada penelitian ini, nilai  $r$  tabel dari  $(df = (n-2)) / (df=(104-2 =102))$  dengan tingkat signifikan 0.05 sebesar 0.1927. Berdasarkan tabel 2 diatas bisa diketahui bahwa hasil dari pengujian validitas idari 104 responden dapat dikatakan valid, karena nilai  $r$  hitung dari semua item pernyataan lebih besar dari nilai  $r$  itabel.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 3. hasil uji reliabilitas**

<u>Variabel</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>Keterangan</u>
Motivasi Kerja (X1)	0.665	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.727	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.690	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	0.625	Reliabel

Sumber : Referensi data penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari setiap variabel  $> 0.60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel.

**Uji Normalitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.64952024
Most Extreme Differences	Absolute	0.111
	Positive	0.111
	Negative	-0.086
Kolmogriv-Smirnov Z		1.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.158

Sumber : Referensi data penelitian, diolah 2023

Berdasarkan data yang sudah diatas dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* maka dapat diketahui bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) 0,158 yang berarti nilai tersebut lebih kecil 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi dengan normal, sehingga data tersebut layak untuk dilakukan pengujian yang lebih lanjut.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 5. Hasil Uji Mulikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Kerja	0.326	3.066
Kompensasi	0.387	2.583
Kepuasan Kerja	0.503	1.988

Sumber : Referensi data penelitian, diolah 2023

Pada tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel independent menunjukkan lebih besar 0.10 , dimana nilai tolerance motivasi kerja yaitu 0.326, kompensasi 0.387, dan kepuasan kerja 0.503, selanjutnya terdapat nilai VIF dari masing-masing variabel independent yang nilai VIF lebih kecil 10 yaitu motivasi kerja 3.066, kompensasi 2.583, dan kepuasan kerja 1.988. Sehingga dari hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang telah ditentukan tidak memiliki adanya gejala multikolinieritas.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 6. Hasil Durbin-Watson**

T	K	DU	DL	4-DU	4-DL	Durbin-Watson
104	3	1.7402	1.6217	2.2598	2.3783	1.846

Sumber : Referensi data penelitian, diolah 2023

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahawa nilai DW sebesar 1.846, sedangkan nilai tabel DW (5%, k=3, n=104) didapatkan sebesar dL 1,6217 : dU 1,7402. Hal ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan yang didapatkan yaitu  $1,7402 < 1.846 < 2.2598$  ( $dU < 1.846 < 4-dU$ ), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi linear berganda tidak terjadi autokorelasi.

**Model Regresi Linear Berganda**

**Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardizes Coefficients		Standardizes	t	Sig
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	15.948	3.141		5.077	0.000
	Motivasi Kerja	0.021	0.143	0,018	0,144	0,886
	Kompensasi	0.026	0.126	0,024	0,207	0,836
	Kepuasan Kerja	0.542	0.083	0,664	6.529	0,000

Berdasarkan hasil dari uji regresi linear berganda yang telah diolah, maka diperoleh hasil persamaan regresi seperti berikut :

$$Y = 15.948 + 0.021 X1 + 0.026 X2 + 0.542 X3 + ei$$

Dari model regresi diatas, dapat dijelaskan :

Konstan ( $\alpha$ ) memiliki hasil 15.948 yang artinya ketika variabel independent Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai 0, maka nilai dari kinerja karyawan sebesar 15.94.

1. Dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau tetap, maka koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) = 0,021 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,021.
2. Dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan atau tetap, maka nilai koefisien regresi kompensasi (X2) = 0,026. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,026.
3. Apabila variabel independen lainnya tetap atau tetap, maka nilai Kepuasan Kerja (X3) = 0,542 dalam koefisien regresi akan meningkatkan kinerja pegawai untuk setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja.

### Uji T

Uji parsial ini bertujuan untuk mengetahui apakah data menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel dependen (kinerja karyawan) dengan sebagian variabel dependen (motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja).

Pada Tabel 7 dari hasil pengolahan data yang ada pengaruh variabel imotivasi kerja memiliki nilai t 0,144 dengan mendapat nilai signifikansi 0,886 yang berarti nilai signifikansi lebih besar 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan kinerja karyawan, selanjutnya pengaruh variabel kompensasi memiliki nilai t 0.207 dengan mendapat nilai signifikansi 0.836 yang berarti nilai signifikansi lebih besar 0.05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan kinerja karyawan, dan pengaruh variabel kepuasan kerja memiliki nilai t 6.529 dengan mendapat nilai signifikansi 0.000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan kinerja karyawan

### Uji F

**Tabel 8. Hasil ANNOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regresion	665.858	3	221.953	30.696	0,000
	Residual	723.056	100	7.231		
	Total	1388.913	103			

Sumber : Referensi data penelitian, diolah 2023

Diketahui dari hasil pengujian simultan yang diproses nilai F hitung sebesar 30,696 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau  $\leq 0,05$ . Nilai ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 iditerima, yang menunjukkan bahwa model regresi signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dan baik. Berdasarkan temuan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh motivasi kerja, kompensasi, idan kepuasan kerja.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 9. R square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,692	0,479	0,464	2.689

Sumber : Referensi data penelitian, diolah 2023

Dari Hasil pengujian dari koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa nilai dari R Square atau koefisien determinasi adalah 0,479 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 47,9%, dan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 47,9%.

**5. Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah dan dijelaskan, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multifortuna Sinardelta.
2. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multifortuna Sinardelta.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multifortuna Sinardelta.
4. Motivasi kerja, Kompensasi, dan Kepuasan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multifortuna Sinardelta

Dengan harapan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh pihak penyedia jasa dan penelitian selanjutnya iguna memperoleh hasil penelitian yang lebih baik di masa yang akan datang, maka peneliti memberikan masukan berdasarkan penelitiannya masing-masing. Berikut ini iadalah beberapa ide yang peneliti mungkin menyarankan : Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, variabel kepuasan kerja mendapatkan hasil paling baik dan berpengaruh memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat nilai mean terkecil dari kepuasan kerja yaitu KPK3 dengan pernyataan “ Saya merasa telah mendapat imbalan yang sepatutnya “maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan cara memberikan imbalan atau gaji sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan sehingga karyawan merasa puas atas kontribusi yang sudah diberikan kepada perusahaan, Kemudian nilai mean terkecil lainnya yaitu pada KPK9 dengan pernyataan “Saya merasa promosi sudah bersifat adil dan objektif”, dengan demikian perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan promosi dengan adil dan objektif seperti memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki prestasi sehingga karyawan merasa puas atas prestasi yang sudah dicapai. Peneliti selanjutnya disarankan memperbanyak sampel dan menambahkan variabel agar memiliki hasil pengolahan data yang lebih baik dan maksimal dari penelitian ini.

**Daftar Pustaka**

- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(6), 6-25. Retrieved September 26, 2022
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6, 71-83. Retrieved Februari 1, 2023, from <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13. Retrieved October 16, 2022

- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the. *European Research on Management and Business Economics*, 144-150. doi:<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. doi:DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation, and Work Discipline, on Emploeyess Performance. *Journal of Applied*, 15, 528-537. doi:<http://dx.doi.org/10.21776/>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002. doi:<https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. doi:DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang. *Al Tijarah*, 6(3), 181-192. Retrieved 10 12, 2022, from <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>
- Nasir, M., Basalamah, J., & Basalamah, A. (2020). An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satidfaction Towards Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 65-75.
- Pangestuti, P. D., Sukirno, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *Graduate Economic Education*, 7(3), 2364-5369. doi:<http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>
- Permadi, I. O., Landra, N., Teja Kusuma, I. A., & Sudja, I. (2019). The Impact Of Compensation And Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performances. *International Journal Of Management and Commerce Innovation*, 6(2), 1248-1258. Retrieved Oktober 22, 2022, from [www.researchpublish.com](http://www.researchpublish.com)
- Permana, I. A. (2019). Penggunaan Upaya Hukum Novasi Dalam Penyelesaian Permasalahan Hukum Perusahaan Yang Mengalami Krugian. *Jurnal Hukum Kenotariatan*, 316-328. doi:<https://doi.org/10.24843/AC.2019.v04.i02.p14>
- Prasetyo, I., Indarti, E. W., Endarti, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., . . . Rochman, A. S. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Journal of Hunan*, 48(6), 278-298. Retrieved October 10, 2022
- Prashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2020). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 655-660. Retrieved September 28, 2022, from <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Rinaldi, M., Prayudyanto, M. N., & Syaiful. (2021). Persepsi Masyarakat Terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan Bus Transjabodetabek Dengan Metode Uji Asumsi Klasik dan Uji Regresi Linear Berganda. *Seminar Nasional Ketekniksipilan, Infrastruktur dan Industri Jasa*, 1(1), 309-315. Retrieved October 15, 2022
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect Work Motivation and Job Saticfaction on Employee Performance mediating role of Employee Engagement. *Business Perspectives*, 19(3), 162-174. doi:[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Saluy, A. B., & Raharjo, S. (2021). Effect of Leadership, Work Motivation, and Compensation for Job Satisfaction at Work. *Studies Saudi Journal of Business and Management*, 6(8), 2415-6671. doi:10.36348/sjbms.2021.v06i08.005
- Sardjana, E. K., Sudarmo, & Suharto, D. G. (2018). Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(3), 2364-5369. doi:<http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v5i6.529>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Zulaeha, S., & Sari, A. P. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. Sinar Galesong Mandiri. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2, 1-11. Retrieved January 2, 2023.