

The Relationship Of Work Motivation And Compensation: The Mediating Role Of Job Satisfaction.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Emil Emil^{1*}, Yana Fajriah², Bungatang Tahir³

Program Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya^{1,2,3}

emilfreak13@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to examine the direct effect of motivation and compensation on employee performance and job satisfaction and the indirect effect of motivation and compensation on employee performance mediated by job satisfaction. Data processing in this study used Smart-PLS 4.0 and a population of 38 respondents/employees of PT Gandum Mas Kencana as the unit of analysis. The results of this study indicate that the variables of motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance and the variable of compensation does not affect employee performance. Job satisfaction is able to mediate the effect of motivation on employee performance and job satisfaction is unable to mediate the effect of compensation on employee performance

Keywords: Compensation, employee performance, job satisfaction, work motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan pengaruh tidak langsung motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. Olah data dalam penelitian ini menggunakan Smart-PLS 4.0 dengan populasi 38 sekaligus sebagai responden/karyawan PT Gandum Mas Kencana sebagai unit analisis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, motivasi

1. Pendahuluan

Di era globalisasi sekarang ini, kompetisi di pasar menjadi semakin sengit, terutama banyak perusahaan besar yang berkontribusi dalam meningkatkan persaingan di sektor ini (Marwanto & Hasyim, 2023). Dalam konteks ini, tujuan utama dari mendirikan perusahaan yaitu memperoleh laba sebanyak mungkin dengan mengeluarkan modal sekecil mungkin. Dalam mencapai tujuan perusahaan, suatu perusahaan dituntut untuk memastikan sumber daya yang mendukung operasinya, seperti bahan baku, mesin, peralatan, serta tenaga kerja atau karyawan tersedia secara optimal (Fachrezi & Khair, 2020).

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan harus dikelola secara profesional agar keseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan dapat diwujudkan. Keseimbangan tersebut adalah kunci utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dengan pesat.

Kinerja karyawan adalah aspek penting yang mencerminkan prestasi kerja mereka sesuai dengan peran yang mereka jalankan dalam organisasi (Wibowo, 2019). Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kelancaran operasional perusahaan. Kinerja merupakan suatu konsep abstrak yang memerlukan definisi yang jelas dengan menyebutkan atribut-atributnya secara terperinci (Beno & Nata, 2019). Penting untuk kita

ingat bahwa konsep kinerja seringkali bersifat kontekstual, artinya setiap konteks atau situasi memiliki indikator kinerja yang unik dan berbeda (Winarsih, 2019).

Ada berbagai cara yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan salah satunya adalah melalui pemberian motivasi dan menciptakan kompensasi yang selaras (Palinggi & Djiu, 2022). Motivasi dalam konteks ini, yaitu karyawan yang memiliki motivasi tinggi lebih cenderung berinovasi, mencapai tujuan pribadi dan perusahaan, serta menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Banyak teori motivasi, seperti teori Hierarki, Kebutuhan Maslow, teori Harapan Vroom dan teori Keterikatan yang menunjukkan variabel-variabel dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional, yang tergolong dalam faktor-faktor yang sifatnya individual, yaitu kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Pada bagian lain untuk faktor-faktor organisasional meliputi, pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi maupun kompensasi. Kompensasi merupakan bagian dari motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kompensasi yang mendukung mengandung unsur-unsur seperti peluang untuk kemajuan karir, insentif yang adil dan budaya tempat bekerja yang menyenangkan (Kasenda, 2013).

Pada penelitian ini kepuasan kerja karyawan menjadi variabel intervening, kepuasan kerja karyawan menjadi cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan kompensasinya. Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan dengan kompensasi yang baik, mereka lebih cenderung untuk melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya secara optimal dan profesional. Karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja apabila terdapat stabilitas dan kemantapan dalam bekerjanya. Baik itu karir dan dunia kerjanya. PT Gandum Mas Kencana sendiri telah menjamin dan membuat struktur organisasi yang jelas sehingga siapa saja bisa mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan atas pencapaiannya selama bekerja di perusahaan tersebut. Adapun fenomena dalam penelitian ini yang masih dirasakan oleh para karyawan PT. Gandum Mas Kencana, yaitu dengan tidak puasnya karyawan atas equitable reward. Dimana para karyawan yang menginginkan sistem bayaran mereka yang selaras dengan harapan-harapan mereka atas kinerja mereka terhadap perusahaan yang masih belum memadai, dikarenakan harapan mereka atas pencapaian mereka masih tergolong sedang dan ketika pencapaian target penjualan karyawan mencapai hingga 150% harapan mereka mendapatkan reward sesuai dengan pencapaiannya. Namun, faktanya ketika mereka mendapatkan target 100% atau 150% perusahaan tetap memberikan reward yang sama atau tidak adanya peningkatan atas reward tersebut.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi kerja

Motivasi dinyatakan sebagai dorongan, inspirasi yang dapat memberikan semangat bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik dan benar. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi menurut Rivai, (2018); adalah kebutuhan fisiologis (*physiological need*), kebutuhan keamanan dan keselamatan (*security safety need*), kebutuhan masyarakat (*social need*), kebutuhan kehormatan (*esteem need*), dan kebutuhan meperoleh kebanggan (*self actualizaton need*).

Kompensasi

Kompensasi merupakan bayaran atau imbalan atas jasa karyawan kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Indikator yang digunakan variabel kompensasi menurut Hasibuan, (2017) adalah; upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seorang pekerja yang merasa senang terhadap pekerjaannya yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Indikator yang digunakan variabel kepuasan kerja menurut Hasibuan (2021:202) adalah pembayaran gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi jabatan, supervisi dan kondisi pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugasnya yang telah ditentukan jangka waktunya. Indikator yang digunakan variabel kinerja karyawan menurut Robbis, (2016) adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang berkarakter probablistik. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur melalui bantuan Smart-PLS 4.0. Populasi yang di gunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Gandum Mas Kencana Divisi sales & Marketing Regional Indonesia Timur yang berjumlah 38 responden/karyawan sebagai unit analisis.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan gambaran karyawan PT. Gandum Mas Kencana sebagai responden, yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (N=38)	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	16
	Perempuan	22
Usia	21-30 Tahun	6
	31-40 Tahun	18
	41-50 Tahun	12
	51-60 Tahun	2
Pendidikan	SMA/Sederajat	13
	D3	4
	S1	21
Masa Kerja	1-4 Tahun	10
	5-10 Tahun	17
	11-15 Tahun	6
	16-20 Tahun	4
	21-25 Tahun	1

Data yang diperoleh melalui penyebaran angket memperlihatkan bahwa proporsi terbesar dari responden adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang atau 57,9% dan laki-laki sebanyak 16 orang atau 42,1% dari total 38 orang atau 100%. Responden menurut usia menunjukkan usia tertinggi berada pada usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 47,4%,

usia 21-30 tahun sebanyak 6 orang atau 15,8%, usia 41-50 tahun sebanyak 12 orang atau 31,6% dan usia 51-60 tahun sebanyak 2 orang atau 5,2%. Proporsi terbesar dari responden adalah berpendidikan S1 sebanyak 21 orang atau 54,1%, berpendidikan SMA sebanyak 13 orang atau 35,1% dan D3 sebanyak 4 orang atau 10,8% dari total 38 orang atau 100%. Responden pada masa kerja adalah 5-10 tahun sebanyak 17 orang atau 44,7%, masa kerja 1-4 tahun sebanyak 10 orang atau 26,3, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 6 orang atau 15,8%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 4 orang atau 10,5% dan 21-25 tahun sebanyak 1 orang atau 2,7%.

Evaluasi Measurement (*Outer*) Model

Tabel 2. Convergent Validity

Konstruk	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X ₂)	Motivasi (X ₁)
X _{1.1}				0,93
X _{1.10}				0,89
X _{1.2}				0,87
X _{1.3}				0,90
X _{1.4}				0,80
X _{1.5}				0,79
X _{1.6}				0,92
X _{1.7}				0,79
X _{1.8}				0,95
X _{1.9}				0,77
X _{2.1}			0,74	
X _{2.2}			0,95	
X _{2.3}			0,96	
X _{2.4}			0,95	
X _{2.5}			0,84	
X _{2.6}			0,84	
X _{2.7}			0,81	
X _{2.8}			0,77	
Y _{.1}		0,80		
Y _{.10}		0,79		
Y _{.2}		0,83		
Y _{.3}		0,83		
Y _{.4}		0,77		
Y _{.5}		0,86		
Y _{.6}		0,86		
Y _{.7}		0,87		
Y _{.8}		0,82		
Y _{.9}		0,80		
Z _{.1}	0,87			
Z _{.10}	0,81			
Z _{.11}	0,86			
Z _{.12}	0,84			

Z.2	0,81
Z.3	0,79
Z.4	0,89
Z.5	0,82
Z.6	0,89
Z.7	0,77
Z.8	0,82
Z.9	0,92

Dapat dilihat pada Tabel di atas nilai *outer* model atau korelasi antara konstruk dengan variabel yang nilainya di atas $> 0,70$ dan dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Discriminant Validity Metode Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Z)	0,71
Kinerja Karyawan (Y)	0,68
Kompensasi (X ₂)	0,74
Motivasi (X ₁)	0,75

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai AVE dari variabel kinerja karyawan $> 0,5$ dengan nilai sebesar 0,68, nilai AVE variabel kepuasan kerja $> 0,5$ dengan nilai sebesar 0,71, nilai AVE variabel motivasi $> 0,5$ dengan nilai sebesar 0,75 dan nilai AVE variabel kompensasi $> 0,5$ dengan nilai sebesar 0,74. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4. Composite Reliability

Konstruk	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Z)	0,97
Kinerja Karyawan (Y)	0,95
Kompensasi (X ₂)	0,96
Motivasi (X ₁)	0,97

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* dari variabel kinerja karyawan $> 0,70$ dengan nilai sebesar 0,95, variabel kepuasan kerja $> 0,70$ dengan nilai sebesar 0,97, variabel kompensasi $> 0,70$ dengan nilai sebesar 0,96 dan variabel motivasi $> 0,70$ dengan nilai sebesar 0,97. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Composite Reliability* $> 0,70$, menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliable

Tabel 5. Cronbach's Alpha

Konstruk	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (Z)	0,96
Kinerja Karyawan (Y)	0,95
Kompensasi (X ₂)	0,95
Motivasi (X ₁)	0,96

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai dari *cronbach's alpha* dari variabel. Variabel kinerja karyawan $> 0,70$ dengan nilai sebesar 0,95, variabel kepuasan kerja $> 0,70$ dengan nilai sebesar 0,96, variabel kompensasi $> 0,70$ dengan nilai sebesar 0,95 dan variabel motivasi $> 0,70$ dengan nilai sebesar 0,96. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *cronbach's alpha* $> 0,70$ menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliable.

Model Goodness of Fit

Tabel 6. GOF

Kontribusi	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,69	0,69
Kinerja Karyawan (Y)	0,74	0,74

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1-[(1-R^2_1) \times (1-R^2_2)] \\
 &= 1-[(1-0,74) \times (1-0,69)] \\
 &= 1-(0,26 \times 0,31) \\
 &= 1-0,0806 \\
 &= 0,91
 \end{aligned}$$

Merujuk pada perhitungan nilai Q^2 diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,91 atau 91%. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat diajukan oleh model penelitian sebesar 91%. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Tabel 7. Pengaruh Langsung

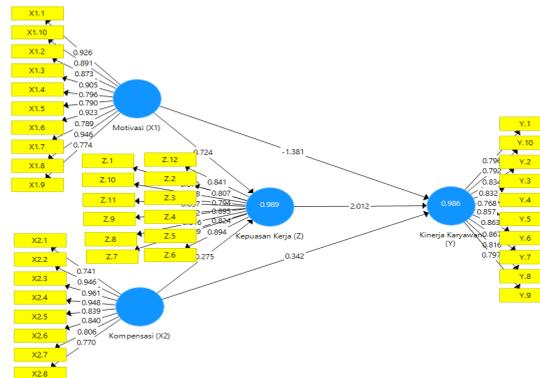
Kausalitas	Original (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T ((O/STDEV))	Statistics	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2,01	1,90	0,45	4,42		0,00
Kompensasi (X ₂) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,28	0,26	0,18	1,57		0,12
Kompensasi (X ₂) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,34	0,43	0,32	1,07		0,28
Motivasi (X ₁) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,72	0,74	0,17	4,17		0,00
Motivasi (X ₁) -> Kinerja Karyawan (Y)	-1,38	-1,36	0,44	3,17		0,00

Tabel 7 memperlihatkan jika nilai t-statistik dari pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja lebih kecil dari 1,96 yaitu 1,57 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 yaitu 0,12. Pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja lebih besar dari 1,96 yaitu 4,17 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 yaitu 0,00. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari 1,96 yaitu 1,07 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 5% yaitu 0,28. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan lebih besar dari 1,96 yaitu 3,17 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 yaitu 0,00. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari 1,96 yaitu 4,42 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 yaitu 0,00.

Tabel 8. Pengaruh Tidak Langsung

Indirect effect	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T ((O/STDEV))	Statistics	P Values
Kompensasi (X ₂) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,55	0,48	0,40	1,37		0,17
Motivasi (X ₁) Kepuasan Kerja (Z) -> -> Kinerja Karyawan (Y)	1,46	1,42	0,54	2,68		0,01

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai t-statistik pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervening lebih kecil dari 1,96 yaitu 1,37 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 yaitu 0,17. Dan pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervening lebih besar dari 1,96 yaitu 2,68 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 yaitu 0,01.



Gambar 1. Model Struktural

1. Motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($3,17 > 1,96$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,00 < 0,05$). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsai & Liou (2017) : Pawirosumarto (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama (H1) diterima, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Gandum Mas Kencana. Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja bergerak searah: ketika motivasi meningkat, kinerja juga meningkat. Sedangkan pengaruh signifikan berarti bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja ini kuat dan memiliki arti penting secara statistik.

Menunjukkan bahwa ada keterkaitan yang erat antara pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan (seperti gaji yang mencukupi untuk kebutuhan hidup, keamanan pekerjaan, waktu istirahat yang memadai, dan kondisi kerja yang nyaman) dengan ketepatan waktu dalam kinerja mereka (misalnya, datang ke kantor tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai target dan menjalankan tugas-tugas secara efektif dan efisien).

2. Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa thitung lebih kecil dari ttabel ($1,07 < 1,96$) dan tingkat signifikansi lebih besar dari 5% ($0,28 > 0,05$). Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahreza et. al (2017) dan Chong & Law (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kedua (H2) ditolak, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Kompensasi yang tinggi ataupun rendah tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana. Fasilitas kompensasi atau fasilitas lain yang disediakan oleh perusahaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kemandirian karyawan dalam bekerja. Kemandirian kinerja di sini merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengambil inisiatif, membuat keputusan, dan menyelesaikan tugas-tugas tanpa terlalu bergantung pada pengawasan atau arahan dari atasan. Hal tersebut tidak secara langsung mempengaruhi seberapa mandiri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Misalnya, seorang karyawan mungkin menerima tunjangan transportasi, bonus, atau subsidi makan, tetapi fasilitas tersebut tidak mempengaruhi kemampuan atau keinginan karyawan untuk bekerja secara mandiri.

3. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($4,42 > 1,96$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,00 < 0,05$). Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat & Lestari, (2021) dan Suryawan & Salsabilla, (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga (H3) diterima, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Semakin tinggi kepuasan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana. Ketika karyawan merasa puas dengan cara pengawasan atau bimbingan dari supervisor, mereka cenderung menunjukkan sikap disiplin yang lebih tinggi, termasuk datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketepatan waktu, dan mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan. Supervisi yang efektif memberikan arahan yang jelas mengenai target, waktu penyelesaian, serta prioritas tugas, sehingga karyawan lebih memahami tanggung jawab dan tenggat waktu mereka

4. Motivasi terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($4,17 > 1,96$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,00 > 0,05$). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manurung & Riani (2017) ; Fabio et. Al (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis keempat (H4) diterima, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan PT. Gandum Mas Kencana. Karyawan yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi akan lebih fokus dan tenang dalam bekerja. Ketika kebutuhan finansial (gaji yang cukup) dan kesejahteraan fisik (istirahat dan lingkungan kerja yang aman) terpenuhi, karyawan lebih mampu menghargai dukungan dan bimbingan dari supervisornya. Mereka cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap supervisi, karena kebutuhan dasar mereka tidak menjadi penghalang atau sumber stres. Pemenuhan kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar (berdasarkan teori hierarki Maslow). Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan bisa lebih mudah untuk fokus pada aspek-aspek lain, seperti hubungan interpersonal, pengembangan diri, kualitas dan persepsi positif terhadap supervisornya.

5. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa thitung lebih kecil dari ttabel ($1,57 > 1,96$) dan tingkat signifikansi lebih besar dari 5% ($0,12 < 0,05$). Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Mardillah, (2023) dan Rahayu & Pramularso, (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama (H1) ditolak, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kompensasi yang tinggi ataupun rendah tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Gandum Mas Kencana. Meskipun fasilitas dan promosi jabatan sama-sama memengaruhi kepuasan kerja karyawan, keduanya tidak saling berhubungan secara signifikan. Kepuasan yang diperoleh dari promosi jabatan lebih terkait dengan pencapaian profesional, pengakuan, serta rasa prestasi. Sementara itu, fasilitas kompensasi cenderung memberikan kepuasan dalam bentuk rasa aman secara finansial. Oleh karena itu, seorang karyawan yang

sudah puas dengan fasilitas kompensasi yang baik mungkin tidak terlalu peduli dengan promosi jabatan.

6. Motivasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($2,68 > 1,96$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,01 < 0,05$). Dengan adanya kepuasan kerja mampu mempengaruhi atau mampu memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis keenam (H_6) diterima, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Peran supervisi dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan sangat signifikan dan dapat menjadi perantara (mediator) antara pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan (seperti gaji yang mencukupi, istirahat yang memadai, kondisi kerja yang aman) dengan ketepatan waktu mereka dalam bekerja. meskipun pemenuhan kebutuhan fisiologis (motivasi dasar) berpengaruh terhadap ketepatan waktu karyawan, pengaruh ini bisa diperkuat atau diperlemah tergantung pada kualitas supervisi yang diterima. Ketika kualitas supervisi yang diberikan oleh atasan membuat karyawan merasa lebih puas, maka hubungan antara pemenuhan kebutuhan dasar ini dan ketepatan waktu kinerja karyawan menjadi lebih kuat. Dengan kata lain, supervisi yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi karyawan untuk datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

7. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa thitung lebih kecil dari ttabel ($1,37 > 1,96$) dan tingkat signifikansi lebih besar dari 5% ($0,17 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketujuh (H_7) ditolak, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

5. Penutup

Kesimpulan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Gandum Mas Kencana. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Gandum Mas Kencana. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gandum Mas Kencana. Riset ini merekomendasikan kepada pihak manajemen perusahaan untuk senantiasa memberikan kompensasi secara adil sesuai kompetensi yang dimiliki, artinya pemberian gaji kepada setiap karyawannya diharapkan dapat memperhatikan dan menyesuaikan. Dengan kata lain bahwa dalam memberikan kompensasi. Kepada karyawan diharapkan agar lebih bisa mempertahankan dan meningkatkan lagi kepuasan kerjanya untuk tetap menjalankan pekerjaannya dan terus bertahan atau berkomitmen didalam pekerjaannya.

Daftar Pustaka

Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Bintoro., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Edi, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Erlina. (2011). *Metodologi Penelitian*. Medan: Pusat Sistem Informasi Universitas Sumateta Utara.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107– 119.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi SDM , Pengawasan*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jose, Beno., & Dody, N. I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Penindo II Teluk Bayur Padang”. *Jurnal Saintek Maritim*, Volume 20 Nomor 1, September 2019.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Jurnal Ikraith-Ekonomika UPI YAI*, 6(1).
- Naibaho, P. (2019). Hubungan Antara Motivasi, Kompensasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pemerintah Daerah Kota Administrasi Jakarta Barat). *Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(1), 115–123.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Rusiadi, S. N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel. Medan: USU Press.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6-13.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Refika Aditama
- Silaen, R. N. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Situmorang, & Lutfi, M. (2014). *Analisis Data*. Medan: USU Press.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhandang, K. (2016). *Pengantar Jurnalistik: Organisasi, Produk dan Kode Etik*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Supranto. (2001). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, Moh Pabundu. (2015). *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara