

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON JOB SATISFACTION
AND EMPLOYEE PERFORMANCE SALES IN CIMB NIAGA BANK PEKANBARU****Resti Riandi¹, Irwan Kurniawan²**^{1&2}STIE Persada BundaEmail: riandiresti@gmail.com**ABSTRACT**

The purpose of this study was to analyze the effect of compensation and motivation variables on job satisfaction and employee performance and the effect of job satisfaction on sales force performance at Bank CIMB Niaga Pekanbaru. The population in this study were all permanent employees at Bank CIMB Niaga Pekanbaru who were in the sales division or more precisely to the sales force using path analysis. The sample in this study uses census technique where the population is the same as the sample, namely 37 respondents who are all permanent employees of the sales division (Sales Force). From the research results it is known that compensation and motivation have a significant positive effect on job satisfaction and motivation has a significant positive effect on performance. Only compensation has no significant effect on performance. The company pays more attention to and improves the dominant factors in this study.

Keywords: *Compensation; Motivation; Job Satisfaction; Performance*

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
KINERJA TENAGA PENJUALAN PADA BANK CIMB NIAGA PEKANBARU****ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta pengaruh kepuasan kerja ke kinerja tenaga penjualan pada Bank CIMB Niaga Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada bank CIMB niaga pekanbaru yang berada pada divisi penjualan atau lebih tepatnya kepada tenaga penjualan (*Sales Force*) dengan menggunakan path analisis. Sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik sensus dimana jumlah populasi sama dengan sampel yaitu 37 responden yang merupakan seluruh karyawan tetap divisi penjualan (*Sales Force*). Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hanya kompensasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pihak perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang dominan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi; Kepuasan Kerja; Kinerja

PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan dalam dunia perbankan pada era digital saat ini menuntut setiap perbankan untuk selalu menjadi yang terdepan dan terbaik dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Persaingan dalam dunia perbankan terutama terjadi dalam hal pelayanan dan pemasaran produk. Persaingan yang muncul dalam dunia perbankan merupakan suatu hal positif, dengan adanya sebuah persaingan maka setiap perbankan akan selalu bersikap lebih inovatif dan proaktif dalam menciptakan produk-produk unggulan sesuai dengan kebutuhan nasabah yang terus berkembang. Agar produk yang diciptakan dapat dikenal oleh masyarakat maka perbankan harus memiliki tenaga penjualan yang handal.

SDM yang handal tentunya diharapkan mampu membantu perusahaan dalam memasarkan produk-produk perbankan yang nantinya akan bermuara pada tercapainya target perusahaan. Untuk menghasilkan SDM yang handal perusahaan perlu mengetahui sejauh mana kinerja SDM tersebut sehingga nantinya akan dilakukan pengembangan individu dengan cara memberikan pelatihan atau pendidikan terhadap karyawannya.

Bank CIMB Niaga pekanbaru merupakan salah satu bank yang terus berupaya untuk menjadi bank universal pilihan dalam memberikan solusi perbankan yang komprehensif, menawarkan produk yang inovatif, menyediakan layanan nasabah yang efisien dan memuaskan. Selain itu Bank CIMB Niaga Pekanbaru juga sangat memahami tentang pentingnya peran sumber daya manusia yang berkaitan dengan tenaga penjualan dalam meraih keunggulan bersaing dan mendorong pertumbuhan bisnis. Untuk itu Bank CIMB Niaga menerapkan sistem pengelolaan sumberdaya manusia melalui sistem penilaian kinerja tenaga penjualan. Tujuannya adalah untuk melihat pencapaian kinerja tenaga penjualan dalam melaksanakan tugas kerjanya.

Dalam melakukan penilaian kinerja, Bank CIMB Niaga pekanbaru menetapkan suatu alat ukuran kinerja yaitu *Sales Performace Target* (SPT). Di dalam SPT terdapat batas maksimal pencapaian kinerja dan batas minimal pencapaian kinerja tujuannya adalah untuk memudahkan melakukan pengukuran terhadap pencapaian kinerja tenaga penjualan. Evaluasi kinerja dilakukan per individu tenaga penjualan. Dilaksanakan setiap bulan dimulai dari bulan Januari hingga bulan Desember setiap tahun. Berikut ditampilkan tabel kinerja tenaga penjualan Bank CIMB Niaga Pekanbaru.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja tenaga penjualan CIMB Niaga Pekanbaru tahun 2020 data menunjukkan bahwa karyawan yang memperoleh nilai terbaik (A+) hanya 10,76%. Sedangkan karyawan yang memiliki kinerja terendah (U) sebesar 26,23%. Angka tersebut memberikan signal kepada perusahaan bahwa jika terus-menerus mengalami penurunan maka akan berdampak terhadap pencapaian target perusahaan. Mengapa dikatakan demikian karena secara tidak langsung data diatas memberitahu bahwa hanya sekitar 10% tenaga penjualan yang memenuhi standar atau harapan dari perusahaan, sedangkan sisanya yang 90% terbagi-bagi kedalam kelompok yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Dari data diatas bahwa tergambar jelas ada sesuatu yang menyebabkan rendahnya kinerja dari tenaga penjualan tersebut. Banyak faktor tentunya yang memicu rendahnya kinerja tenaga penjualan pada Bank CIMB Niaga Pekanbaru. Beberapa faktor diantaranya yakni kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan karyawan yang termotivasi dengan besarnya kompensasi yang mereka terima akan bekerja dengan sungguh-sungguh, energik, dan bersemangat dalam melaksanakan segala tugas-tugas yang diberikan serta selalu berupaya untuk meningkatkan karir yang lebih baik. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Murty and Hudiwinarsih, 2012) memberikan hasil yang berbeda dari penelitian yang telah disebutkan. Penelitian Murty dan Hudiwinarsih membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi juga merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (Murty,2012), tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Selain itu, pentingnya pemberian motivasi kepada karyawan dikarenakan karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah (Kasenda, 2013) Tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Dhermawan,2012) membuktikan berbeda yaitu melalui hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja. karyawan yang mendapat kepuasan kerja pada tempat bekerjanya cenderung lebih efektif dibandingkan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja ditempat bekerjanya. Selain itu karyawan juga akan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan hingga mencapai hasil yang sesuai dengan yang diinginkan. Oleh sebab itu pimpinan harus berupaya untuk memenuhi kepuasan kerja karyawannya karena karyawan yang puas saat bekerja pada perusahaannya, berkontribusi positif bagi peningkatan kinerjanya (Murty,2012)

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Menurut Panggabean (2010:75) kompensasi disebut juga penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya, kompensasi diberikan untuk: (1) Menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi. (2) Mendorong mereka untuk berprestasi tinggi. (3) Mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Kompensasi atau imbalan merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan kepada perusahaan, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional. Atau lebih tepatnya kompensasi diartikan sebagai penghargaan financial kepada karyawan atas pekerjaannya yang telah dilakukannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Hardiyana (2016) memperoleh hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka diperoleh hipotesis di bawah ini.

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga penjualan PT Bank CIMB Niaga Pekanbaru.

Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2012:312). Menurut Silalahi, (2013:354), motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha. Menurut Rivai dan Sagala (2010:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Maka dapat diartikan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang terjadi baik dari dalam diri karyawan maupun dari luar secara sadar untuk melakukan serangkaian kegiatan yang dalam hal ini adalah untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Hardiyana (2016) memperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka diperoleh hipotesis di bawah ini.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga penjualan PT Bank CIMB Niaga Pekanbaru.

Hubungan Kompensasi dan Kinerja

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Didalam kompensasi terdapat system insentif yang menghubungkan kompensasi dengan. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (Wibowo : 2016).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Herdiyana (2016) mendapatkan hasil secara tidak langsung kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka diperoleh hipotesis di bawah ini.

H3: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga penjualan PT Bank CIMB Niaga Pekanbaru.

Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja

Motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dengan kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi motivasi. Pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, penghargaan dll.

Kedua faktor tersebut memengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai (Wibowo: 2016).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka diperoleh hipotesis:

H4: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga penjualan PT Bank CIMB Niaga Pekanbaru.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja

Menurut Wibowo (2016) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”. Sementara menurut Hasibuan (2013) “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2010). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu.

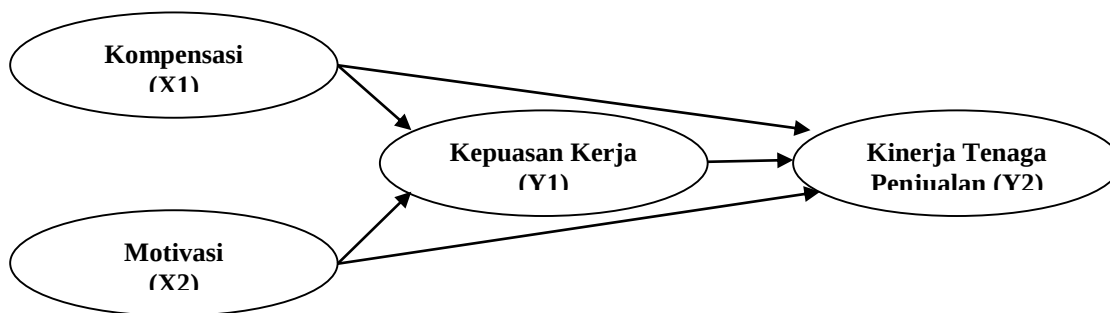
Menurut Wibowo (2016) kinerja dipandang sebagai proses hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri (2014) dan Srimulyani (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka diperoleh hipotesis:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga penjualan PT Bank CIMB Niaga Pekanbaru

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah seluruh Bank CIMB Niaga Pekanbaru yang berpusat di KCP Pekanbaru (Jl. Sudirman 163-165).

Populasi

Dalam penelitian ini, yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan tetap pada bank CIMB niaga pekanbaru yang berada pada divisi penjualan atau lebih tepatnya kepada tenaga penjualan (*Sales Force*).

Sampel

Dalam penelitian ini tidak melakukan penarikan sampel karena jumlah responden tidak terlalu banyak atau hanya sekitar 37 orang. Oleh karena itu maka diterapkan metode sensus dengan melibatkan seluruh karyawan tetap pada divisi penjualan untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

Pengujian Instrumen Penelitian

Validitas

Tingkat validitas diperhatikan pada *Corrected item- total Correlation* yang merupakan korelasi antara skor item dengan total skor item (nilai r_{hitung}) dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hasil r_{hitung} kita bandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} atau nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ maka item tersebut valid.

Reliabilitas

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran relatif konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau *cronbachs alpha* dan *composite reliability*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,5.

Uji Hipotesis Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan Alat Smart PLS

Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yaitu merupakan salah satu metode alternatif estimasi model untuk mengelola *Structural Equation Modelling* (SEM). Desain PLS dibuat untuk mengatasi keterbatasan metode SEM. Pada metode SEM mengharuskan data berukuran besar, tidak ada *missing values*, harus berdistribusi normal, dan tidak boleh memiliki multikolinieritas, sedangkan pada PLS

menggunakan pendekatan *distribution free* dimana data dapat berdistribusi tertentu. Selain itu PLS juga dapat digunakan pada jumlah sampel yang kecil.

Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1 dan X2 terhadap Y1 dan Y2 serta Y1 dampaknya terhadap Y2.

Uji-t (Parsial)

Menurut Sanusi (2013:138) Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada alpha 5% dan degree of freedom (df) = n-k-1

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Perhitungan validitas dengan melihat angka *corrected item correlation* tiap indikator. Berdasarkan nilai r hitung diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,30) maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Apabila koefisien Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,5 maka instrument lebih reliabel untuk digunakan pada penelitian ini (lihat tabel dibawah ini).

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas Indikator Pernyataan Penelitian

Indikator	Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0,949	0,50	Reliabel
Motivasi	0,954	0,50	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,946	0,50	Reliabel
Kinerja	0,858	0,50	Reliabel

Sumber : Data olahan, 2021

Berdasarkan tabel 1 diperoleh hasil bahwa seluruh indikator dinyatakan reliabel karena nilai cronbach alpha > 0,50.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh variable bebas terhadap variable terikat sesuai dengan tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesa dengan SmartPLS

Variabel Independent	Ke	Variabel Dependent	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values (Sig)	Keterangan
Kompensasi(X1)	⇒	Kepuasan Kerja (Y1)	0.517	2.773	0.006	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Motivasi (X2)	⇒	Kepuasan Kerja (Y1)	0.415	2.230	0.026	Berpengaruh Positif Signifikan
Kompensasi(X1)	⇒	Kinerja Karyawan (Y2)	0.023	0.443	0.658	Berpegaruh Tidak Signifikan
Motivasi (X2)	⇒	Kinerja Karyawan (Y2)	0.894	20.957	0.000	Berpengaruh Positif Signifikan
Kepuasan Kerja (Y1)	⇒	Kinerja Karyawan (Y2)	0.085	1.339	0.181	Berpengaruh Tidak Signifikan

Sumber: Olahan SmartPLS 3.0 , 2021

Hasil pengujian untuk variable dimensi kompensasi diperoleh nilai koefisien sebesar = 0.517. Nilai t hitung sebesar 2.773 > t table yaitu 2.356 dan P-Value (Sig) sebesar 0.006 maka dapat diartikan bahwa secara parsial dimensi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada bank CIMB Niaga Pekanbaru.

Hasil pengujian untuk variable dimensi motivasi diperoleh nilai koefisien sebesar = 0.415. Nilai t hitung sebesar 2.230 < t table yaitu 2.356 dan P-Value (Sig) sebesar 0.026 maka dapat diartikan bahwa secara parsial dimensi motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada bank CIMB Niaga Pekanbaru.

Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Tenaga Penjualan pada Bank CIMB Niaga Pekanbaru (Resti Riandi dan Irwan Kurniawan)

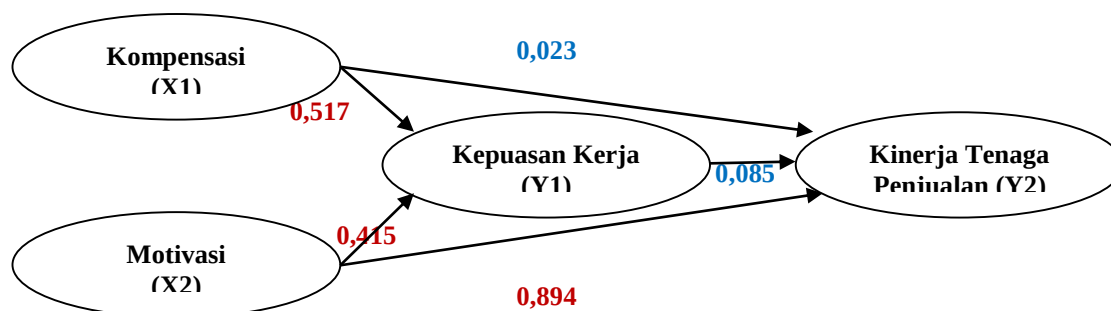
Hasil pengujian untuk variable dimensi kompensasi diperoleh nilai koefisien sebesar = 0.023. Nilai t hitung sebesar $0.443 < t \text{ table}$ yaitu 2.356 dan P-Value (Sig) sebesar 0.658 maka dapat diartikan bahwa secara parsial dimensi kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada bank CIMB Niaga Pekanbaru.

Hasil pengujian untuk variable dimensi motivasi diperoleh nilai koefisien sebesar = 0.894. Nilai t hitung sebesar $20.957 > t \text{ table}$ yaitu 2.356 dan P-Value (Sig) sebesar 0.000 maka dapat diartikan bahwa secara parsial dimensi motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada bank CIMB Niaga Pekanbaru.

Hasil pengujian untuk variable dimensi kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien sebesar = 0.085. Nilai t hitung sebesar $1.339 < t \text{ table}$ yaitu 2.356 dan P-Value (Sig) sebesar 0.181 maka dapat diartikan bahwa secara parsial dimensi kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada bank CIMB Niaga Pekanbaru.

Berdasarkan uraian hasil yang disampaikan dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja tetapi tidak langsung berpengaruh ke kinerja tenaga penjualan.

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) SmartPLS



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja tenaga penjualan pada PT Bank CIMB niaga Pekanbaru. Karyawan yang mendapatkan kompensasi sesuai dengan apa yang telah diupayakannya dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan menciptakan nilai kepuasan kerja yang tinggi, dengan adanya hasil seperti ini maka pihak perusahaan bisa mengetahui betapa penting aspek kompensasi bagi tenaga penjualan. Tentunya hal tersebut bisa menjadi masukan dan perhatian perusahaan kedepannya. Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan menurut Handoko (2008:155), mengatakan “Suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Artinya banyak hal yang akan meningkat dengan memperbaiki sistem pemberian kompensasi kepada karyawan. Hasil penelitian ini juga memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2009), Mardahleni (2013) dan Novianto (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam konsep teori, Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Hal tersebut juga senada disampaikan oleh Kreitner and Kinicki, 2010 dalam Wibowo (2016:421) korelasi antara kepuasan kerja dengan variabel motivasi dapat digambarkan dalam bentuk matriks. Motivasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang terjaga secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Hal yang demikian diharapkan mampu dipertahankan oleh perusahaan guna mempertahankan SDM yang berkualitas di perusahaan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Srimulyani (2013) tidak sejalan dengan penelitian ini. Hasil penelitian Murty dan Srimulyani (2013) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi penelitian Hardiyana (2016) mendapat hasil positif signifikan variable motivasi terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa pada bank CIMB Niaga, faktor kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini tentu tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Werther dan Davis, 1996 dalam Wibowo (2016:290) didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Jika kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun setelah di uji ke kinerja mendapatkan hasil yang tidak signifikan. Dapat kita jelaskan bahwa kompensasi yang tinggi memang betul akan membuat karyawan puas namun belum tentu kinerja akan meningkat juga dengan baik.

Hal tersebut dapat dijadikan masukan untuk perusahaan bahwasanya jika ingin meningkatkan kinerja maka bukan variabel kompensasi yang perlu ditingkatkan tapi ada variabel lain yang perlu diperhatikan lagi. Penelitian yang dilakukan Herdiyana (2016) mendapatkan hasil secara tidak langsung kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki, 2001: 2005 dalam Wibowo, 2016 yang menyatakan motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Selain itu, pentingnya pemberian motivasi kepada karyawan dikarenakan karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan variable motivasi bisa dijadikan pertimbangan besar mengingat motivasi berpengaruh langsung ke kepuasan kerja dan kinerja. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012). Hasil penelitian juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Memang kontroversi terbesar dalam penelitian organisasi adalah tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja. Ada yang menyatakan bahwa kepuasan mempengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja, Wibowo (2016:420). Sementara itu Vecchio, 1995 dalam Wibowo (2016:21) cenderung mengikuti pandangan bahwa kinerja secara tidak langsung menyebabkan kepuasan. Berdasarkan hasil dan pendapat para ahli tersebut maka perusahaan diharapkan lebih bijak dalam menentukan sikap jika ingin kepuasan kerja meningkat maka variable kompensasi perlu ditingkatkan. Namun jika ingin kinerja meningkat maka variable motivasi perlu ditingkatkan karena kepuasan kerja sendiri belum tentu berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2014) dan Srimulyani (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi kompensasi maka akan semakin baik/tinggi kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik motivasi maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan terakhir Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Dari kesimpulan diatas dapat diberikan saran sebagai berikut jika perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja maka variabel kompensasi dan motivasi perlu ditingkatkan. Namun jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja maka hanya variabel motivasi yang perlu ditingkatkan. Diharapkan perusahaan meningkatkan motivasi untuk karyawan karena motivasi yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Dhermawan, I. G. (2012) 'Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali', Vol. 6 No.
- Handoko, T. hani (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty : Yogyakarta.
- Hardiyana, A. F. N. (2016) 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan', Vol. 10, pp. 104–118.
- Hasibuan (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasenda, R. (2013) 'Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado', Vol.1 No.3, p. ISSN 2303-1174 , 853-859.
- Mardahleni (2013) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT. Biro Distribusi Dan Transfortasi) pada PT. Semen Padang-Mardahleni', Vol.1 No.1.
- Murti, Srimulyani, V. A. (2013) 'Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Universitas Katolik Widya Mandala Madiun'.
- Murty, Hudiwinarsih, G. (2012) 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional', 2. doi: 10.14414/tiar.v2i02.97.

- Novianto Dwi (2015) 'Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Galang Kreasi Sempurna', Vo.4 No.6.
- Pangabean, M. . (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Putri, D. (2014) 'Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Account Officer Pada Bank Swasta Di Singaraja', Vol.2 No.1.
- Rivai, Veithzaldan Sagala, E. J. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Sanusi, A. (2013) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, E. (2009) 'Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Bisnis & Birokrasi', ISSN 0854.
- Silalahi, U. (2013). *Asas-asas Manajemen*. Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.