



Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Geo Gea Mineralindo

INFO PENULIS

I Wayan Sudarsana
Universitas Sulawesi Tenggara
wayansudarsana121@gmail.com

Nindi Ade Marsalena
Universitas Sulawesi Tenggara
marsalena96@gmail.com

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 5, No. 2, Agustus 2025
<https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Sudarsana, I. W., & Marsalena, N. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Geo Gea Mineralindo. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (2), 3136-3147.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Geo Gea Mineralindo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 karyawan PT. Geo Gea Mineralindo. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of work motivation, compensation, and job satisfaction on employee performance at PT. Geo Gea Mineralindo. This study uses a quantitative approach. The population in this study were 35 employees of PT. Geo Gea Mineralindo. The analysis used multiple linear regression analysis using SPSS 27. The results of the study indicate that (1) work motivation, compensation, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, (2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, (3) compensation has a positive but insignificant effect on employee performance, and (4) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Job Satisfaction, and Employee Performance

A. Pendahuluan

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi, khususnya perusahaan, menempati posisi yang sangat penting dalam pelaksanaan aktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Manusia merupakan elemen utama dibandingkan sumber daya lain, sebab tanpa keberadaan mereka, sumber daya lain tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal. Walaupun terdapat faktor-faktor seperti mesin modern, modal besar, teknologi, maupun sistem canggih, semuanya tidak akan bermanfaat apabila tidak dikelola oleh manusia.

SDM adalah pihak yang merancang sekaligus menetapkan strategi serta tujuan organisasi. Tanpa tenaga kerja yang memiliki keahlian maupun kompetensi, mustahil organisasi dapat mencapai tujuannya. Keberhasilan pemanfaatan sumber daya lain sepenuhnya bergantung pada kualitas SDM. Sehebat apa pun keunggulan yang dimiliki organisasi, produktivitas tidak akan optimal tanpa dukungan karyawan yang profesional, kompeten, berdedikasi, serta berorientasi pada kinerja terbaik (Samsudin, 2006).

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai berdasarkan aturan dan standar organisasi. Menurut Simamora (2000), kinerja mencerminkan syarat-syarat tertentu yang tercermin langsung melalui output, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Hasil tersebut bisa berupa produk fisik maupun nonfisik yang disebut karya, yakni segala bentuk pekerjaan baik material maupun nonmaterial.

Setiap karyawan dituntut menyelesaikan tugasnya secara optimal. Keberhasilan dalam melayani masyarakat sangat ditentukan oleh penilaian kinerja. Evaluasi tidak hanya berguna untuk mengawasi penggunaan sumber daya organisasi, melainkan juga untuk mengukur efisiensi, menemukan kekurangan, serta menentukan strategi perbaikan. Penilaian kinerja menjadi komponen penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan.

Salah satu aspek penting dari kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi muncul dari kesadaran internal karyawan, bukan karena paksaan. Reksohadiprodjo dan Handoko (2000) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi dalam diri individu yang mendorongnya melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Wexley dan Yukl (2001) menambahkan bahwa motivasi adalah proses yang memberi energi sekaligus mengarahkan perilaku. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan atau semangat yang memacu seseorang untuk bekerja (As'ud, 2002). Karyawan yang termotivasi akan menjalankan tugas dengan penuh kesadaran meski tanpa tekanan pimpinan.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memilih bertindak positif karena menyadari arti penting pekerjaannya. Motivasi yang kuat berdampak langsung pada peningkatan kinerja, yang pada gilirannya mendukung kesuksesan perusahaan, termasuk di PT. Geo Gea Mineralindo.

Tujuan spesifik manajemen SDM mencakup upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memberikan penghargaan atas kontribusi mereka. Salah satu bentuk penghargaan adalah kompensasi. Kompensasi mencerminkan keseriusan organisasi dalam mempertahankan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja. Dalam konteks HRM, kompensasi mencakup setiap bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas tugas yang mereka laksanakan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Ivancevich, 1995 dalam Kadarisman, 2014).

Kompensasi memiliki kaitan erat dengan kinerja. Imbalan yang diberikan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa karyawan terhadap organisasi. Sistem kompensasi yang adil dan memadai mampu meningkatkan kepuasan kerja, mempertahankan loyalitas, serta menarik tenaga kerja berkualitas. Sebaliknya, kompensasi yang rendah dapat mengurangi motivasi, menurunkan kepuasan, bahkan mendorong karyawan meninggalkan organisasi.

Kompensasi dapat berupa finansial maupun nonfinansial. Bentuk nonfinansial dapat berupa fasilitas yang bernilai ekonomis dan diterima secara konsisten. Baik berupa uang maupun fasilitas, keduanya memiliki nilai yang sama bagi organisasi. Pemberian kompensasi nonfinansial biasanya dipertimbangkan untuk menjaga keseimbangan kebutuhan karyawan dan efisiensi organisasi.

Sikula (1981 dalam Kadarisman, 2014) memperkenalkan istilah remunerasi, yakni imbalan atau penghargaan atas jasa yang diberikan karyawan. Kompensasi atau remunerasi, dalam bentuk apa pun, bertujuan untuk memotivasi karyawan agar mencapai kinerja tinggi.

Selain motivasi dan kompensasi, kepuasan kerja juga berpengaruh besar terhadap kinerja. Kepuasan kerja adalah kondisi yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat bekerja optimal. Affandi (2016) menegaskan bahwa kepuasan meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan Wirawan (2017) menjelaskan bahwa sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan berimplikasi pada diri

dan organisasi. Karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih semangat dan produktif, sebaliknya, ketidakpuasan akan menurunkan kinerja.

Hasil pengamatan peneliti di PT. Geo Gea Mineralindo menunjukkan bahwa meskipun secara umum karyawan memiliki motivasi yang baik, masih ditemukan pekerja yang hanya bekerja sekadar memenuhi standar tanpa dorongan berprestasi. Kondisi ini menimbulkan ketidaknyamanan di lingkungan kerja karena adanya karyawan yang cenderung individualis, enggan bekerja sama, dan tidak memiliki target yang jelas, sehingga menghambat pencapaian kinerja perusahaan. Apabila situasi ini berlangsung terus-menerus, maka tujuan perusahaan untuk memperoleh laba akan sulit tercapai.

Terkait kompensasi, meskipun gaji yang diberikan perusahaan relatif besar, permasalahan muncul karena struktur gaji bersifat tetap dalam jangka waktu lama tanpa peningkatan. Hal ini menimbulkan rasa cemas dan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Jika tidak segera diatasi, kondisi tersebut dapat menurunkan kinerja, karena karyawan merasa beban kerja tidak sebanding dengan imbalan yang diterima.

Selain itu, peneliti juga menemukan adanya ketidakpuasan terhadap insentif lain, seperti remunerasi maupun fasilitas, yang dianggap lebih rendah dibandingkan perusahaan lain. Hal ini berdampak pada suasana kerja sehari-hari, di mana sebagian karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan maupun aktivitas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat serta menciptakan suasana kerja yang lebih produktif.

Berdasarkan survei yang diperoleh dari Kantor Berdasarkan uraian teori, kesenjangan dari penelitian terdahulu hingga fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk menguji kembali dan mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geo Gea Mineralindo”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara Bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Geo Gea Mineralindo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Geo Gea Mineralindo?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Geo Gea Mineralindo?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Geo Gea Mineralindo?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Geo Gea Mineralindo
2. Menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Geo Gea Mineralindo
3. Menguji dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Geo Gea Mineralindo
4. Menguji dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Geo Gea Mineralindo.

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Beberapa definisi dari motivasi kerja diantaranya yang di kemukakan oleh (Siagian, 2003) motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan

Jackson, 2006). Selanjutnya (Griffin, 2003) Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Lebih lanjut Menurut Mangkunegara (2008), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2003) bahwa motivasi kerja adalah pemberiandaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Handoko (1999) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan. Sedangkan Nawawi (1997: 351), menjelaskan bahwa kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive), yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, dengan kata lain motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Teori motivasi berprestasi Mc. Clelland Achievement Motivation Theory dalam Rivai (2011:840) mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh "virus mental" yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kemampuan, yaitu *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberi kompensasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2003: 741) menyatakan bahwa: "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Definisi kompensasi menurut Gary Dessler (2016:175) yang dikutip oleh Subekhi & Jauhar menyatakan bahwa: Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veithzal rivai, 2009:741).

Menurut Wibowo (2011:348), kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kadarisman (2012:1), mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas pengertian kompensasi dapat disimpulkan sebagai semua imbalan balas jasa yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator - indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan / fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat Perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Untuk menciptakan tenaga kerja atau pegawai yang berprestasi dan terampil diperlukan adanya unsur kepuasan lahiriah dan batiniah dalam diri pegawai itu sendiri. Kebijaksanaan kantor serta memperhatikan tingkat kebutuhan hidup pegawai merupakan hal terpenting dalam pengukuran tingkat kepuasan, melalui tingkat kepuasan inilah semua tujuan kantor akan lebih mudah dicapai. Selain akan menghasilkan mutu tenaga yang ahli juga akan mendapatkan tenaga yang terampil, maka kerja akan mendapatkan hasil yang berdaya guna dan hasil guna akan tercapai. Beberapa pendapat mengenai definisi atau pengertian kepuasan kerja, diantaranya:

Robbins (2006) "Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu yang merujuk pada pekerjaannya". Handoko (2008) "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka". Hasibuan (2001:202) "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Siagian (2007)" "Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya". Luthans (2006: 243) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Robbins Dan Judge (2008: 107) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Setiawan dan Ghozali (2006: 159) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Newstrom adalah perasaan mendukung Robert Hopped Newhope Pensiuania dalam Panji Anoraga (2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Newstrom Pengertian kepuasan kerja menurut atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja. Mila Badriyah (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan Hasibuan (2012:202), mengemukakan bahwa : Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Luthans dalam Mangkunegara (2010:115), mengutip pendapat Locke bahwa : Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah

keadaan psikis yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Indikator kepuasan kerja yang digunakan menurut Luthans (2006) seperti: pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, penyelia, kolega. Indikator Kepuasan Kerja menurut Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam Mas'ud (2004) yang meliputi antara lain:

- Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang pegawai akan gaji yang diterima.
- Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan promosi yang dilakukan kantor.
- Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan dukungan dari rekan kerjanya.
- Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan perlakuan dari pimpinan.

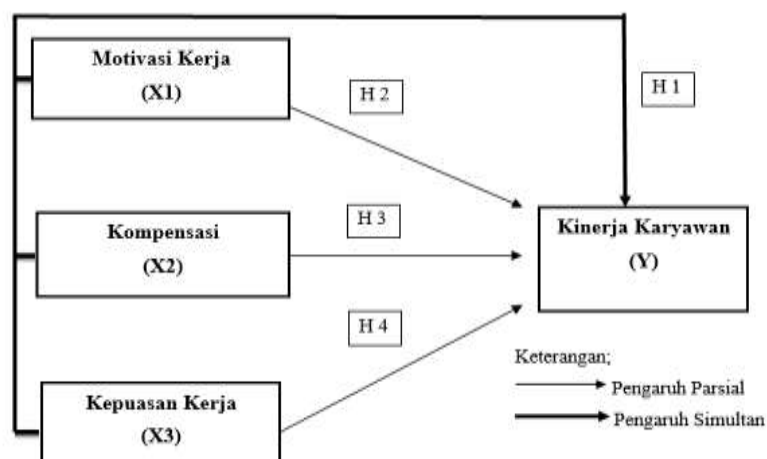
Kinerja Karyawan

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Simamora, (2006) Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Robbins (2008) Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara (2005) Kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan Rivai (2009). Nawawi (2006) Kinerja adalah jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu. Prawirosentono (2008), Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Gibson (1997) Mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Brahmasari (2008) Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi akhir dari suatu individu atau organisasi dan mengandung beberapa hal, seperti adanya target tertentu yang dicapai, memiliki jangka waktu dalam pencapaian target dan terwujudnya efisiensi dan efektivitas.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Kerangka Konsep Penelitian



Hipotesis

- H1 : Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

B. Metodologi

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT. Geo Gea Mineralindo Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara.

Populasi dan Responden Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor PT. Geo Gea Mineralindo yang berjumlah 35 Orang. Karena jumlahnya 35 orang maka seluruh populasi dijadikan responden penelitian

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dan wawancara. Alat analisis data penelitian ini adalah SPSS dan *MS Excel*.

C. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS *for windows* dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir berdasarkan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.876 ^a	.767	.744	.20552	.767	34.003	3	31	.000	1.436

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Hasil analisis regresi pada persamaan di atas dapat diinterpretasikan. Diketahui nilai R = 0.876 menunjukkan bahwa korelasi hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Geo Gea Mineralindo adalah kuat karena nilai yang di atas 0.50. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R²) = 0.767. Artinya bahwa semua variabel yang di analisis dalam penelitian ini sebesar 76,7% keragaman variabel motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Geo Gea Mineralindo dapat di jelaskan oleh model sebesar 76,7% dan sisanya 23,3% di jelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dapat di simpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi (R²) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik.

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hasil analisis penguian dan koefisien jalur, yang di sajikan pada tabel berikut ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.042	.429		.098	.923
	X1	.437	.115	.441	3.813	.001
	X2	.209	.146	.179	1.430	.163
	X3	.369	.141	.379	2.620	.013

HI. Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Secara Bersama Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data hasil uji F di peroleh nilai yang signifikansi atau probabilitas = 0.000 < α = 0,05 (tingkat kepercayaan 95%). Hasil pengujian menunjukkan

bahwa terdapat cukup bukti untuk menerima hipotesis (H2) Hal ini menunjukkan baik secara simultan variabel motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Geo Gea Mineralindo menerima hipotesis satu.

H2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien jalur pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.437 dengan nilai probabilitas (p-value) $0.001 < 0.05$ dengan arah positif dan signifikan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat cukup bukti untuk menerima hipotesis (H2) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat tanda koefisien jalur positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

H3. Kompensasi Berpengaruh Positif Dan tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien jalur pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.209 dengan nilai probabilitas (p-value) $0.163 > 0.05$ dengan arah positif dan tidak signifikan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak dapat membuktikan untuk menerima hipotesis (H3) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat tanda koefisien jalur positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

H4 Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien jalur pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.369 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar $0.013 < 0.05$ dengan arah positif dan signifikan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat cukup bukti untuk menerima hipotesis (H4) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat tanda koefisien jalur positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompenasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Gea Mineralindo.

Hasil penelitian ini diketahui motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan pada kantor pusat PT. Geo Gea Mineralindo maka semakin baik kinerja karyawan yang direfleksikan melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Hasil pengujian tersebut juga didukung oleh fakta empiris menurut tanggapan responden mayoritas mempersepsikan karyawan telah memiliki motivasi kerja yang baik, kompensasi yang di berikan karyawan menyarakan secara umum dalam kategori baik dan kepuasan kerja bila di cerminkan dari tanggapan responden juga telah masuk dalam kategori baik dalam melakukan aktifitasnya. Hasil ini diperkuat pula dengan persentase jawaban responden mayoritas menyatakan karyawan telah memiliki motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja yang dilihat secara umum sudah baik.

Hasil penelitian ini didukung dan konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tamarine Maulidina Prixanta & Yayah Atmajawati (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Gea Mineralindo.

Hasil penelitian ini diketahui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang direfleksikan melalui kebutuhan akan prestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik kinerja karyawan yang direfleksikan melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Hasil pengujian tersebut juga didukung oleh fakta empiris menurut tanggapan responden mayoritas mempersepsikan karyawan telah memiliki motivasi kerja yang baik, dalam melakukan aktifitasnya. Hasil ini diperkuat pula dengan persentase jawaban responden mayoritas menyatakan karyawan telah memiliki motivasi kerja yang baik. Selanjutnya berdasarkan tanggapan responden bila di cermati motivasi kerja yang dimiliki karyawan kantor pusat PT. Geo Gea Mineralindo berdasarkan indikator kebutuhan akan prestasi merupakan faktor utama yang diprioritaskan dalam pelaksanaannya karena memiliki nilai rata-rata

tertinggi di dibandingkan dengan indikator lain dan sebagian besar responden menyatakan sudah baik dan setuju. Fakta ini dapat di cerminkan melalui hasil prestasi kerja yang mereka hasilkan selalu mendapatkan apresiasi dari atasan, selalu mendapatkan penghargaan dari pimpinan atas prestasi kerja yang mereka capai dan Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Karena itu menurut persepsi responden indikator kebutuhan akan prestasi merupakan faktor utama yang diprioritaskan dalam motivasi kerja.

Hasil ini didukung pula dengan persentase jawaban responden bahwa motivasi kerja sudah terlaksana dengan baik. Hasil penelitian ini didukung dan konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Delfy Asynur Lasiny (2021), Muhammad Irsyadul Ibad & Hafid Kholidi Had (2022), Michael Veliando dan Yanuar (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geo Gea Mineralindo

Hasil penelitian ini diketahui kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Geo Gea Mineralindo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang direfleksikan melalui gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas maka tidak akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan yang direfleksikan melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian tidak meningkat secara signifikan.

Hasil pengujian tersebut juga didukung oleh fakta empiris menurut tanggapan responden mayoritas mempersepsikan belum memperoleh kompensasi yang baik dalam melakukan aktifitasnya sebagaimana yang di harapkan karyawan. Hasil ini diperkuat pula dengan persentase jawaban responden mayoritas menyatakan karyawan belum memperoleh kompensasi yang baik. Dapat di buktikan dengan perolehan nilai rata-rata jawaban responden dari keempat variabel pada penelitian ini variabel kompensasi menjadi variabel dengan nilai rata-rata terendah dibandingkan variabel lain.

Hasil penelitian ini didukung dan konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh itri Rezeki & Rahmat Hidayat (2021) Julita, *dkk.* (2022) menemukan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Gea Mineralindo

Hasil penelitian ini diketahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang direfleksikan oleh kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap supervisor yang dimiliki oleh karyawan kantor pusat PT. Geo Gea Mineralindo maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut yang direfleksikan melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian semakin meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini didukung dan konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Didin Hikmah Perkasa Dkk (2023) Deni Candra Purba, *dkk* (2019) dan Nadya Putri Camelie Dkk (2023), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Geo Gea Mineralindo.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan pada PT. Geo Gea Mineralindo.
3. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompensasi yang dimiliki karyawan maka tidak begitu bermakna terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Geo Gea Mineralindo.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. Geo Gea Mineralindo.

Saran

Berdasarkan pada hasil dan kesimpulan penelitian ini, dapat dikemukakan saran-saran yang menjadi rekomendasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepada PT. Geo Gea Mineralindo perlu untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan, meningkatkan kompensasi, meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat lebih maksimal.
2. Kepada PT. Geo Gea Mineralindo untuk lebih memperhatikan lagi kompensasi yang dimiliki karena dari keempat variabel menjadi variabel dengan jawaban terendah terutama pada indikator insentif harus menjadi perhatian.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji kembali tentang variabel motivasi kerja, kompensasi maupun kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan mengubah objek penelitian atau menambah jumlah responden.

E. Referensi

- Camelie, N. P. (2023). Analysis of work motivation, work discipline, job satisfaction and job loyalty to the performance of employees of PT. Matahari Department Store East Jakarta. *Journal ...*, 4(4), 1–10. p-ISSN 2722-7782 | e-ISSN 2722-5356.
- Dessler, G. (2005). *Human resource management* (10th ed., International ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2016). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Dewi, P. (2021). The effect of work motivation on employees' performance mediated by job satisfaction at PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Rengat Branch Office. *Journal ...*, 7(9), 1344–1358.
- Dewi, P., et al. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Jurnal ...*
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, J. L. (1997). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, H. (1999). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Locke, E. A. (1995). Satisfiers and dissatisfiers among white-collar and blue-collar employees. *Journal of Applied Psychology*, 58(1), 67–76.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. B., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia* (Terj. D. Angelia). Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, I. (2012). *Fikih muamalah klasik dan kontemporer*. Bogor: Ghalileo Indonesia.
- Perkasa, D. H. (2023). Motivation, work discipline, and satisfaction on employee performance of PT. Vindo post-pandemic Covid-19: A proposed study. *KnE Social Sciences*, 8(12). <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13674>
- Permana, T. W. W. (2022). Peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar. *Journal ...*, 3(10), 1–10.
- Rosalia, P. D. (2020). The effect of compensation and motivation on job satisfaction and employee performance at SMK Medika Samarinda. *Journal ...* ISSN 2415-6663 (Print), ISSN 2415-6671 (Online).
- Rivai, V. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi pertama). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi 4). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi* (Jilid 1, Edisi 8, Terj. H. Pujaatmaka). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi 10, Terj. B. Molan). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi 10, Terj. B. Molan). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational behaviour* (10th ed.). Pearson.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Solimun. (2011). *Analisis variabel moderasi dan mediasi*. Malang: Program Studi Statistika FMIPA, Universitas Brawijaya.
- Wibowo, A. (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.