

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TASMA PUJA DI PEKANBARU

Rafsan Jani Ernur¹⁾
Sri Indarti²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

²⁾ Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

Abstract. *This research method using questionnaires with 189 respondents PT. Tasma Puja In Pekanbaru as a sample of a population of 360 people. Measurement variable using the technique Likert scale with a weight scale from 1 to 5. To analyze Between variables X1, X2 Y1 to Y2 through path analysis using statistical techniques (line) and to test the level of significance using the t test were processed with statistical program SPSS applications. The study concluded that: 1) Compensation positive and significant effect on job satisfaction. 2) Motivation positive and significant effect on job satisfaction. 3) Compensation positive and significant effect on performance. 4) Motivation positive and significant effect on performance. 5) Job satisfaction mediates the effect of compensation to employee performance PT Tasma Puja in Pekanbaru. 6) Job satisfaction mediates the effect of motivation on employee performance PT Tasma Puja in Pekanbaru*

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

LATAR BELAKANG MASALAH

Pengelolaan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan dapat meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri sehingga dampak terhadap perusahaan adalah meningkatnya produktifitas perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dalam rangka menghasilkan karyawan yang profesional dalam bekerja diperlukan berbagai cara dan strategi akurat yang di antaranya adalah dengan melaksanakan program kompensasi dan pemberian

langkah-langkah motivasi yang akurat sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja yang maksimal. Beberapa perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan sawit adalah PT Tasma Puja di Pekanbaru.

Dengan melihat hasil evaluasi kinerja karyawan, kita dapat mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru. Dari data hasil penilaian yang ada, kita dapat melihat sejauh mana tingkat kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru. Adapun penilaian kinerja dari masing-masing karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 1 : Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru Tahun 2014 – 2018

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Baik Sekali (90-100) %	Baik (75-89) %	Cukup (60-74) %	Kurang (40-59) %
2014	317	2,52 %	48,90 %	47,32 %	1,26 %
2015	333	2,40 %	52,55 %	43,54 %	1,50 %
2016	345	1,74 %	49,28 %	46,38 %	2,61 %
2017	345	2,03 %	53,62 %	42,03 %	2,32 %
2018	360	1,67 %	55,56 %	39,44 %	3,33 %

Sumber: Data Olahan Dari PT Tasma Puja di Pekanbaru Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru berbeda pada setiap tahunnya. Dimana penilaian kinerja karyawan pada kategori Baik Sekali menurun dari tahun 2014 sebesar 2,52% menjadi 1,67% pada tahun 2018. Sedangkan penilaian kinerja karyawan pada kategori Baik meningkat dari tahun 2014 sebesar 48,90% menjadi 55,56% pada tahun 2018. Dan penilaian kinerja karyawan pada kategori Cukup menurun dari tahun 2014 sebesar 47,32% menjadi 39,44% pada tahun 2018. Selanjutnya, penilaian kinerja karyawan pada kategori Kurang meningkat dari tahun 2014 sebesar 1,26% menjadi 3,33% pada tahun 2018.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima dari masing-masing karyawan selama mereka bekerja. Jadi, pemberian kompensasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih maksimal. Seluruh pemberian kompensasi yang diterima karyawan harus bersifat adil. Tentunya perusahaan harus memberikan penilaian yang bijak agar kompensasi yang diterima oleh seluruh karyawan dapat meningkatkan kinerja saat bekerja.

Adapun data terkait tentang pemberian kompensasi dari masing-masing karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 2 : Data Kompensasi yang diterima oleh Karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru Tahun 2014-2018

No.	Divisi Penjualan	Gaji Pokok (Rp.)	THR (Rp.)	Total / Tahun
1	Teknik dan pabrik	3.125.000	1x Gaji Pokok	13x Gaji Pokok
2	Perkebunan	2.800.000	1x Gaji Pokok	13x Gaji Pokok

Sumber: Data Olahan Dari PT Tasma Puja di Pekanbaru Tahun 2018

Jumlah kompensasi yang diterima karyawan hanya gaji pokok dan THR (Tunjangan Hari Raya) saja. Dari hasil data tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru masih rendah.

Selain faktor kompensasi, faktor motivasi juga memiliki

peranan yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus melaksanakan strategi yang akurat dalam pemberian motivasi terhadap seluruh karyawannya. Karena seluruh karyawan memerlukan motivasi, seperti motivasi untuk dapat berprestasi dalam bekerja, motivasi untuk memperluas pergaulan antar

karyawan, maupun motivasi untuk dapat menguasai bidang pekerjaannya.

Motivasi kerja karyawan yang rendah akan mengakibatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan menjadi menurun, karena itu secara tidak langsung tingkat motivasi seorang karyawan akan mempengaruhi tingkat kinerjanya terhadap perusahaan. Beberapa fenomena yang penulis amati pada saat prariset sebagai berikut:

1. Tidak adanya motivasi untuk dapat berprestasi dalam bekerja untuk karyawan bagian teknik dan pabrik serta perkebunan pada PT Tasma Puja di Pekanbaru karena tidak ada penghargaan dari perusahaan.
2. Tidak adanya motivasi untuk dapat menguasai bidang pekerjaannya untuk karyawan

bagian teknik dan pabrik serta perkebunan pada PT Tasma Puja di Pekanbaru karena tidak ada pelatihan tambahan khusus dari pakar ahli yang diberikan perusahaan.

Selanjutnya bagaimana tingkat perkembangan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya di perusahaan. Apabila karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya bila karyawan memiliki motivasi yang rendah maka karyawan tersebut akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Adapun data terkait tentang kepuasan kerja dari masing-masing karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 3 : Data Surat Peringatan Karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru Tahun 2014-2018

Penilaian Disiplin Kerja	Tahun				
	2014	2015	2016	2017	2018
Surat Peringatan I	7	4	8	9	6
Surat Peringatan II	1	2	3	2	2
Surat Peringatan III	3	2	5	8	5
TOTAL	11	8	16	19	13

Sumber: Data Olahan Dari PT Tasma Puja di Pekanbaru Tahun 2018

Data 3 memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru masih rendah.

Sampai saat ini penelitian-penelitian banyak dilakukan oleh ilmuwan terkait dengan variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Beberapa diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan Dhermawan, dkk (2012) penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan

kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dan Rakasiwi (2014) menunjukkan hasil yang sama bahwa motivasi dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Riyadi (2011) menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan Murty (2012) penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa hanya motivasi yang mampu

meningkatkan kinerja akan tetap kompensasi tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil temuan tersebut menggambarkan adanya ketidak konsistenan hasil temuan penelitian. Sekelompok penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi mampu mendorong peningkatan kinerja (Dhermawan, dkk : 2012 serta Rakasiwi, 2014), tetapi terdapat kelompok penelitian lain yang menemukan bahwa kompensasi dan motivasi justru akan menurunkan kinerja (Riyadi : 2011 serta Murty, : 2012).

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, mengenai kompensasi dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan KerjaKaryawan PT Tasma Puja di Pekanbaru”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam tulisan ini ingin membahas permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru?
7. Bagaimana pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.
2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.
5. Pengaruh kepausan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.
6. Pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.
7. Pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Stoner dan Freeman berpendapat bahwa kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. (Wukir, 2013: 96)

Menurut Sedarmayanti (2011:260) “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”

Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Model penilaian kinerja meliputi indikator sebagai berikut (Gomes, dalam Nuraini, 2013):

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Penggunaan waktu dalam kerja
4. kerjasama

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, artinya masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Rivai (2010:856) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Pengertian lain disampaikan mengenai kepuasan kerja oleh French (dalam Nurmansyah,

2011:231) yaitu sebagai tanggapan emosional seorang karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan (seperti pembayaran gaji, pengawasan dan manfaat) atau pada pekerjaan itu sendiri.

Feldman dan Arnold dalam Nurmansyah (2010) menyatakan ada enam faktor penting dalam penentu kepuasan kerja, yaitu:

1. Pembayaran gaji (*pay*)
2. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
3. Kesempatan promosi (*promotional oppurtunities*)
4. Pengawasan (*supervision*)
5. Kelompok kerja (*work group*)
6. Kondisi kerja (*working condition*)

Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:118) mendefinisikan, “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Sedangkan, menurut Veithzal Rivai (2011:357) menjelaskan bahwa, “Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2013: 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Bonus

Motivasi

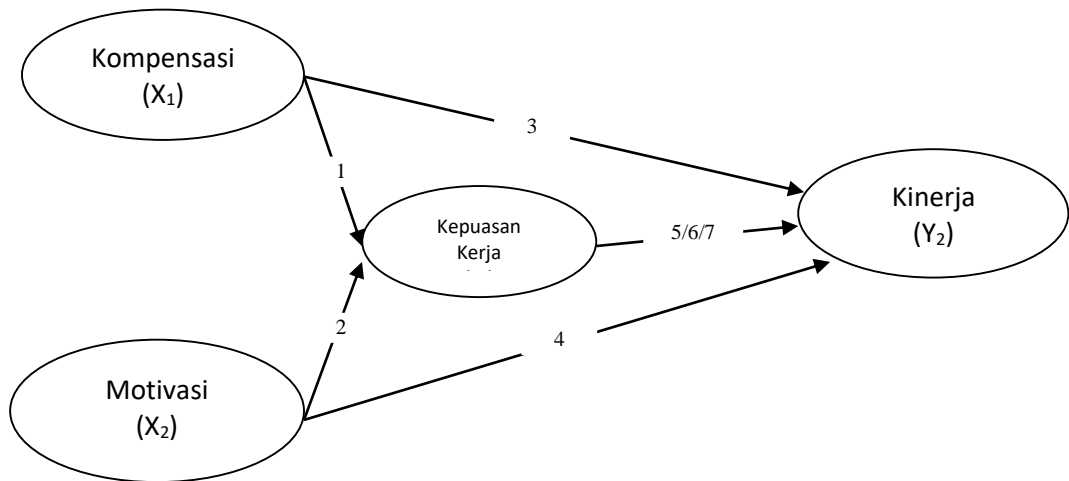
Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap

seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini

karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Adapun indikator motivasi menurut (Maslow dalam Wukir, 2013:120) antara lain yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan social
4. Kebutuhan akan penghargaan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut di atas, maka ditetapkan hipotesis penelitian bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.

6. Kompensasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.
7. Motivasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Tasma Puja di Pekanbaru yaitu: PT Tasma Puja yang berada di jalan Ahmad Yani No. 116 Kota Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2006:121), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi, sedangkan sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru yang berjumlah 360 orang.

Sehubungan dengan banyaknya populasi yang ada, maka akan dilakukan sampling dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin yang dikemukakan Umar (2011:108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2+1}$$

Keterangan:

N = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan, yaitu 5%.

Berdasarkan rumus diatas, ukuran sampel yang dianggap sudah dapat mewakili populasi dengan menggunakan derajat kepercayaan 0,05 (5%) adalah:

$$n = \frac{360}{1+360(0,05)^2} = 189,47 = 189$$

Berdasarkan populasi jumlah karyawan sebanyak 360 orang, maka sampel yang dapat digunakan dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolerir 5% adalah sebanyak 189 orang.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan memang mewakili keberadaan variabel tersebut. Keputusan pada sebuah

butir pertanyaan dapat dianggap valid bisa dilakukan dengan beberapa cara yaitu jika *corrected item - total correlation* > 0,3. (Suliyanto, 2006:149)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrument bisa dilihat dari Crobach's Alpha, dimana instrument dinyatakan reliabel jika nilai Crobach's Alpha minimal 0,6. (Muhidin, 2007:37)

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi telah terdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi mendekati normal atau normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal probability plot. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan pola distribusi normal, berarti memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, ini berarti tidak menunjukkan pola distribusi normal, dengan kata lain tidak memenuhi asumsi normalitas, (Sugiyono, 2012:261).

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Tes of*

Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. (Priyatno, 2010:73)

Analisis Regresi

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Secara Parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (*2 tailed*) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 %. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut (Priyatno, 2009:149):

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel} \leq -t_{hitung}$ atau $Sig \geq \alpha$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tetapi apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (Priyatno, 2009: 146).

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (Adjusted R²) adalah R² yang telah disesuaikan. Nilai ini menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adjusted R² biasanya

dipakai untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen (Priyatno, 2009: 145).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil pengujian dari uji validitas instrument penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk setiap variabel yang meliputi, kinerja, kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r-tabel. Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas seluruh instrument untuk mengukur variabel adalah Reliabel sehingga dapat digunakan pada penelitian ini.

Uji Nromalitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yaitu 0,200 (kinerja); 0,103 (kepuasan kerja); 0,108 (kompensasi); 0,131 (motivasi). Sehingga model tersebut telah memenuhi asumsi normalitas untuk dipakai sebagai persamaan jalur (*Path*).

Linieritas

Dari output diatas hasil uji linieritas dapat kita lihat pada output *ANOVA Table*. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,001 (kepuasan kerja dan kinerja); 0,011 (kompensasi dan kinerja); 0,003 (motivasi dan kinerja). Karena

signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kinerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terdapat hubungan yang linier.

Menghitung Koefisien Jalur

Koefisien Jalur Model I

Untuk melihat hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Coefficients Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.867	1.224		2.611	.000
	Kompensasi	.360	.065	.226	2.538	.000
	Motivasi	.097	.066	.110	1.475	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Mengacu pada output Regresi Model I pada bagian tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,026$ dan $X_2 = 0,010$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan

kesimpulan bahwa Regresi Model I, yakni variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y_1 . Dari pengujian regresi diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5 : Hasil Koefisien Determinasi Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.651	.641	2.382

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

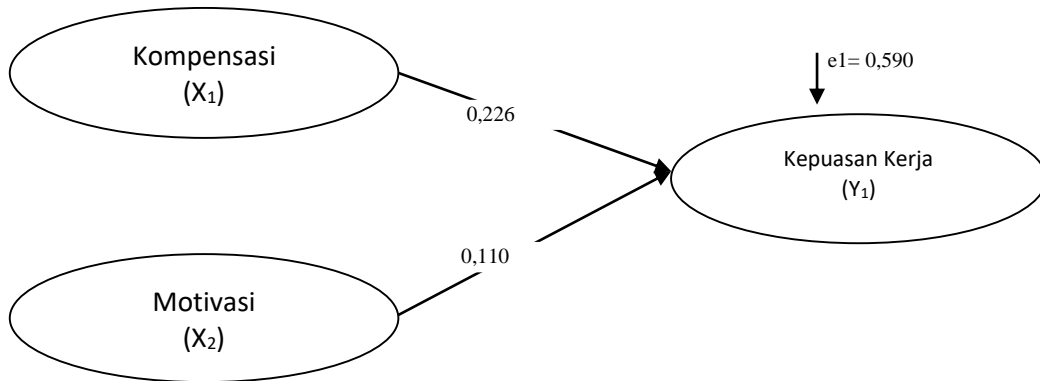
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y_1 adalah sebesar 65,1% sementara sisanya 34,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam

penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,651} = 0,590$.

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktural I sebagai berikut:



Gambar 2 : Model Struktural I

Dari Gambar 2 diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho_{y1.x1}X_1 + \rho_{y1.x2}X_2 + e_1$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,226$$

$$\text{Kompensasi} + 0,110 \text{ Motivasi} + 0,590$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Koefisien regresi variabel kompensasi ($\rho_{y1.x1}$) sebesar 0,226. Artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,226

satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

b. Koefisien regresi variabel motivasi ($\rho_{y1.x2}$) sebesar 0,110. Artinya setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,110 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Koefisien Jalur Model II

Untuk melihat hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Coefficients Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.481	1.182		5.485	.000
	Kepuasan_Kerja	.097	.065	.104	1.479	.001
	Kompensasi	.384	.063	.427	6.132	.000
	Motivasi	.048	.059	.352	.809	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan output Regresi Model II pada bagian tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X_1 = 0,001$, $X_2 = 0,000$ dan Y_1

$= 0,020$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel X_1 , X_2 dan Y_1 berpengaruh signifikan terhadap Y_2 .

Dari pengujian regresi diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 7 : Hasil Koefisien Determinasi Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.830	.678	2.127

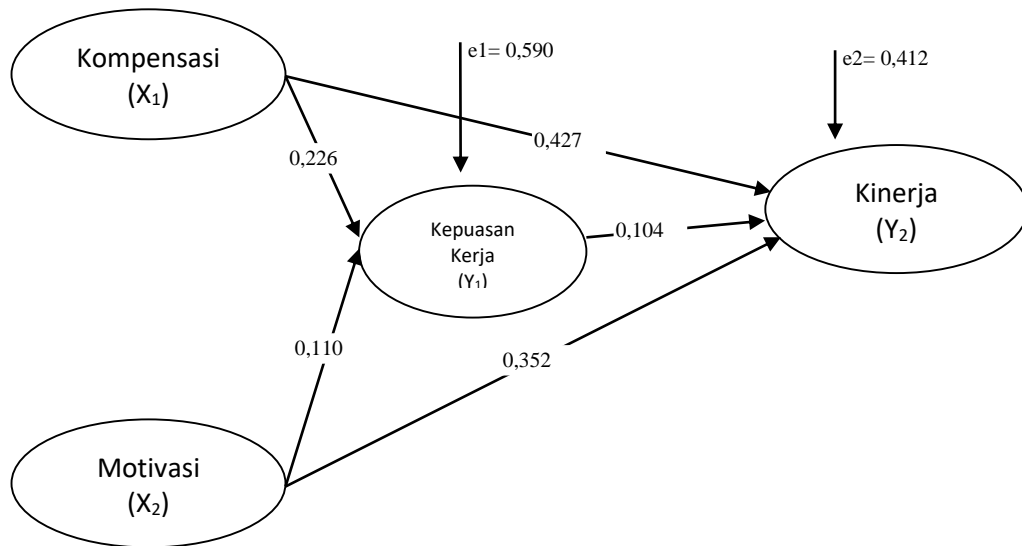
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X₁, X₂ dan Y₁ terhadap Y₂ adalah sebesar 83% sementara sisanya 17% merupakan

kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e² dapat dicari dengan rumus $e^2 = \sqrt{(1-0,830)} = 0,412$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktural II sebagai berikut:



Gambar 3 : Model Struktural II

Dari Gambar 3 diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = \beta_{y2.x1}X_1 + \beta_{y2.x2}X_2 + \beta_{y2.y1}Y_1 + e_2$$

$$\text{Kinerja} = 0,427 \text{ Kompensasi} + 0,352 \text{ Motivasi} + 0,104 \text{ Kepuasan Kerja} + 0,412$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Koefisien regresi variabel

kompensasi ($\beta_{y2.x1}$) sebesar 0,427. Artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,427 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

b. Koefisien regresi variabel motivasi ($\beta_{y2.x2}$) sebesar 0,352. Artinya setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,352 satuan dengan

asumsi variabel lainnya tetap.

- c. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja ($\beta_{y_2.y_1}$) sebesar 0,104. Artinya setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,104 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Analisis pengaruh X_1 terhadap Y_1 : dari hasil analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X_1 sebesar $0,026 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_1 terhadap Y_1 .

Dari pembahasan atas hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa **“kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru”** dapat **“diterima”**.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Analisis pengaruh X_2 terhadap Y_1 : dari hasil analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X_2 sebesar $0,010 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_2 terhadap Y_1 .

Dari pembahasan atas hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa **“motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru”** dapat **“diterima”**.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengaruh X_1 terhadap Y_2 : dari hasil analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X_1

sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_1 terhadap Y_2 .

Dari pembahasan atas hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa **“kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru”** dapat **“diterima”**.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengaruh X_2 terhadap Y_2 : dari hasil analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X_2 sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_2 terhadap Y_2 .

Dari pembahasan atas hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa **“motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru”** dapat **“diterima”**.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengaruh Y_1 terhadap Y_2 : dari hasil analisis diatas diperoleh nilai signifikansi Y_1 sebesar $0,020 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Y_1 terhadap Y_2 .

Dari pembahasan atas hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa **“kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru”** dapat **“diterima”**.

Pengaruh Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengaruh X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_1 terhadap Y_1 sebesar 0,427. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y_1 dengan nilai beta Y_1 terhadap Y_2 yaitu : $0,226 \times 0,104 = 0,023$. Maka pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Y_2 adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu : $0,427 + 0,023 = 0,450$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,427 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,450 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar daripada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 melalui Y_1 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y_2 .

Dari pembahasan atas hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “**pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru**” dapat “diterima”.

Pengaruh Motivasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengaruh X_2 melalui Y_1 terhadap Y_2 : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_2 terhadap Y_1 sebesar 0,352. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 melalui Y_1 terhadap Y_2 adalah perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Y_1 dengan nilai beta Y_1 terhadap Y_2 yaitu : $0,110 \times 0,104 = 0,011$. Maka

pengaruh total yang diberikan X_2 terhadap Y_2 adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu : $0,352 + 0,011 = 0,363$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,352 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,363 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar daripada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_2 melalui Y_1 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y_2 .

Dari pembahasan atas hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “**pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru**” dapat “diterima”.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Hasil tanggapan dari 5 item kuesioner kompensasi dan kepuasan kerja pada pernyataan adanya pemberian bonus tahunan oleh perusahaan untuk karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru mendapatkan rata-rata tertinggi. Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,413 (41,3%) dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru. Artinya, kompensasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Makin besar kompensasi, maka kepuasan kerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru juga akan meningkat, hal tersebut

dipertimbangkan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang lebih banyak dapat membuat karyawan bekerja keras untuk meraihnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2012) menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu hipotesis diterima yaitu kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis, maka implikasi manajerial yang dapat dilakukan berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan di dasarkan pada analisis kompensasi yang di sesuaikan dengan keahlian dan keterampilan, serta dengan *job description* pekerja. Oleh sebab itu pihak perusahaan sangat perlu mempertimbangkan kompensasi yang akan diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan penilaian yang objektif kepada karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Hasil tanggapan dari 5 item kuesioner motivasi dan kepuasan kerja pada pernyataan karyawan selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan mendapatkan rata-rata tertinggi. Berdasarkan pengujian statistik diperoleh hasil tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,238 (23,8%) dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena dengan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja,

akan memacu karyawan agar lebih mencintai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Sehingga, semua karyawan memiliki tujuan yang sama dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Rakasiwi (2014) menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu hipotesis diterima yaitu motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Implikasi kebijakan manajerial yang dapat dilakukan berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja melalui motivasi adalah menyusun analisis terkait motivasi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan baik dalam hal memberikan kesempatan berpendapat ataupun hal lainnya yang terkait dalam meningkatkan motivasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil tanggapan dari 5 item kuesioner kompensasi dan kinerja pada pernyataan adanya pemberian insentif bagi karyawan yang menyelesaikan target kerja melebihi target yang di tetapkan oleh perusahaan mendapatkan rata-rata tertinggi. Berdasarkan pengujian, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,441 (44,1%) dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan hal penting yang menjadi ukuran besar atau kecilnya pendapatan yang di dapat melalui kinerja karyawan. Hasil ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Kunartinah (2012) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan

bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi manajerial adalah melihat akan pentingnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan harus memberikan kompensasi kepada setiap karyawan dalam organisasi. Sehingga pemberian kompensasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berkinerja tinggi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil tanggapan dari 5 item kuesioner motivasi dan kinerja pada pernyataan karyawan menikmati kerjasama dengan rekan kerja dari pada bekerja sendirian mendapatkan rata-rata tertinggi. Berdasarkan pengujian, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,389 (38,9 %) dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan hal penting untuk dijaga dan dikembangkan oleh setiap perusahaan untuk karyawan yang dimiliki agar menghasilkan kinerja yang maksimal. Hasil ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Riyadi, (2011) menyimpulkan bahwa secara signifikan motivasi ternyata berpengaruh positif dan lemah terhadap kinerja karyawan.

Implikasi manajerial adalah melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka sudah sepatutnya motivasi harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi. Sehingga motivasi yang dimiliki, sangat diperlukan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja karyawan

Hasil pengujian terhadap pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru adalah 0,450 (45 %). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.

Pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh signifikan karena pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani, dkk (2016) menemukan bahwa pengaruh variabel kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Oleh karena itu dengan pemberian kompensasi yang sesuai dalam bentuk *financial* maupun *nonfinancial*, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sehingga, kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan penilaian objektif yang akan mampu membangkitkan hasil kinerja yang tinggi secara langsung.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,363 (36,3 %) dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tasma

Puja di Pekanbaru. Pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh signifikan karena pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayasari (2015) yang menemukan bahwa pengaruh variabel motivasi karyawan paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, maka implikasi manajerial yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja, maka perusahaan perlu memberikan perhatian yang besar dalam meningkatkan dan mengembangkan motivasi sumber daya manusia yang dimiliki melalui kebebasan dalam berpendapat sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan yang telah di dapatkan maka peneliti mendapatkan kesimpulan, sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
Dengan adanya pemberian bonus tahunan oleh perusahaan untuk karyawan mempunyai pengaruh langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan

atau perusahaan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru dalam bekerja.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan mendapatkan program tunjangan tambahan baik berupa *financial* maupun *non financial* seperti kenaikan jabatan mempunyai pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan setiap karyawan dapat menikmati kerjasama dengan rekan kerja dari pada bekerja sendirian sangat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru dalam bekerja.
5. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru. Karena pengaruh hubungan tidak langsung kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru lebih besar dibandingkan dengan pengaruh hubungan langsung.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru. Karena pengaruh hubungan tidak langsung motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru lebih besar dibandingkan dengan pengaruh hubungan langsung.

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru, diperlukan transparansi dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan. Sehingga kompensasi yang ditetapkan merupakan hasil penilaian yang objektif antara oleh pihak manajemen terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. Dengan transparannya pemberian kompensasi diharapkan karyawan dapat mengetahui dengan jelas perbandingan antara kompensasi yang mereka terima dengan kinerja yang mereka miliki.
 2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan langkah-langkah pemberian motivasi yang berkesinambungan kepada seluruh karyawan. Salahsatunya, perusahaan perlu memberikan waktu istirahat yang cukup kepada seluruh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan setiap harinya.
 3. Agar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, perusahaan seharusnya mampu memberikan dorongan untuk memberikan antusias karyawan agar dapat bekerja secara lebih baik kearah pencapaian tujuan organisasi. Program peningkatan kepuasan kerja yang ditawarkan hendaknya mampu memicu kepuasan kerja karyawan untuk dapat setia bekerja pada perusahaan. Misalnya dengan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja baik dalam bentuk financial ataupun non financial.
 4. Pada PT Tasma Puja di Pekanbaru pemberian kompensasi dan motivasi belum dilakukan dengan maksimal sehingga kinerja karyawan belum maksimal.
- Sebaiknya, pihak manajemen PT Tasma di Pekanbaru harus bisa menciptakan program *teamwork* atau kerjasama antar karyawan dengan rekan kerja dari pada fokus bekerja sendirian dan memberikan insentif yang besar jika terget antar tim yang ada berhasil dicapai. Dengan adanya persaingan antar tim dalam bekerja, dapat memacu karyawan dalam memberikan hasil kinerja yang maksimal, sehingga langkah tersebut dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
5. Melihat hasil analisis yang ditemukan, implikasi manajerial yang dapat dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kinerja, maka perusahaan perlu memberikan perhatian yang besar dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pemberian kompensasi yang adil sehingga arah dan tujuan organisasi dapat tercapai melalui program pengembangan Human Capital.
 6. Karyawan diharapkan lebih giat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mereka berdasarkan kompensasi dan motivasi yang mereka miliki. Dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja diharapkan hasil keuntungan yang diperoleh perusahaan juga meningkat. Peningkatan laba perusahaan diharapkan menjadi dasar pimpinan perusahaan meningkatkan kompensasi yang diterima dan meningkatkan program-program untuk memotivasi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, 173-184.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhidin, SA. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Pustaka Setia. Bandung.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. Volume 2, No. 2, Juli. Pages 215-228.
- Nugroho, Agus Dwi dan Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol.19, No.2.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Nurchayani, Ni Made dan Adnyani, I.G.A Dewi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *EJournal Management Unud*, Vol.5, No.1, hal.500-532.
- Nurmansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Perusaha*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Priyato, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Andi Yogyakarta.
- Rakasiwi, Galih. 2014. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rivai, Veithzal Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- _____. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Riyadi, Slamet . 2011 Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, Maret 2011: 40-45
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.)
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Edisi dua, Jakarta : Rajawali Pers.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo. Yogyakarta.