

Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan (*Sales*) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi

(The Influence Of Compensation, Competence And Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance Unit Sales UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi)

Anton Moses Junaedy, Dewi Prihatini, Markus Apriono
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
Email : e_ehm@yahoo.com

Abstrak

Penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi, bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan bahwa kompensasi, kompetensi dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan unit penjualan UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi baik secara simultan maupun secara parsial. Populasi penelitian ini adalah karyawan unit penjualan (*sales*) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi berjumlah 42 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 42 orang responden dengan menggunakan metode sensus (*complete enumeration*). Untuk menjawab tujuan penelitian digunakan alat analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian secara parsial kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan unit penjualan UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi.

Kata Kunci : kinerja, kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja, motivasi

Abstract

The study entitled Effect of Compensation, Competency and Job Satisfaction And Motivation Employee Performance Unit Sales UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi, aims to find, analyze, and prove that the compensation, competence and motivation affect job satisfaction and employee performance unit sales UD Source Maha Jaya Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi either simultaneously or partially. The population was employees of the unit sales (sales) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi numbered 42 people. The sample used in this study a number of 42 respondents using the census (complete enumeration). To answer the research objectives used tool path analysis (path analysis). Research results in partial compensation, competence, and motivation positive and significant effect on job satisfaction and employee performance. Simultaneously compensation, competence, and motivation and a significant positive effect on employee performance. It can be concluded that the compensation, competence, and motivation has a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance unit sales UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi.

Keywords: *performance, compensation, competence, job satisfaction, motivation*

Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan jaman dan semakin meningkatnya kebutuhan alat transportasi membawa angin segar bagi perusahaan otomotif terutama di bidang sepeda motor, yang mana sangat dibutuhkan oleh banyak orang karena harganya terjangkau dan mudah perawatannya. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat di dalam dunia otomotif khususnya produk

sepeda motor karena produk ini merupakan alat transportasi darat yang paling dominan banyak dimiliki dan dibutuhkan oleh masyarakat. Saat ini banyak sekali bermunculan merek sepeda motor dengan berbagai model, desain, kualitas yang bagus, dan harga yang cukup bersaing. Hal ini ditunjukkan pada semakin maraknya bisnis ini dengan perkembangan yang spektakuler. Bagi

perusahaan yang bergerak di bidang otomotif hal ini merupakan suatu peluang untuk menguasai pangsa pasar.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai motivasi kepuasan kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan. Pencapaian hasil kerja ditentukan oleh karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, artinya karyawan memiliki tanggung jawab, mampu melaksanakan pekerjaannya tepat waktu dan dapat mencapai target yang telah ditentukan, adanya pengawasan dari pengurus, kondisi lingkungan yang kondusif akan mendukung kelancaran dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan poin-poin yang harus diperhatikan untuk mencapai suatu bentuk kinerja yang baik, kinerja yang dimaksudkan adalah kemampuan seorang karyawan, motivasi karyawan dalam bekerja serta efektifitas dan efisiensi waktu. Faktor-faktor tersebut sangat memerlukan kerjasama antara elemen-elemen yang bersangkutan, dimana hal tersebut akan mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi baik oleh faktor-faktor eksternal maupun faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Menurut Simamora (2006: 500) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor berikut: Faktor Individual yang mencakup kompetensi, Faktor Psikologis yaitu motivasi, dan Faktor Organisasi tentang penghargaan karyawan melalui kompensasi.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi, motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis dan sumber data yaitu:

Kepuasan pekerja perlu mendapat perhatian sebagaimana As'ad (2003:103) menyatakan pendapatnya bahwa betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila pekerja tidak menjalankan tugas dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang sebenarnya dapat dicapai. Greenberg (2002:128) mengungkapkan bahwa pekerja yang merasa lebih puas dengan pekerjaannya akan mempunyai keinginan membantu organisasinya dan lainnya yang mempunyai perasaan yang baik akan bertindak sebagai anggota organisasi yang baik. Banyak penelitian menunjukkan individu yang dipuaskan oleh pekerjaan yang dimiliki akan berkontribusi menjadi anggota yang baik.

Perusahaan dalam eksistensinya dimulai dari usaha-usaha SDM yang terlibat didalamnya begitu pula dengan Usaha Dagang (UD) Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi merupakan salah satu usaha dagang yang bergerak di bidang penjualan motor, selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada, agar mampu bekerja secara efektif, efisien, dan optimal. Menurut Manullang (2002:34), perusahaan adalah intitusi (badan atau organisasi) dimana manajer menggerakkan faktor-faktor produksi lain (yaitu material, karyawan dan modal) dan berusaha menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat atau suatu intitusi atau lembaga dengan tujuan untuk mencari keuntungan yang mengubah keahlian dan material menjadi barang dan jasa.

Semakin ketatnya persaingan dan sejauh mana perusahaan bisa mempertahankan karyawan yang ada maka peneliti tertarik untuk penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi".

Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari sumber pertama. Dalam penelitian ini, sumber data primer berupa hasil dari wawancara dan hasil dari penyebaran kuisioner kepada responden yaitu karyawan unit penjualan UD sumber jaya maha sakti motor Purwoharjo Banyuwangi. Data primer bersumber dari kuisioner atau daftar pertanyaan.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh oleh pihak lain dan bukan diusahakan sendiri oleh pengumpulnya. Meliputi peninggalan tertulis seperti arsip-arsip dan data dokumentasi tentang karakteristik obyek.

Populasi dan Sampel

Apabila subjek populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan apa bila subjek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang,

bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus), yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti seluruh elemen populasi.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara.

Hasil penelitian

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur dapat diketahui bahwa

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,224, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,131 > 1,685) dan signifikansi $0,040 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 22,4%;

Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

Variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,373, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,107 > 1,685) dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompetensi akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 37,3%;

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Variabel motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,265, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,567 > 1,685) dan signifikansi $0,014 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 26,5%;

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,271, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,639 >

1,685) dan signifikansi $0,015 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 27,1%;

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,451, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,704 > 1,685) dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 45,1%;

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,269, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,515 > 1,685) dan signifikansi $0,021 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 26,9%;

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,845, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9,053 > 1,685) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 84,5%;

Pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja

Variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai pengaruh secara tidak langsung (*indirect*) sebesar 0,189, maka dapat diartikan pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 18,9%;

Pengaruh kompetensi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja

Variabel kompetensi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai pengaruh secara tidak

langsung (*indirect*) sebesar 0,315, maka dapat diartikan pengaruh secara tidak langsung variabel kompetensi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 31,5%;

Pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja

Variabel motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai pengaruh secara tidak langsung (*indirect*) sebesar 0,223, maka dapat diartikan pengaruh secara tidak langsung variabel motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 22,3%;

Total Effect

Total Effect : $Y \beta X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,271 + 0,189 = 0,46$ atau 46%;

Total Effect : $Y \beta X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,451 + 0,315 = 0,766$ atau 76,6%;

Total Effect : $Y \beta X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,269 + 0,223 = 0,492$ atau 49,2%;

Pengaruh ϵ_1 variabel lain selain X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Z

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,875} \\ &= \sqrt{0,125} \\ &= 0,353 \text{ atau } 35,3\% \end{aligned}$$

Pengaruh ϵ_2 variabel lain selain X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,862} \\ &= \sqrt{0,138} \\ &= 0,371 \text{ atau } 37,1\% \end{aligned}$$

Pembahasan

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur dapat diketahui bahwa pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,224, pengaruh langsung dari kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,373, sedangkan pengaruh langsung dari motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,265. Selanjutnya, pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kinerja mempunyai nilai sebesar 0,271, pengaruh langsung dari kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,451. Sedangkan pengaruh langsung dari motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,269. Untuk variabel perantara yaitu kepuasan kerja, mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja adalah sebesar 0,845. Variabel kompensasi juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,189. Untuk pengaruh tidak langsung variabel

kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,315, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,223. Selain itu, pengaruh total variabel kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,46. Pengaruh total variabel kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,766, sedangkan pengaruh total variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,492. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan tingkat penunjang kinerja karyawan unit penjualan (*sales*).

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi dengan arah positif dan menunjukkan juga bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi dengan arah positif.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan tingkat penunjang kinerja karyawan unit penjualan (*sales*). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi dan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi adalah diterima.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat keterbatasan keterbatasan yang ada. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang perlu diperhatikan bagi penelitian yang akan datang adalah masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi variasi dalam variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan unit penjualan (*sales*) yang belum terduga dalam penelitian ini serta lamanya proses dalam pengisian data kuesioner oleh responden karena keterbatasan waktu karyawan yang berbenturan jam kerja.

Ucapan Terima Kasih

Penulis A.M.J mengucapkan terimakasih kepada karyawan unit penjualan UD Sumber Jaya Maha Sakti

Motor Purwoharjo Banyuwangi yang telah membantu, sehingga karya ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Edisi Keempat. Jakarta : Liberty.

Greenberg, Jerald. 2002. *Managing Behavior in Organizations*. 3th Edition. New Jersey: Prentice Hall.
Manullang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke VIII, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta .
Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SIE YKPN, Yogyakarta.

