

## **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang**

*(The Influence Of Compensation And Motivation On The Job Satisfaction And Employees Performance Of Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), Lumajang District)*

Dharmala Hadi Saputra, Diana Sulianti, M. Syaharudin  
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: dharmalakun@yahoo.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kompensasi dan motivasi dalam peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 karyawan yang bertindak pula sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan arah positif dan menunjukkan juga bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan arah positif.

**Kata Kunci:** kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

### **Abstract**

*This study aimed to analyze the role of compensation and motivation in improving job satisfaction and performance at the Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Lumajang . The population in this study amounted to 41 employees who acts also as samples . The analytical method used is path analysis. The test results of the analysis path coefficients , indicating that the compensation and motivation influence partial on employee job satisfaction and performance of employees of the Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Lumajang . The test results of the analysis path coefficients , indicating that the compensation and motivation have a significant effect on the employee job satisfaction and performance of employees of the Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Lumajang with positive direction and indicates also that the job satisfaction of employees have a significant effect on the performance of employees of the Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Lumajang with positive direction .*

**Keywords:** compensation , motivation , job satisfaction , employee performance .

### **Pendahuluan**

Dalam sebuah organisasi pada dasarnya terdiri dari berbagai macam individu yang berasal dari berbagai status sosial yang berbeda. Individu - individu itulah yang akan menjadi motor penggerak sumber daya manusia dari sebuah kegiatan atau rutinitas kegiatan organisasi di dalamnya. Sumber daya manusia memiliki akal pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi dan harapan. Potensi-potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia itulah yang akan mempengaruhi upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Seorang karyawan dalam menjalankan peran dan jabatannya memerlukan kompensasi yang layak dan sesuai di dalam

menjalankan tugasnya. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik yang harus dihitung serta diberikan kepada seseorang karyawan. Kompensasi yang layak serta mampu untuk mencukupi semua kebutuhan hidup karyawan dapat merangsang seorang karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Kompensasi sendiri tidak hanya meliputi gaji tetapi juga mencakup insentif, tunjangan, maupun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2009:189) pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menenteramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.

Kompensasi menurut Hasibuan (2003:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Menurut Hasibuan (2003:143), yang menerangkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang baik dapat memelihara prestasi, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kinerja, serta menambah semangat untuk melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan dari perusahaan. Motivasi yang berhasil diberikan kepada karyawan dapat memberi pencapaian kebutuhan yang maksimal bagi karyawan dan perusahaan.

Kompensasi dan motivasi tersebut juga akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Handoko (2001:193) yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Secara umum dirumuskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja tentang berbagai macam aspek kerja. Tingginya kepuasan kerja akan menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, sehingga apa yang menjadi visi dan misi perusahaan tercapai.

Terpenuhinya kompensasi dan motivasi yang baik tentu saja akan bisa meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja para karyawannya. Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Penilaian akan kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sangat diperlukan bagi seluruh perusahaan, baik itu dinas, BUMN, maupun perusahaan swasta. Salah satunya adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Sebagai salah satu perusahaan yang berorientasi pada keuntungan dan merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pelayanan publik maka karyawan dituntut untuk selalu bekerja dengan dengan cepat, efektif, dan efisien. Untuk itu, tuntutan akan kinerja yang tinggi terhadap para karyawannya dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk mencapai target perusahaan. Salah satu strategi yang diterapkan PDAM Kabupaten Lumajang dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. PDAM

Kabupaten Lumajang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, adalah dengan memberikan kompensasi dan memotivasi para karyawannya. Hal ini tidak lain bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Peran pentingnya akan kompensasi yang sesuai, serta dorongan akan motivasi kerja merupakan salah satu tujuan perusahaan, karena dengan adanya hal itu maka kepuasan kerja dari karyawan akan meningkat. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat, maka pelayanan terhadap konsumen juga akan memuaskan, sehingga bisa dikatakan bahwa kinerja yang dilakukan oleh para karyawan baik. Namun sebaliknya apabila perusahaan tidak bisa memberikan kompensasi yang sesuai, serta minimnya motivasi kerja seorang karyawan maka akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Lumajang.

## 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 kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari dari obyek penelitian. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang yang terkait dengan kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari data yang telah diperoleh sebelumnya. Data sekunder disini berupa dokumen dan litelatur seperti buku dan jurnal penelitian.

### Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kabupaten Lumajang yang berjumlah 41 orang. Apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan bila subjek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Dikarenakan jumlah karyawan

tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang hanya berjumlah 41 orang, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

**Metode Analisis Data**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Model analisis jalur diformulasikan sebagai berikut:

$$Z = \beta_{zx_1} + \beta_{zx_2} + \epsilon_1 \quad (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_{yx_1} + \beta_{yx_2} + \beta_{yz} + \epsilon_2 \quad (\text{persamaan 2})$$

Dimana ;

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Motivasi

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

ε<sub>1</sub>, ε<sub>2</sub> = Variabel pengganggu

**Hasil Penelitian**

**Analisis Jalur**

Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* atau *intervening* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis jalur antara variabel *independen* yaitu kompensasi dan motivasi dan variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja, serta variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan.

Berikut pada Tabel 1 disajikan hasil analisis jalur ;

Tabel 1 Hasil Analisis Jalur

Unstandardized							
Jalur	Beta (β)	Effect	%	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	a
X <sub>1</sub> → Z	0,304	0,304	30,4%	2,793	> 1,678	0,008 < 0,05	
X <sub>2</sub> → Z	0,507	0,507	50,7%	4,311	> 1,678	0,000 < 0,05	
X <sub>1</sub> → Y	0,322	0,322	32,2%	3,064	> 1,678	0,004 < 0,05	
X <sub>2</sub> → Y	0,537	0,537	53,7%	4,730	> 1,678	0,000 < 0,05	
Z → Y	0,846	0,846	84,6%	8,928	> 1,678	0,000 < 0,05	
X <sub>1</sub> → Z → Y	(0,304), (0,846)	0,257	25,7%	-	-	-	-
X <sub>2</sub> → Z → Y	(0,507), (0,846)	0,428	42,8%	-	-	-	-
ε <sub>1</sub>	-	0,413	41,3%	-	-	-	-
ε <sub>2</sub>	-	0,387	38,7%	-	-	-	-

Sumber: data diolah 2014

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 1, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah ;

$$Z = 0,304 X_1 + 0,507 X_2 + 0,413 \epsilon_1$$

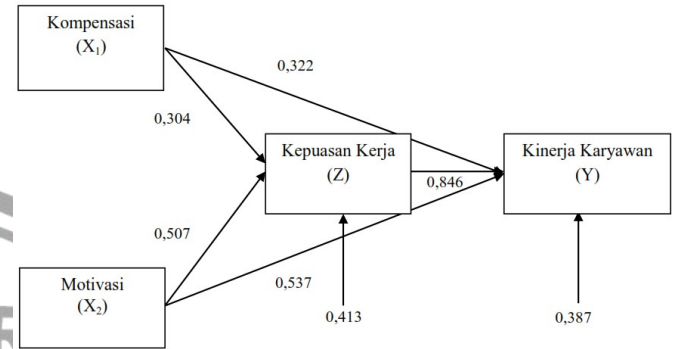
$$Y = 0,322 X_1 + 0,537 X_2 + 0,846 Z + 0,387 \epsilon_2$$

**Uji Hipotesis dan Perhitungan Koefisien Jalur**

Setelah dilakukan analisis jalur, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dan perhitungan koefisien

jalur. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui “apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan secara parsial”. Tabel distribusi t dicari pada α = 5%, dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 41-2-1 = 37. Pengujian koefisien jalur dilakukan secara langsung untuk mengetahui “seberapa besar pengaruh langsung variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*”.

Berdasarkan Tabel 1, berikut hasil uji hipotesis dan perhitungan koefisien jalurnya ;



Gambar 1 : Hasil Analisis Jalur

Sumber: data diolah 2014

- Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja**  
Variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,304, t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (2,793 > 1,678) dan signifikansi 0,008 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. t<sub>hitung</sub> positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 30,4%;
- Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja**  
Variabel motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,507, t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (4,311 > 1,678) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. t<sub>hitung</sub> positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 50,7%;
- Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**  
Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,322, t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (3,064 > 1,678) dan signifikansi 0,004 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. t<sub>hitung</sub> positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 32,2%;
- Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**  
Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,537, t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (4,730 > 1,678) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. t<sub>hitung</sub> positif, maka jika ada peningkatan

pada variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53,7%;

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,846,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,928 > 1,678$ ) 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 84,6%;

f. Pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai pengaruh secara tidak langsung (*indirect*) sebesar 0,257, maka dapat diartikan pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 25,7%;

g. Pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai pengaruh secara tidak langsung (*indirect*) sebesar 0,428, maka dapat diartikan pengaruh secara tidak langsung variabel motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 42,8%;

h. Total Effect

Total Effect:  $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ,  $0,322 + 0,257 = 0,579$  atau 57,9%;

Total Effect:  $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ,  $0,537 + 0,428 = 0,965$  atau 96,5%;

i. Pengaruh  $e_1$  variabel lain selain  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap  $Z$

$$= \sqrt{1 - R}$$

$$= \sqrt{1 - 0,829}$$

$$= \sqrt{0,171}$$

$$= 0,413 \text{ atau } 41,3\%$$

j. Pengaruh  $e_2$  variabel lain selain  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap  $Y$

$$= \sqrt{1 - R}$$

$$= \sqrt{1 - 0,852}$$

$$= \sqrt{0,148}$$

$$= 0,387 \text{ atau } 38,7\%$$

## Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja

karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan arah positif dan menunjukkan juga bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dan ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang” adalah diterima.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,304 atau 30,4%,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,793 > 1,678$ ) dan signifikansi  $0,008 < 0,05$  dengan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti kompensasi yang ada pada PDAM Kabupaten Lumajang terhadap masing-masing individu di nilai baik. Dengan adanya kompensasi yang baik maka kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan akan meningkat.

Kompensasi dalam PDAM Kabupaten Lumajang meliputi gaji pokok, insentif, upah lembur dan beberapa tunjangan serta asuransi yang diterima para karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Artinya, tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari kuesioner yang telah disebarakan menunjukkan bahwa frekuensi jawaban karyawan PDAM Kabupaten Lumajang sebagian besar menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PDAM Kabupaten Lumajang kepada karyawannya sudah tepat. Pemberian kompensasi yang baik merupakan hal yang penting sebab dapat mendorong karyawan untuk belajar, meningkatkan keterampilannya dan memelihara keterampilannya. Berdasarkan hasil pengukuran dari beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi, menunjukkan bahwa indikator gaji dan upah memiliki nilai rata – rata tertinggi. Ini menggambarkan bahwa para responden atau karyawan yang bekerja PDAM Kabupaten Lumajang merasa gaji dan upah sudah sesuai dengan beban pekerjaan mereka.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,507 atau 50,7%,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,311 > 1,678$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan

kerja pada PDAM Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti motivasi yang ada pada PDAM Kabupaten Lumajang terhadap masing-masing individu di nilai baik. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan akan meningkat.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak oleh manajer kepada para karyawan berupa hadiah atau penghargaan yang digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PDAM kabupaten Lumajang. Kepuasan kerja yang ada pada karyawan PDAM Kabupaten Lumajang dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dalam perusahaan, hal ini dikarenakan karena adanya pemenuhan kebutuhan biologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yang telah diberikan dengan baik oleh perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan. Berdasarkan hasil pengukuran dari beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja, menunjukkan bahwa indikator kebutuhan sosial memiliki nilai rata – rata tertinggi. Ini menggambarkan bahwa para responden atau karyawan yang bekerja di PDAM Kabupaten Lumajang merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut karena adanya hubungan komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan.

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,322 atau 32,2%,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,064 > 1,678$ ) dan signifikansi  $0,004 < 0,05$  dengan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti kompensasi yang ada pada PDAM Kabupaten Lumajang terhadap masing-masing individu di nilai baik. Dengan kompensasi yang baik maka kinerja yang ada pada diri karyawan akan meningkat.

Kompensasi disini merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan adalah baik. Adanya kompensasi yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari kuesioner yang telah disebarkan menunjukkan bahwa frekuensi jawaban karyawan PDAM Kabupaten Lumajang sebagian besar menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PDAM Kabupaten Lumajang kepada karyawannya sudah sesuai. Sehingga dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh PDAM Kabupaten Lumajang akan menciptakan adanya rangsangan atau gairah kepada karyawan agar karyawan giat bekerja, dan karyawan akan mampu dalam bekerjasama dengan karyawan lainnya yang dapat menunjang dalam penyelesaian masalah didalam pekerjaan yang akan memberikan dampak positif terhadap hasil kerja atau pencapaian yang sesuai dengan harapan perusahaan.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,537 atau 53,7%,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,730 > 1,678$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti motivasi yang ada pada PDAM Kabupaten Lumajang terhadap masing-masing individu di nilai baik. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang ada pada diri karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dengan motivasi yang telah diberikan oleh PDAM Kabupaten Lumajang maka telah menciptakan adanya dorongan kepada karyawan untuk dapat berkerja lebih baik didalam pengerjaan suatu tugas secara kualitas dan kuantitas sehingga didalam berkerja seorang karyawan akan mendapatkan wawasan dalam memahami dan menguasai semua hal yang berkaitan dengan tugasnya yang akan mendukung adanya peningkatan pengetahuan dan penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab kerja seorang karyawan.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,846 atau 84,6%,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,928 > 1,678$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti kepuasan kerja yang ada pada PDAM Kabupaten Lumajang terhadap masing-masing individu di nilai baik. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja yang ada pada diri karyawan akan meningkat.

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang atau individu (keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan) terhadap pekerjaan yang dilakukan di PDAM Kabupaten Lumajang. Kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan merasa bahwa apa yang diperolehnya dari hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan atau melebihi dari yang diharapkan. Dengan nilai rata-rata kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang yang tinggi maka telah menciptakan adanya penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu dan proses kerja dengan baik dan hasil yang sesuai dengan standart kualitas perusahaan, dan menciptakan adanya dorongan dalam penggunaan waktu semaksimal mungkin dalam berkerja dan membentuk pola laku yang taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam perusahaan.

## Kesimpulan dan Keterbatasan

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan arah positif dan menunjukkan juga bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan arah positif.

### Keterbatasan

Peneliti telah berupaya dalam melakukan penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan untuk mengukur hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun untuk memudahkan persepsi responden maka penelitian ini hanya menggunakan beberapa indikator atau variabel yang terbatas. Seperti variabel motivasi yang menggunakan teori motivasi dua faktor Frederick Herzberg, peneliti hanya menggunakan beberapa indikator yaitu gaji, kondisi kerja, hubungan pribadi, penghargaan dan pengembangan. Dalam pengambilan sampel, peneliti tidak membedakan jenis karyawan ataupun tingkat jabatan yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang yang telah mengijinkan penulis dalam melakukan penelitian dan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

### Daftar Pustaka

- Handoko,T. Hani. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2003, **Manajemen SumberDaya Manusia, Edisi Revisi**. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana: Jakarta.