

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HINO Service on Site Lahat

Bima Satrya Widayat¹, Mohammad Bukhori², Tin Agustina Karnawati³

Manajemen Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Asia

Email: bimasatryun354@gmail.com

Abstract

HINO Service on Site is one of the after sales services owned by the HINO company by providing maintenance and repair services directly to the customer's HINO unit at the customer's location. One of the main keys to good unit performance is the maximum performance of HINO employees who work on site services in the Lahat mining and hauling areas. This study aims to examine the effect of compensation on performance, compensation on job satisfaction, compensation for performance through job satisfaction, motivation for performance, motivation for job satisfaction, motivation for performance through job satisfaction, job satisfaction for performance. The sampling method used is the census method, the number of employees working in the Lahat mining and hauling area is currently 41 respondents. The analytical method uses SMART PLS. The results are 1) compensation has a positive but not significant effect on performance, 2) compensation has a positive but significant effect on job satisfaction, 3) compensation has a positive and significant effect on performance through the variable job satisfaction, 4) motivation has a positive effect not significant to performance, 5) motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, 6) motivation has a positive and significant effect on performance through job satisfaction variables, 7) job satisfaction has a significant effect on employee performance.

Keywords : Compensation, Motivation, Job Satisfaction, Employees' Performance

Abstrak

HINO Service on Site merupakan salah satu layanan *after sales* yang dimiliki oleh perusahaan HINO dengan menyediakan layanan perawatan dan perbaikan secara langsung terhadap unit HINO milik pelanggan di lokasi pelanggan. Salah satu kunci utama baiknya performa unit adalah dengan maksimalnya kinerja karyawan HINO yang bekerja *onsite service* di area Lahat *mining* dan *hauling*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja. Metode *sampling* yang digunakan adalah metode sensus, jumlah karyawan yang bekerja di area Lahat *mining* dan *hauling* saat ini sejumlah 41 responden. Metode analisa menggunakan analisis jalur dengan SMART PLS. Hasilnya menunjukkan 1) kompensasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, 2) kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja, 4) motivasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, 5) motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 6) motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja, dan 7) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan

©2023 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis pada bidang transportasi saat ini cukup bersaing, dimana setiap perusahaan berlomba-lomba memberikan produk dan layanan terbaik pada bidang kendaraan *Light Truck*, salah satunya perusahaan kendaraan Niaga berasal dari

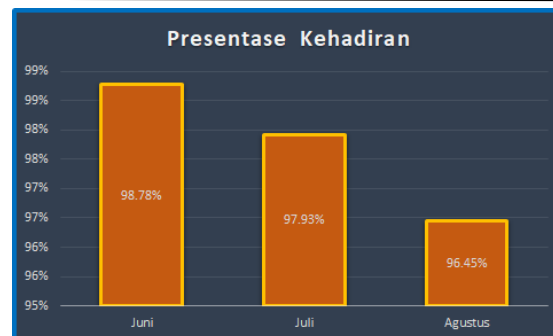
Jepang. PT. HINO. HINO adalah sebuah produsen kendaraan niaga dan mesin diesel (untuk truk, bus, dan kendaraan lain) yang berkantor pusat di Tokyo ("Hino Motors," 2022) . Sedangkan PT. Hino Motors Sales Indonesia (HMSI) adalah anak perusahaan dari Hino Motors, Ltd. (Jepang). HMSI mendistribusikan kendaraan komersial merk Hino melalui Dealer resmi di seluruh wilayah Republik

Indonesia untuk memberikan kenyamanan bagi semua pelanggan dalam mendapatkan akses mudah ke kendaraan Hino di wilayah customer (*Hino Indonesia | Pakarnya Truk Dan Bus*).

Selain distribusi kendaraan dan penjualan suku cadang, HINO juga memiliki layanan after sales, atau layanan purna jual yaitu pelayanan terhadap customer, pengguna truk dan kendaraan HINO seperti *maintenance* (perawatan), repair (perbaikan), FSP (*Free Service Program*), serta pelayanan *Service On Site* dan VHS (*Vendor Health Stock*) atau *consignment spare part* terhadap customer yang berada pada site-site tertentu. Strategi bisnis pelayanan *Service on Site* adalah layanan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan penuh terhadap customer, dengan menyediakan service langsung terhadap kendaraan HINO yang berada di lokasi kerja customer. Sedangkan VHS adalah pelayanan ketersediaan spare part (suku cadang) secara langsung di lokasi kerja customer, pada umumnya customer menggunakan kedua layanan tersebut secara bersamaan untuk mempermudah perawatan dan perbaikan unit.

Saat ini HINO memiliki pelayanan *Service on Site* dan VHS di berbagai macam lokasi site dan berbagai jenis sektor bisnis yang dijalankan oleh customer, mulai dari customer pada bidang transportasi umum, perkebunan bahkan customer dengan bidang bisnis sektor mining (pertambangan) dan hauling (pengangkutan). Salah satunya adalah customer di area Lahat, Sumatera Selatan, dengan sektor bisnis pertambangan dan pengangkutan batubara yang memiliki *Hino Service on Site Contract* dan *VHS Contract*, sehingga HINO menyediakan layanan penuh terhadap customer tersebut. HINO menyediakan manpower untuk melakukan perawatan dan perbaikan kepada unit-unit merk HINO yang dimiliki customer serta ketersediaan spare part di site kerja customer.

Fenomena yang terjadi saat ini di wilayah salah satu customer HINO, Area Mining Lahat, Sumatera Selatan, kinerja karyawan HINO yang bekerja di site tersebut dinilai kurang maksimal, dikarenakan terdapat *manpower* yang kurang disiplin dalam presensi/absen dan ditemukan sebagian masih istirahat meskipun sudah masuk waktu kerja dan jam istirahat telah usai. Informasi tersebut peneliti dapatkan melalui observasi awal, melalui wawancara dan diskusi lapangan dengan sumber yang dapat dipercaya termasuk pengawas dari customer. Hal tersebut dibuktikan melalui gambar berikut.



Gambar 1 Data Absensi Manpower HINO On Site Customer

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab terjadinya penurunan angka kehadiran tersebut adalah terdapat issue yang terjadi dilapangan yaitu terlambatnya pembayaran lembur kepada karyawan selama dua bulan, dan hak libur cuti yang belum diberikan terhadap karyawan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan tidak tepat waktu. Upah lembur adalah termasuk bagian dari kompensasi balas jasa yang seharusnya diberikan terhadap karyawan (Afifah & Musadieq, 2017). Keterlambatan kompensasi dan rendahnya dorongan atau motivasi karyawan untuk hadir dan bekerja dengan baik tersebut diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya. Kebijakan tingkat gaji dan kompensasi yang sehat juga memiliki tujuan untuk mempertahankan pegawai dan menghindari tingkat perputaran pegawai yang mahal (Afifah & Musadieq, 2017).

Motivasi adalah kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Fachreza et al., 2018). Kinerja pegawai adalah prestasi dalam bentuk kualitas maupun kuantitas oleh pegawai yang telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan juga perlu melihat kinerja pegawai sebagai isu strategis dan juga sebagai alat untuk membantu mencapai keunggulan kompetitif perusahaan (Djastuti, 2015).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HINO *Service on Site* Lahat".

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Garaika, 2020). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. kompensasi karyawan tidak hanya dapat berupa uang, tetapi juga dapat berupa barang dan jasa. Setiap karyawan yang telah bekerja di suatu perusahaan diberi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Tingkat penghargaan yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja peningkatan produktivitas seorang karyawan.

Kompensasi ke dalam dua bentuk umum, antara lain sebagai berikut (Fauziah et al., 2016).

- 1) Kompensasi langsung; yang terdiri atas gaji dan upah pokok, dan insentif dan bagi hasil.
- 2) Kompensasi tidak langsung; yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha/majikan, dan yang diwajibkan oleh hukum/ peraturan.

Indikator kompensasi antara lain sebagai berikut (Zainal et al., 2015).

- 1) Gaji: imbalan uang yang diberikan kepada karyawan karena telah menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Upah: kompensasi moneter langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah jasa yang diberikan.
- 3) Insentif: imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan yang melebihi standar yang ditetapkan.
- 4) Kompensasi Tidak Langsung: kompensasi tambahan yang diberikan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, misalnya fasilitas, asuransi, tunjangan, dan pensiun.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) berarti dorongan. Oleh karena itu, motivasi mengacu pada keadaan yang mendorong atau mendorong seseorang untuk melakukan tindakan/aktivitas secara sadar (Mundakir & Zainuri, 2018). (Garaika, 2020) Motivasi menjadi semakin penting karena manajer menugaskan pekerjaan kepada bawahan untuk meningkatkan kinerja dan mengintegrasikan tujuan yang diinginkan (Garaika, 2020).

Motivasi kerja ditentukan oleh faktor internal (sikap, minat, kemungkinan, dll) dan faktor eksternal (kondisi individu, karyawan, iklim organisasi, manajemen dominan, dll) yang mempengaruhi individu. Motivasi setiap orang yang berbeda dipengaruhi oleh seberapa banyak kebutuhan yang terpenuhi. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, individu termotivasi tidak hanya untuk tujuan produksi mereka sendiri, tetapi juga untuk upaya yang dilakukan untuk mendukung organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Sedarmayanti, indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut (Sedarmayanti, 2007).

- 1) Gaji: Selain memenuhi kebutuhan dasar semua karyawan, gaji harus mendorong karyawan untuk bekerja keras.
- 2) Pengawasan: membantu pekerja menjadi produktif melalui manajemen tenaga kerja yang baik, instruksi khusus sesuai dengan standar tenaga kerja, dan penyediaan peralatan dan sumber daya lainnya yang tepat.
- 3) Hubungan Kerja: Pekerjaan yang baik tergantung pada suasana kerja dan hubungan kerja yang harmonis.
- 4) Pengakuan atau penghargaan: alat motivasi yang cukup kuat untuk melampaui bahkan kepuasan yang datang dari pemberian penghargaan.
- 5) Keberhasilan: sukses dalam satu tugas dapat menggerakkan orang tersebut untuk menyelesaikan tugas berikutnya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional di mana karyawan merasa nyaman atau tidak nyaman melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berkaitan dengan hal-hal yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diperoleh di tempat kerja, dan faktor fisik dan psikologis, sikap terhadap pekerjaan (Lestari & Hermawan, 2021). Semua pekerja mengharapkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas yang sebenarnya diharapkan manajer (Wibowo & Utomo, 2016).

Ada beberapa hal yang menjadi indikator kepuasan kerja antara lain sebagai berikut (Badriyah, 2015).

- 1) Upah/Gaji: Karyawan yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat diberi berupa upah/gaji sesuai kinerjanya.
- 2) Promosi: Setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk promosi, salah satunya naik jabatan.

- 3) Pengawasan: Karyawan cenderung bersama atasan yang suportif, pengertian, hangat, ramah, memuji bawahan mereka atas pekerjaan yang baik, dan fokus pada karyawan mereka daripada dengan bos yang bersikap sebaliknya.
- 4) Keuntungan: Hal ini berdasarkan untung atau manfaat tambahan yang diterima dari perusahaan seperti tunjangan tambahan.
- 5) Penghargaan: Semua individu ingin kerja keras dan komitmen mereka untuk pengembangan lebih lanjut perusahaan diakui dan dihargai secara finansial maupun secara tidak langsung.
- 6) Prosedur Kerja: Diukur melalui proses dan peraturan kerja termasuk di dalamnya beban kerja serta birokrasi.
- 7) Rekan Kerja: Diukur melalui hubungan rekan kerja, misalnya rekan kerja yang menyenangkan, rukun, dan saling melengkapi.
- 8) Lingkungan Kerja: Diukur dengan melihat bagaimana kondisi sekitar karyawan, termasuk fasilitas dan suasana di tempat kerja.
- 9) Komunikasi: Mengacu pada komunikasi internal yang lancar membuat karyawan lebih sadar akan tugas, kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi di perusahaan.

Penilaian Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan (Poluakan et al., 2019). Evaluasi kinerja merupakan kondisi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya dan dapat diukur dengan tingkat produktivitas, kualitas pelayanan, daya tanggap, tanggung jawab dan akuntabilitas (Lina, 2016). Oleh karena itu, penilaian kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam kerangka tanggung jawab karyawan.

Secara garis besar, metode penilaian pekerjaan dapat diklasifikasikan menjadi tiga, antara lain sebagai berikut (Evita et al., 2017).

- 1) Penilaian Norma, merupakan metode termudah karena skor keseluruhan didasarkan pada kinerja terbaik dan skor bersifat pribadi dan subjektif. Metode ini masih terbagi dalam berbagai cara, yaitu peringkat, perbandingan berpasangan, dan distribusi paksaan.
- 2) Penilaian Standar Absolut, mengevaluasi karyawan dengan menghubungkan dan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu. Metode penilaian Standar absolut, yaitu skala grafik, metode kejadian-kejadian kritis, dan skala penilaian berdasarkan perilaku.

- 3) Penilaian Berdasarkan Output, metode ini lebih relevan dengan hasil pekerjaan, tetapi mereka tidak mengabaikan analisis tempat kerja sebagai dasar penilaian kinerja. Metode ini memiliki empat jenis, yaitu *management by objective*, *work standard*, pendekatan indeks langsung, dan catatan prestasi.

Kinerja memiliki beberapa indikator antara lain sebagai berikut (Judge & Robbins, 2017).

- 1) Kualitas Kerja: diukur dari baik buruknya hasil kerja pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaan, serta keterampilan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 2) Kuantitas Kerja: dapat diukur dengan angka (unit/siklus) karena kuantitas merupakan ukuran dari banyaknya unit produk kerja dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan.
- 3) Ketepatan Waktu: tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu tertentu, selaras dengan hasil dasar dan dimaksudkan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektifitas: mengacu pada pemanfaatan sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, serta teknis, dan dimaksudkan untuk dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil.
- 5) Kemandirian: kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya tanpa bantuan, bimbingan, atau pengawasan.

METODE PENELITIAN

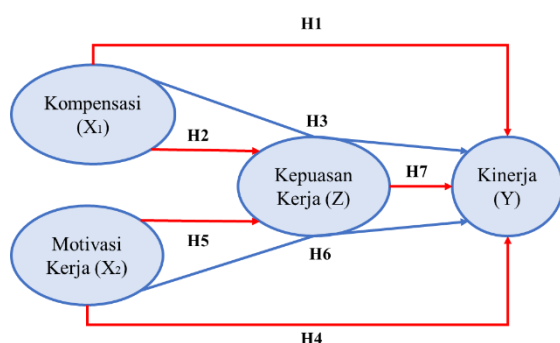
Penelitian ini merupakan penelitian lapangan studi pada karyawan HINO yang bekerja *Site on Service* di salah satu customer HINO di area *Mining dan Hauling Lahat*, Sumatera Selatan, yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Waktu penelitian yang dilakukan yaitu dari bulan Oktober 2022 – November 2022. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian yaitu Sampling Jenuh, dengan responden semua karyawan divisi *site on service* Lahat yang berjumlah 41 orang.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden, juga hasil interview prasurvei maupun interview saat survei kepada beberapa responden saja. Data primer dalam penelitian ini tentang identitas responden yang mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja di perusahaan tersebut dan jabatan yang dimiliki responden, serta pendapat responden tentang variabel-variabel

penelitian, yaitu: kompensasi yang diterima, motivasi kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Data sekunder pada penelitian ini yaitu tinjauan pustaka yang berisi materi tentang manajemen, manajemen SDM, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan, fenomena yang ada dilapangan beserta penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahan serupa, model penelitian dan hipotesis penelitian, profil objek penelitian dan lain-lain.

Penelitian ini akan menggunakan dua jenis analisis statistika, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial dalam penelitian ini akan menggunakan analisis PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan software SmartPLS versi 4.



Gambar 2 Model Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Analisis Deskriptif

Pengolahan dan penganalisaan data yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SMART PLS versi 4.0.8.4, beberapa data atribut atau identitas responden yang dipilih sebagai objek penelitian diubah menjadi data nominal. Berikut disajikan deskriptif karakteristik responden tersebut.

Tabel 1 Data Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase	Persentase Kumulatif
17 – 20 tahun	9	22	22
21 – 24 tahun	16	39	61
25 – 28 tahun	14	34	95
> 28 tahun	2	5	100
Total	41	100,0	

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui bahwa jumlah karyawan yang berusia 17 – 20 tahun mencapai 9 orang dan yang berusia 21 –24 tahun mencapai 16 orang karyawan 25 – 28 tahun mencapai 14 orang dan hanya 2 orang saja yang berusia diatas 28 tahun. Secara keseluruhan menunjukan bahwa karyawan yang saat ini bekerja HINO *On Site Service* area lahat pada usia produktif. Tenaga kerja usia produktif biasanya punya kelebihan baik dari segi stamina, fisik, serta tingkat kecerdasan dan kreativitas, sedemikian hingga dapat bekerja secara optimal atau memiliki kinerja dan motivasi yang tinggi. HINO menempatkan karyawan dengan tenaga muda bertujuan untuk memberikan kualitas pelayanan terbaik, dikarenakan pekerjaan membutuhkan tenaga muda dan pemikiran yang masih fresh penuh dengan kreatifitas dan inisiatif tinggi.

Tabel 2 Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase	Persentase Kumulatif
Laki-Laki	41	100	100
Perempuan	0	0	100
Total	41	100	

Berdasarkan Tabel 2 di atas diketahui bahwa keseluruhan responden adalah laki-laki, dengan nilai 100 persen. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang di tempatkan di *site customer* keseluruhannya adalah laki-laki. HINO sengaja menempatkan karyawan keseluruhan laki-laki dikarenakan secara *gender*, laki-laki sangat cocok sekali untuk pekerjaan di lapangan yang dinilai cukup keras, laki-laki juga memiliki pertimbangan dari pemikiran yang lebih rasional, lebih tangguh dan memerlukan fisik yang lebih kuat dalam pekerjaan HINO di lapangan. Laki-laki dikenal lebih bisa profesional dalam bekerja walau sedang menghadapi masalah pribadi atau keluarga, karena sifatnya yang lebih rasional dan lebih berani menggunakan peralatan bermesin daripada perempuan, serta kebutuhan lapangan yang lebih membutuhkan tenaga laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel 3 Data Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase	Persentase Kumulatif
SMA/ sederajat	37	90	90
Diploma	3	7	97
Sarjana	1	2	100
Total	41	100,0	

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diketahui bahwa sebagian besar, sekitar 90 persen, karyawan

berpendidikan SMA sederajat. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki ilmu yang cukup untuk melakukan tugas-tugas dibagian lapangan, sehingga dapat mengurangi kesalahan kerja, pekerjaan di lapangan memang lebih banyak membutuhkan tenaga dan keterampilan praktek dibandingkan kepengawasan (*supervising*) atau *controlling*. Adapun yang lulusan diploma dan sarjana sebagian besar menempati posisi staff dan pengawas, ini dikarenakan scoop pekerjaan yang dibutuhkan harus memiliki pendidikan sesuai dengan kriteria.

Tabel 4 Data Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase	Persentase Kumulatif
0 – 3 tahun	35	85	85
4 – 7 tahun	5	12	98
> 7 tahun	1	2	100
Total	41	100,0	

Tabel 4 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja saat ini adalah karyawan fresh recruit, dengan potensi dan energi yang cukup tinggi untuk dibentuk lebih tangguh di dunia lapangan, dimana pekerjaan di lapangan dapat membentuk dan memperkuat karakter karyawan dengan budaya yang keras dan memerlukan inisiatif dan motivasi tinggi. Area service on site Lahat Sumatera Selatan adalah project baru maka dari itu perusahaan membuka recruitment karyawan baru.

Analisis Inferensial

Setelah itu, hasil estimasi untuk koefisien jalur (original sample O) yang menunjukkan arah pengaruh kearah positif atau negatif dan t-statistics ataupun p-value yang menunjukkan signifikan tidaknya pengaruh konstruk endogen terhadap konstruk eksogen, maupun melihat indikator mana yang memiliki kontribusi besar dalam merefleksikan atau memformasi konstruk laten.

Tabel 6 Estimasi Koefisien Jalur dan T-Statistics

		Total Effect		
Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Direct Effect				
(Z) terhadap (Y)	0,751	3,446	0,001	Signifikan
(X1) terhadap (Z)	0,566	3,717	0,000	Signifikan
(X1) terhadap (Y)	0,028	0,327	0,744	Tidak Signifikan

(X2) terhadap (Z)	0,403	2,507	0,012	Signifikan
(X2) terhadap (Y)	0,191	0,769	0,442	Tidak Signifikan
Specific Indirect Effect				
(X1) terhadap (Z) dan (Y)	0,425	2,326	0,020	Signifikan
(X2) terhadap (Z) dan (Y)	0,302	2,244	0,025	Signifikan

Koefisien jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,566 satuan. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja, di mana semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi Kepuasan kerja. Adapun kenaikan di setiap satu satuan kompensasi akan menaikkan Kepuasan kerja sebesar 0,566 satuan. Adapun kenaikan di setiap satu satuan kompensasi akan menaikkan Kepuasan kerja sebesar 0,566 satuan. Nilai t-statistics koefisien jalur kompensasi menuju Kepuasan kerja sebesar 3,717 > 1,96 (nilai Z-score normal untuk $\alpha = 0,05$) dan P-value sebesar 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan HINO yang bekerja on site service lahat.

Motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,403 satuan. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja di mana semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi Kepuasan kerja. Adapun kenaikan di setiap satu satuan motivasi kerja akan menaikkan Kepuasan kerja sebesar 0,403 satuan. Adapun kenaikan di setiap satu satuan motivasi kerja akan menaikkan Kepuasan kerja sebesar 0,403 satuan. Nilai t-statistics koefisien jalur motivasi kerja menuju Kepuasan kerja sebesar 2,507 > 1,96 (nilai Z-score normal untuk $\alpha = 0,05$) dan P-value sebesar 0,012 < 0,05. Oleh karena itu, Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan HINO yang bekerja on site service lahat.

Koefisien jalur kompensasi terhadap kinerja bernilai positif sebesar 0,028 satuan. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja, di mana semakin tinggi kompensasi semakin tinggi Kinerja. Adapun kenaikan di setiap satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,028 satuan. Peningkatan ini tergolong kecil bahkan bisa diabaikan. Jika ditelaah berdasarkan nilai t-statistics koefisien jalur kompensasi menuju Kinerja sebesar 0,327 < 1,96 (nilai Z-score normal untuk $\alpha = 0,05$) dan P-value sebesar 0,744 > 0,05. Ini menunjukkan

bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan HINO yang bekerja *on site service* lahat.

Koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja bernilai positif sebesar 0,191 satuan. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, di mana semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi Kinerja. Adapun kenaikan di setiap satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,191 satuan. Peningkatan ini tergolong kecil bahkan bisa diabaikan. Jika ditelaah berdasarkan nilai t-statistics koefisien jalur motivasi kerja menuju Kinerja sebesar $0,769 < 1,96$ (nilai Z-score normal untuk $\alpha = 0,05$) dan P-value sebesar $0,442 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan HINO yang bekerja *on site service* lahat.

Koefisien jalur kompensasi terhadap kinerja bernilai positif sebesar 0,751 satuan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, di mana semakin tinggi kepuasan semakin tinggi Kinerja. Adapun kenaikan di setiap satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,751 satuan. Jika ditelaah berdasarkan nilai t-statistics koefisien jalur kepuasan menuju Kinerja sebesar $3,446 > 1,96$ (nilai Z-score normal untuk $\alpha = 0,05$) dan P-value sebesar $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan HINO yang bekerja *on site service* lahat.

Jika ditelaah dari sisi pengaruh tidak langsung (*Specific Indirect effect*), diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ($X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$) bernilai positif sebesar 0,425 dengan nilai t-statistics sebesar $2,326 > 1,96$ dan nilai Sig. sebesar $0,02 < 0,05$ membuktikan adanya peran mediasi kepuasan kerja atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, kompensasi memiliki pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan HINO yang bekerja *on site service* lahat.

Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan ($X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$) bernilai positif sebesar 0,302 dengan nilai t-statistics sebesar $2,244 > 1,96$ dan nilai Sig. sebesar $0,025 < 0,05$ membuktikan adanya peran mediasi kepuasan kerja atas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan HINO yang bekerja *on site service* lahat.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi namun tidak meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian Sasongko & Yuniawan (2016) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Temuan ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian Fernanda & Sagoro, 2016 dan Sultan, 2021 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif akan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan HINO yang bekerja *on site service* lahat. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Supatmi et al., 2013 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kepuasan kerja, dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, akan menjadikan karyawan lebih merasa puas untuk bekerja, jika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hasil tersebut mendukung hasil dari penelitian Garaika, 2020 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang dapat memenuhi kepuasan kerja, maka akan semakin naik kepuasan kerja maka akan naik pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi maka tidak akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan secara signifikan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Marjaya & Pasaribu, 2019 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak perlu lagi

di motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun hasil ini bertentangan dengan Garaika, 2020 yang menyatakan bahwa memotivasi dosen dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kinerja dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan HINO yang bekerja *on site service* lahut. Dengan meningkatkan motivasi karyawan kerja makan akan naik pula kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut sependapat dengan hasil penelitian Garaika, 2020 yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan meningkatkan motivasi maka akan naik pula kepuasan kerja dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Semakin tinggi motivasi yang didapatkan oleh karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Motivasi yang diharapkan oleh karyawan adalah berupa penghargaan dari perusahaan berupa promosi jabatan dan pengembangan diri.

Hasil tersebut mendukung penelitian Garaika, 2020 yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan mediasi terhadap kinerja karyawan, namun berlawanan dengan Hidayat, 2021 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja memediasi penuh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan memberikan fasilitas yang layak dan penghargaan dari perusahaan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan jika karyawan puas maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Bahkan, sedikit saja peningkatan kepuasan kerja akan berdampak besar bagi peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Garaika, 2020 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi bertentangan dengan penelitian Nabawi (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Kompensasi berpengaruh secara langsung, positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan HINO yang bekerja *on site service* lahut.
- 2) Kompensasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan HINO yang bekerja *on site service* lahut.
- 3) Kompensasi memiliki pengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja HINO yang bekerja *on site service* lahut melalui kepuasan kerja.
- 4) Motivasi kerja berpengaruh secara langsung, positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan HINO yang bekerja *on site service* lahut.
- 5) Motivasi kerja berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan HINO yang bekerja *on site service* lahut.
- 6) Motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan HINO yang bekerja *on site service* lahut melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- 7) Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan HINO yang bekerja *on site service* lahut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, T., & Musadieg, M. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 122–129.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: CV Pustaka Setia*.
- Djastuti, I. (2015). The Influence Of Job Characteristics On Job Satisfaction, Organizational Commitment And Managerial Performance A Study On Construction Companies In Central Java. *INTERNATIONAL RESEARCH JOURNAL OF BUSINESS STUDIES*, 3(2), Article 2.
<https://doi.org/10.21632/irjbs.3.2.50>
- Fauziah, S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). PENGARUH KOMPENSASI

-
- LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(1), Article 1.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2), Article 2.
<https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11727>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), Article 1.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Hidayat, R. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), Article 1.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hino Indonesia | Pakarnya Truk dan Bus. (n.d.). Retrieved December 25, 2022, from <https://www.hino.co.id/about>
- Hino Motors. (2022). In *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*.
https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Hino_Motors&oldid=21973107
- Lestari, I., & Hermawan, K. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FARMSO FEED INDONESIA. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
<https://doi.org/10.55171/v8i3.563>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), Article 1.
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal*, 1(1).
<https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/view/2639>
- Sedarmayanti, P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sultan, I. F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) pada Nipah Mall Makassar. *YUME : Journal of Management*, 4(2), Article 2.
<https://doi.org/10.2568/yum.v4i2.939>
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 7(1), Article 1.
<https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/305>
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1), Article 1.
<https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.126>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik (ketiga). PT Raja Grafindo Persada.

Profil Penulis

1. **Bima Satrya Widayat, S.T.**, Manajemen Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Asia, Jalan Soekarno Hatta - Rembeksari 1A, Malang, Jawa Timur
 Email: bimasatryun354@gmail.com

2. **Dr. Mohammad Bukhori, S.E.,M.M.,**
Manajemen Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis
Asia, Jalan Soekarno Hatta - Rembeksari 1A,
Malang, Jawa Timur
Email: M.Bukhori@asia.ac.id
3. **Dr. Tin Agustina Karnawati, S.E.,M.M.,**
Manajemen Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis
Asia, Jalan Soekarno Hatta - Rembeksari 1A,
Malang, Jawa Timur
Email: agustina@asia.ac.id