

**JOURNAL ILMIAH**  
**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA**  
**TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA**  
**PADA KINERJA PEGAWAI FLASH PRODUCTION**  
**(STUDI PADA UMKM YANG BERGERAK PADA SEKTOR**  
**INDUSTRI PAKAIAN )**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK***  
***MOTIVATION ON JOB SATISFACTION AND ITS***  
***IMPLICATIONS FOR EMPLOYEE PERFORMANCE AT***  
***FLASH PRODUCTION***  
***(A STUDY ON MICRO, SMALL, AND MEDIUM ENTERPRISES***  
***(MSMEs) OPERATING IN THE CLOTHING INDUSTRY***  
***SECTOR)***

**Disusun Oleh:**  
**Rachmi Anggrelia Fritagustin**  
**248020030**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**  
**FAKULTAS PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**  
**BANDUNG**  
**2026**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai pada Flash Production, sebuah UMKM yang bergerak di sektor industri pakaian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 45 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi regresi linier berganda, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F untuk menguji pengaruh variabel secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel yang dominan. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan strategi peningkatan motivasi kerja serta memperbaiki sistem kompensasi secara berkelanjutan untuk menciptakan kinerja yang lebih optimal.

**Kata kunci:** kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai, UMKM

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of compensation and work motivation on job satisfaction and its implications for employee performance at Flash Production, a micro, small, and medium enterprise (MSME) operating in the clothing industry sector. This research employs a quantitative approach using a survey method involving 45 respondents. Data analysis techniques include multiple linear regression, correlation analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test to examine both partial and simultaneous effects among variables. The results indicate that compensation does not have a significant partial effect on job satisfaction, while work motivation has a positive and significant effect and serves as the dominant variable. Simultaneously, compensation and work motivation significantly influence job satisfaction. Furthermore, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. These findings highlight the strategic role of work motivation in enhancing job satisfaction, which in turn improves employee performance. Therefore, organizations should prioritize strategies to strengthen employee motivation while continuously improving compensation systems to achieve optimal performance outcomes.

**Keywords:** compensation, work motivation, job satisfaction, employee performance, MSMEs

### **ABSTRAK**

Panalungtikan ieu miboga tujuan pikeun nganalisis pangaruh kompensasi jeung motivasi kerja kana kapuasan kerja sarta implikasina kana kinerja pagawé di Flash Production, hiji UMKM anu bergerak dina sektor industri pakean. Panalungtikan ieu ngagunakeun pendekatan kuantitatif kalayan métode survei anu ngalibetkeun

45 responden. Teknik analisis data anu digunakeun ngawengku regresi linier berganda, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, jeung uji F pikeun nguji pangaruh variabel sacara parsial jeung simultan. Hasil panalungtikan nunjukkeun yén sacara parsial kompensasi teu boga pangaruh signifikan kana kapuasan kerja, sedengkeun motivasi kerja miboga pangaruh positif jeung signifikan sarta jadi variabel dominan. Sacara simultan, kompensasi jeung motivasi kerja boga pangaruh signifikan kana kapuasan kerja. Salajengna, kapuasan kerja kabuktian boga pangaruh positif jeung signifikan kana kinerja pagawé. Hasil ieu negeskeun yén motivasi kerja miboga peran strategis dina ningkatkeun kapuasan kerja anu saterusna mangaruhan kana ningkatna kinerja pagawé. Ku kituna, perusahaan dipiharep bisa ngaronjatkeun strategi motivasi kerja sarta ngalereskeun sistem kompensasi sacara berkelanjutan pikeun ngahontal kinerja anu leuwih optimal.

**Kecap konci:** kompensasi, motivasi kerja, kapuasan kerja, kinerja pagawé, UMKM

## LATAR BELAKANG

Perkembangan globalisasi dan transformasi digital pada era Revolusi Industri 4.0 telah membawa perubahan signifikan terhadap pola kerja dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis, termasuk dalam mengelola motivasi, kepuasan, dan kinerja pegawai. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada efisiensi operasional, tetapi juga pada peningkatan kualitas pengalaman kerja (*employee experience*) yang berdampak pada produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

Salah satu faktor penting dalam manajemen SDM adalah kompensasi. Kompensasi tidak hanya berupa imbalan finansial seperti gaji dan bonus, tetapi juga mencakup aspek non-finansial seperti pengakuan, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karier. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor kunci yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, akan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai.

Namun demikian, pada praktiknya, tidak semua organisasi mampu mengelola kompensasi dan motivasi secara efektif, terutama pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Berdasarkan hasil pra-survei pada Flash Production, ditemukan bahwa tingkat kompensasi berada pada kategori rendah, sementara

motivasi kerja berada pada kategori sedang. Di sisi lain, kepuasan kerja relatif cukup tinggi, namun kinerja pegawai masih berada pada kategori rendah. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara variabel-variabel yang secara teoritis saling berkaitan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan fenomena yang berbeda, di mana kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain, khususnya motivasi kerja, yang lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian, penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut guna menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai, khususnya pada sektor UMKM industri pakaian.

### **Gap Penelitian**

Meskipun berbagai penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, hasil penelitian pada *Flash Production* menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan adanya inkonsistensi antara teori dan kondisi empiris di lapangan.

Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada perusahaan besar atau sektor formal, sementara penelitian pada konteks UMKM, khususnya industri pakaian, masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik UMKM memiliki perbedaan signifikan dalam hal sistem kompensasi, struktur organisasi, dan pola motivasi kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dalam mengkaji hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks UMKM, serta mengidentifikasi variabel dominan yang memengaruhi kepuasan kerja.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan gap penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kompensasi pada pegawai Flash Production?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja pada pegawai Flash Production?
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai Flash Production?
4. Bagaimana tingkat kinerja pegawai Flash Production?
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial?
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial?
7. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan?
8. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis tingkat kompensasi pada pegawai Flash Production.
2. Mengetahui dan menganalisis tingkat motivasi kerja pegawai Flash Production.
3. Mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan kerja pegawai Flash Production.
4. Mengetahui dan menganalisis tingkat kinerja pegawai Flash Production.
5. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial.
6. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.
7. Menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan.
8. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Flash

Production.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Teori Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Kompensasi mencakup aspek finansial seperti gaji, bonus, dan insentif, serta aspek non-finansial seperti pengakuan, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karier.

Secara teoritis, kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan kepuasan kerja serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Namun demikian, beberapa studi juga menemukan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja, terutama jika tidak disertai dengan sistem yang adil dan transparan.

Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai strategi organisasi dalam meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.

### **2. Teori Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Teori motivasi modern menekankan bahwa motivasi tidak hanya berasal dari faktor finansial, tetapi juga dari faktor psikologis seperti kebutuhan berprestasi, pengakuan, dan makna pekerjaan.

Penelitian terkini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Bahkan, motivasi sering kali menjadi faktor dominan dibandingkan kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, kombinasi antara motivasi intrinsik (kepuasan dari pekerjaan itu sendiri) dan ekstrinsik (reward) terbukti mampu meningkatkan keterlibatan dan produktivitas kerja secara signifikan.

Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola motivasi kerja secara strategis agar dapat menciptakan karyawan yang bersemangat, produktif, dan berorientasi pada kinerja.

### **3. Teori Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, hubungan kerja, lingkungan kerja, serta peluang pengembangan karier.

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai, di mana karyawan yang puas cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang harus diperhatikan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan.

### **4. Teori Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan tingkat inisiatif.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan.

### **5. Penelitian Terdahulu**

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, di antaranya:

1. Mahendra (2026) menemukan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Magfiroh (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan kompensasi tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja .

3. Rihayana et al. (2025) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .
4. Danistyarini et al. (2025) menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai .
5. Sudarsana (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi tidak signifikan secara parsial .
6. Vinanda (2025) menemukan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan .
7. Fauzi & Ramadhan (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai .
8. Studi lain menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja .
9. Penelitian pada sektor publik menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai .
10. Studi terbaru juga menegaskan bahwa motivasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi .

## **6. Kerangka Pemikiran Singkat**

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa:

- Kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja.
- Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memengaruhi kinerja pegawai.
- Motivasi kerja cenderung menjadi variabel dominan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel secara empiris serta mengukur besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden secara langsung.

### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Flash Production yang bergerak pada sektor industri pakaian. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 orang pegawai.

Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 responden.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. **Kuesioner**, yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden menggunakan skala Likert.
2. **Studi pustaka**, yaitu mengumpulkan data dari buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.
3. **Observasi**, yaitu pengamatan langsung terhadap kondisi kerja di Flash Production.

### **4. Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan statistik dengan bantuan software (misalnya SPSS). Adapun teknik analisis yang digunakan meliputi:

#### **a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel

independen, yaitu kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja
- X<sub>1</sub> = Kompensasi
- X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi
- e = Error

Selain itu, untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Z), digunakan regresi linier sederhana:

$$Z = a + bY + e$$

#### **b. Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

- Jika nilai **t hitung** > **t tabel** atau **signifikansi** < **0,05**, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai **t hitung** < **t tabel** atau **signifikansi** > **0,05**, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan.

#### **c. Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

- Jika **F hitung** > **F tabel** atau **signifikansi** < **0,05**, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika **F hitung** < **F tabel** atau **signifikansi** > **0,05**, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

#### **d. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1.

- Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik.
- Nilai  $R^2$  yang mendekati 0 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang rendah dalam menjelaskan variabel dependen.

#### **5. Uji Asumsi Klasik (Opsional tapi Disarankan untuk Jurnal)**

Untuk memastikan model regresi memenuhi kriteria statistik, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi:

- **Uji normalitas**
- **Uji heteroskedastisitas**
- **Uji multikolinearitas**

#### **6. Operasional Variabel (Singkat untuk Jurnal)**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

- **Variabel independen (X):**
  - X1: Kompensasi
  - X2: Motivasi Kerja
- **Variabel dependen (Y):** Kepuasan Kerja
- **Variabel intervening/dependen lanjutan (Z):** Kinerja Pegawai

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian, yaitu kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Flash Production.

Hasil analisis menunjukkan bahwa:

- **Kompensasi** berada pada kategori **rendah** dengan nilai rata-rata sebesar **2,40**. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan belum sepenuhnya memenuhi harapan pegawai, baik dari aspek finansial

maupun non-finansial.

- **Motivasi kerja** berada pada kategori **sedang** dengan nilai rata-rata sebesar **3,23**, yang mengindikasikan bahwa pegawai memiliki dorongan kerja yang cukup, namun belum optimal.
- **Kepuasan kerja** berada pada kategori **cukup tinggi** dengan nilai rata-rata sebesar **3,70**, yang menunjukkan bahwa pegawai relatif merasa puas, terutama dari aspek hubungan kerja dan lingkungan sosial.
- **Kinerja pegawai** berada pada kategori **rendah** dengan nilai rata-rata sebesar **2,40**, yang menunjukkan bahwa produktivitas dan pencapaian kerja pegawai masih belum optimal.

Temuan ini menunjukkan adanya fenomena menarik, yaitu meskipun kepuasan kerja tergolong cukup tinggi, namun kinerja pegawai masih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan pegawai belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja secara maksimal. Selain itu, rendahnya kompensasi menjadi salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kondisi tersebut.

## **2. Analisis Verifikatif**

Analisis verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian melalui uji regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

### **a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Uji t)**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan atau penurunan kompensasi tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

#### **Interpretasi:**

Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya menilai kepuasan kerja berdasarkan kompensasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti hubungan kerja, lingkungan kerja, dan pengakuan sosial. Kondisi ini umum terjadi pada sektor UMKM, di mana faktor non-finansial seringkali lebih dominan dibandingkan kompensasi finansial.

#### **b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Uji t)**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta menjadi variabel yang paling dominan.

##### **Interpretasi:**

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi intrinsik yang menyatakan bahwa dorongan internal seperti kebutuhan berprestasi, pengakuan, dan makna pekerjaan lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan faktor eksternal.

#### **c. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Uji F)**

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 99,4%.

##### **Interpretasi:**

Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara kolektif memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Meskipun kompensasi tidak signifikan secara parsial, namun tetap memberikan kontribusi ketika dikombinasikan dengan motivasi kerja.

#### **d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 88,6%.

##### **Interpretasi:**

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas kerja pegawai.

### **3. Pembahasan**

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya

berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun tetap memiliki peran sebagai faktor pendukung.

Temuan ini menguatkan teori yang dikemukakan oleh Armstrong (2020) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh sistem kompensasi, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, teori Self-Determination Theory oleh Deci & Ryan (2000) juga menegaskan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran yang lebih kuat dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja dibandingkan motivasi ekstrinsik.

Dalam konteks UMKM seperti Flash Production, keterbatasan dalam pemberian kompensasi finansial dapat diimbangi dengan peningkatan motivasi kerja melalui pendekatan non-finansial, seperti pemberian apresiasi, pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja pegawai sebaiknya tidak hanya berfokus pada peningkatan kompensasi, tetapi juga pada penguatan motivasi kerja dan peningkatan kepuasan kerja secara menyeluruh.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai Flash Production, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat **kompensasi** pada pegawai Flash Production berada pada kategori rendah, yang menunjukkan bahwa sistem kompensasi belum sepenuhnya memenuhi harapan pegawai.
2. Tingkat **motivasi kerja** berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa dorongan kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar lebih optimal.
3. Tingkat **kepuasan kerja** berada pada kategori cukup tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai merasa cukup puas, terutama dari aspek

hubungan sosial dan lingkungan kerja.

4. Tingkat **kinerja pegawai** berada pada kategori rendah, sehingga perlu adanya upaya peningkatan kinerja secara berkelanjutan.
5. Secara parsial, **kompensasi tidak berpengaruh signifikan** terhadap kepuasan kerja.
6. Secara parsial, **motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kepuasan kerja serta menjadi variabel dominan.
7. Secara simultan, **kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan** terhadap kepuasan kerja.
8. **Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

## **2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

### **a. Saran Praktis**

1. Perusahaan perlu meningkatkan sistem kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, agar lebih adil dan sesuai dengan beban kerja pegawai.
2. Manajemen perlu memperkuat motivasi kerja pegawai, khususnya melalui:
  - pemberian penghargaan dan apresiasi,
  - peluang pengembangan karier,
  - peningkatan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.
3. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja.
4. Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap kinerja pegawai serta pemberian umpan balik yang konstruktif guna meningkatkan produktivitas.

### **b. Saran Akademis**

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti

lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

2. Penelitian berikutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar atau objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian lebih generalizable.
3. Disarankan untuk menggunakan metode analisis yang lebih kompleks, seperti Structural Equation Modeling (SEM), guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 123–135.
- Anwar, P. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ariffadillah, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Modern*, 6(1), 45–56.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). Job Demands–Resources Theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(3), 273–285.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Fattah, A. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 89–101.
- Fitria, N. (2024). Analisis kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 55–67.
- Flippo, E. B. (2023). *Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

- Komara, A. (2023). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan pengembangan karier terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Strategi*, 6(2), 101–115.
- Mangkunegara, A. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiyah, S. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 77–88.
- Muslimin, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 10(2), 134–145.
- Noorrena, D. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(3), 201–210.
- Poerwanti, T. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(1), 33–45.
- Ridhotama, D. (2024). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(2), 90–102.
- Safia, N. (2026). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 10(1), 11–25.
- Santosa, B. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 145–158.
- Sharma, R. (2025). Human resource management practices and employee performance. *International Journal of Management Science*, 12(1), 1–12.
- Syahidin, M. (2022). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 67–79.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: WEF.