

PENGARUH KOMPENSASI FINANCIAL, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA PERSERO TBK, SUMATERA UTARA

**Ribka Natalia Banjarnahor¹, Jurisman Simanjorang², Ahmad Rizki Harahap³,
Lisna Winda Daeli⁴, Lasmaria Mangiring Damanik⁵, Roy Hendi Sianipar⁶**

Universitas Prima Indonesia¹, Universita Prima Indonesia², Universitas Deli Sumatera³,
Universitas Prima Indonesia⁴, Universita Prima Indonesia⁵, Universitas Prima Indonesia⁶
Pos-el: Ribkanatalia910@gmail.com¹, Jur.manjorang@yahoo.com²,
ahmadrizkiharahap@gmail.com³, lisnawindadaeli14@gmail.com⁴,
Lamariadamanik1@gmail.com⁵, royhendysyanipar@gmail.com⁶

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi financial, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk, Sumatera Utara. Dalam mengolah data penelilitan ini menggunakan SPSS 25. Populasi penelitian ini terdiri dari 70 karyawan di PT. Jasa Marga Tbk, Sumatera Utara. Dalam penelitian ini digunakan metodologi kuantitatif dan metode untuk menentukan probability sampling yaitu purposive sampling. Hasil uji mengungkapkan bahwa secara parsial variabel kompensasi financial dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk, Sumatera Utara. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan pada prestasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Tbk, Sumatera Utara. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi dengan cara yang sama oleh kompensasi financial, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada saat yang bersamaan. Karena hasil R square untuk uji koefisien determinasi adalah 0,844, maka dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi financial, motivasi kerja dan kepuasan kerja hingga tingkat 84,4 persen.

Kata Kunci : Kompensasi Financial, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation variables, work motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Jasa Marga Tbk, North Sumatra. In processing research data using SPSS 25. The population of this study consisted of 70 employees at PT. Jasa Marga Tbk, North Sumatra. In this study, a quantitative methodology and method were used to determine probability sampling, namely purposive sampling. The test results reveal that partially the variables of financial compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Jasa Marga Tbk, North Sumatra. While the job satisfaction variable has a positive but not significant effect on employee performance at PT. Jasa Marga Tbk, North Sumatra.

Simultaneous test results show that employee performance is affected in the same way by financial compensation, work motivation and job satisfaction at the same time. Because the R square result for the coefficient of determination test is 0.844, it can be

concluded that the variables of employee performance can be explained by the variables of financial compensation, work motivation and job satisfaction up to the level of 84.4 percent.

Keywords: *Financial Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi komponen penting dalam setiap organisasi modern. Karena ketatnya persaingan yang tercipta. Persaingan dalam ekonomi global saat ini sangat ketat di berbagai bidang, sehingga membutuhkan perencanaan yang substansial di berbagai departemen, termasuk sumber daya manusia.

Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab mengatur keterlibatan sumber daya manusia dengan organisasi. Tingkat tanggung jawab dan wewenang yang diharapkan dapat dicapai oleh para pekerja merupakan tujuan yang telah ditetapkan bersama oleh manajemen dan staf. Anggota tim dan manajer mereka dapat bekerja sama untuk menetapkan tujuan yang terikat waktu dan tolok ukur kualitas untuk pekerjaan mereka, dan kemudian mengevaluasi kemajuan mereka menuju tujuan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia selalu ditantang oleh sifat kesulitannya yang selalu berubah. Seiring dengan pertumbuhan bisnis, begitu pula dengan masalah-masalah ini. Masalah kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan dan memenuhi tujuan adalah sumber frustrasi yang umum. Secara umum, upah finansial, motivasi kerja, dan kebahagiaan kerja merupakan elemen yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Bangun (2012), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

Hasil kinerja seseorang dapat dipengaruhi secara positif atau negatif oleh keinginan intrinsiknya untuk bekerja, serta oleh berbagai tekanan eksternal yang

berpusat pada insentif moneter dan non-moneter. Keseluruhan sentimen dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya merupakan bagian dari kepuasan kerja, yang merupakan bagian dari kebahagiaan hidup.

Berdasarkan peninjauan awal terhadap objek penelitian, penulis dapat menggambarkan fenomena permasalahan yang ada di PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Sumatera Utara. Remunerasi finansial, baik langsung maupun tidak langsung, masih merupakan hal yang sangat jarang terjadi. Terus terang saja, para pekerja merasa tidak mendapatkan apa yang layak mereka dapatkan dalam hal pembayaran langsung. Karyawan biasanya merasa bahwa gaji dan bonus mereka tidak sesuai dengan harapan mereka, meskipun faktanya jenis pembayaran tidak langsung lainnya, seperti cuti berbayar dan asuransi kesehatan, sudah lebih dari cukup, umumnya dianggap tidak sesuai dengan harapan karyawan. Fenomena masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja adalah berkaitan dengan kebutuhan akan prestasi dalam hal mengembangkan kreativitas dan meningkatkan kemampuan. Karyawan merasakan kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mengembangkan kreativitas dan tidak adanya dukungan untuk mengembangkan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, karyawan bekerja secara rutinitas, berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan.

Fenomena masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja sangat erat hubungannya dengan kompensasi finansial. Masalah yang dianggap pegawai sangat krusial dalam hal kepuasan kerja adalah dalam hal gaji/upah, yaitu dalam hal kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan,

tunjangan yang diberikan dan pemberian insentif. Hasibuan (2001: 202) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Untuk prestasi kerja karyawan, fenomena masalah yang terdapat di perusahaan ini berkaitan dengan kuantitas kerja, yaitu dalam hal proses kerja dan kondisi pekerjaan serta dalam hal kualitas kerja, yaitu dalam hal kemampuan dalam bekerja. Masalah dalam proses kerja dan kondisi pekerjaan yang terjadi di perusahaan ini adalah rendahnya kemampuan karyawan dalam mencari dan membentuk kaum ibu pra sejahtera yang akan menerima bantuan, sehingga tidak mencapai target secara tahunan. Demikian juga dengan kemampuan bekerja, ditemukan banyaknya kelompok yang mendapat bantuan yang tidak tepat waktu mengembalikan bantuan yang diterimanya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Jalan Aluminium Raya, Tj Mulia, Kec. Medan Kota, Sumatera Utara, fasilitas penelitian PT Jasa Marga (Persero) Tbk berlokasi di Medan Deli. Durasi penelitian akan dimulai pada bulan Juni 2022. Teknik penelitian merupakan strategi terstruktur untuk memperoleh data untuk tujuan tertentu. Sugiyono (2017:2). Informasi yang diperoleh dari penelitian ini memenuhi persyaratan tertentu, terutama validitas, karena merupakan data empiris (teramati). Dengan memanfaatkan deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan atau meringkas suatu topik secara rinci dengan mengumpulkan data numerik dari bagian populasi yang representatif secara statistik. Dengan bersifat deskriptif eksplanatif. Penelitian eksploratori, seperti yang didefinisikan oleh Soewadji (2012: 35), berusaha untuk

memberikan gambaran tentang keterkaitan antara berbagai faktor yang berkontribusi terhadap fenomena yang diteliti. Populasi, seperti yang didefinisikan oleh Sugiyono (2017: 80), adalah sebuah ruang konseptual untuk mengelompokkan hal atau orang yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik tertentu. Sebanyak tujuh puluh orang yang bekerja di PT Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Sumatera Utara digunakan dalam penelitian ini. Ciri-ciri dan ukuran populasi dapat disimpulkan dari sampel, seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2017: 81). Tujuh puluh pekerja menjadi ukuran sampel untuk investigasi ini.

Sugiyono (2017: 194) menyarankan untuk menggunakan wawancara saat melakukan studi percontohan untuk menemukan kesenjangan penelitian dan saat mengumpulkan data dari sekelompok responden tertentu tentang masalah tertentu secara lebih rinci.

1. Kuesioner (Angket)

Sugiyono (2017) mendefinisikan kuesioner sebagai "metode pengumpulan informasi dari sampel orang dengan menyajikan kepada mereka kumpulan pernyataan atau pertanyaan yang harus mereka jawab secara tertulis. Di sini, populasi survei terdiri dari karyawan perusahaan yang masih aktif dan yang sudah pensiun.

2. Dokumentasi

Proses pengumpulan informasi dengan mencari referensi mengenai topik yang diminati dari berbagai sumber seperti yang dijelaskan oleh Arikunto (2016:274). Baik sumber primer maupun sekunder digunakan untuk mengumpulkan data untuk analisis ini. Data primer, seperti yang didefinisikan oleh Sugiyono (2017: 8), adalah informasi yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari sumber utama untuk menjawab pertanyaan penelitian mereka sendiri.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Validitas

Validitas item pertanyaan ditentukan dengan menggunakan ambang batas signifikansi (α) sebesar 5%. Probabilitas 5% (0,05) atau kurang dianggap berada dalam rentang yang dapat diterima untuk sebuah item pertanyaan. Untuk studi

validitas ini, empat puluh orang dianalisis. Tabel $r = 0.235$ diperoleh ketika $(df) = n - 2 = 70 - 2 = 68$. Suatu pernyataan adalah asli jika dan hanya jika harga r yang diproses lebih besar dari r tabel dan positif. Tabel 1 menampilkan temuan validitas.

Tabel 1 Uji Validitas

No	Kompensasi Finansial		Motivasi Kerja		Kepuasan Kerja		Prestasi Kerja Karyawan	
	Pearson Correlation	Sig.	Pearson Correlation	Sig.	Pearson Correlation	Sig.	Pearson Correlation	Sig.
1	0,647	0,000	0,671	0,000	0,562	0,000	0,629	0,000
2	0,637	0,000	0,745	0,000	0,740	0,000	0,828	0,000
3	0,737	0,000	0,793	0,000	0,719	0,000	0,456	0,000
4	0,662	0,000	0,897	0,000	0,645	0,000	0,873	0,000
5	0,587	0,000	0,685	0,000	0,637	0,000		
6	0,692	0,000	0,683	0,000	0,433	0,000		
7	0,735	0,000						
8	0,678	0,000						

Semua item dalam pertanyaan memiliki koefisien korelasi pearson (r_{xy}) yang seperti yang terungkap dari pemeriksaan data di atas, lebih besar dari nilai r pada tabel (0,235). Dalam pendekatan ini, semua data dari pertanyaan yang termasuk dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Jika pertanyaan memiliki alpha 0,6 atau lebih tinggi, maka pertanyaan tersebut dapat dipercaya. Keandalan instrumen penelitian dikompromikan di bawah Cronbach's alpha 0,6. Tabel III.2 di bawah ini menampilkan temuan dari analisis reliabilitas penelitian:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronchbach Alpha	N Of Item	Keterangan
Kompensasi Fianancial	0,818	6	Reliable
Motivasi Kerja	0,883	6	Reliable
Kepuasan Kerja	0,676	6	Reliable
Prestasi Kerja Karyawan	0,675	6	Reliable

Berdasarkan hasil analisis statistik yang disajikan di atas, Setiap variabel memiliki Cronbach's alpha lebih baik dari 0,60, menunjukkan konsistensi internal

yang baik antara ide-ide yang mendasari yang digunakan untuk menilai setiap variabel kuesioner dan item-item yang membentuk konsep-konsep tersebut.

c. Statistik Deskriptif

Tabel 3 Tabel Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi Finansial (X1)	70	21.00	32.00	28.1571	2.99098
Motivasi Kerja (X2)	70	18.00	24.00	22.0857	2.01259
Kepuasan Kerja (X3)	70	18.00	26.00	21.4429	1.87768
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	70	12.00	20.00	17.7857	1.88736
Valid N (listwise)	70				

Statistik deskriptif mengkarakterisasi data. Seperti yang

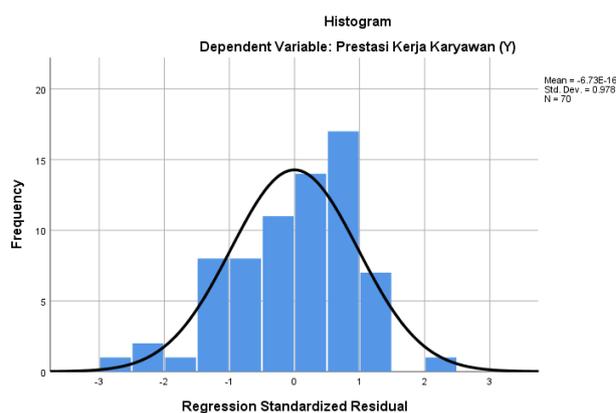
ditunjukkan pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki kisaran

12,00 hingga 20,00, rata-rata 17,7857, dan standar deviasi 1,8873. N, jumlah variabel yang valid, adalah 70. Variabel kompensasi moneter (X1) berkisar antara 21.00 sampai 32.00, dengan mean 28.1571 dan standar deviasi 2.9909. Nilai insentif kerja (X2) bervariasi antara 18,00 sampai dengan 26,00, dengan rata-rata 21,4429 dan standar deviasi 1,87768. Nilai-nilai variabel kepuasan kerja (X3) mengikuti distribusi normal, dengan nilai minimum 18.00 dan maksimum 26.00, mean 21.4429, dan standar deviasi 1.8776.

d. Hasil Uji Asumsi Klasik

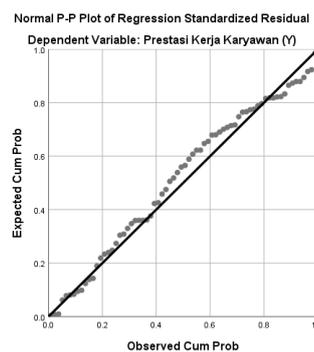
Uji Normalitas

Gambar 1 Uji Histogram



Jika grafik tidak memiliki titik ekstrem ke kiri atau ke kanan, variabel memiliki distribusi normal. Di sisi lain, jika grafik memiliki bentuk yang tidak simetris, baik ke kiri maupun ke kanan, Distribusi normal tidak dapat diasumsikan untuk variabel ini. Data tampaknya mengikuti distribusi normal, karena tidak ada kecenderungan yang jelas ke kiri atau ke kanan pada grafik sebelumnya.

Gambar 2 Grafik Normal P-Plot



Distribusi titik-titik data di sepanjang kurva plot probabilitas normal terlihat sangat dekat, atau sejajar dengan garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa asumsi kenormalan adalah benar.

Tabel.4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69470825
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.058
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji simetri dan normalitas telah dilakukan, dan hasilnya ditunjukkan pada Tabel III.4. Tingkat signifikansi dua sisi (Sig) lebih dari 0,05. karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) harus melebihi 0,05. Sig (2-tailed) harus melebihi 0,05 wajib mengonfirmasi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji
 Multikolinieritas

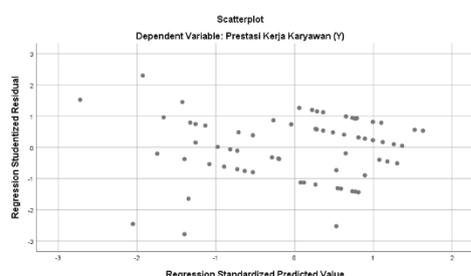
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi Finansial (X1)	.678	1.475
Motivasi Kerja (X2)	.677	1.477
Kepuasan Kerja (X3)	.811	1.232

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Uji multikolinearitas menentukan apakah variabel-variabel independen dari model regresi saling berhubungan. Variabel independen harus independen untuk model regresi yang layak. Multikolinearitas dapat dievaluasi dengan menggunakan nilai toleransi dan variance inflation factor (VIF). Ketika nilai Variabel Resiliensi dan Variabel Ekspansi Perbedaan (VIF) kurang dari 10 dan lebih dekat ke 1, multikolinearitas menjadi jelas. Tingkat toleransi jauh di bawah 10, dan nilai VIF sangat dekat dengan 1. Kami tidak dapat menemukan bukti adanya multikolinearitas. Karena tidak ada multikolinearitas pada variabel independen dalam model regresi, maka hasil penelitian ini dapat diandalkan sebagai sesuatu yang adil dan akurat.

Uji Heterokedastisitas

Gambar III.3 Hasil
 Pengujian Scatterplot



Jika residual dalam model regresi terdistribusi secara tidak merata, maka uji heteroskedastisitas dapat mengungkapkan fakta ini. Gambar III.3 menggambarkan temuan analitis, yang menunjukkan distribusi titik-titik yang benar-benar acak dan tidak teratur. Tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam temuan ini.

Tabel .6 Hasil Uji
 Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.737	1.576		1.102	.275
Kompensasi Finansial (X1)	.047	.047	.143	1.016	.313
Motivasi Kerja (X2)	.106	.069	.217	1.537	.129
Kepuasan Kerja (X3)	.155	.068	.294	2.280	.096

a. Dependent Variable: RES_2

Berdasarkan hasil uji Glejser yang telah dipaparkan sebelumnya, tidak adanya heteroskedastisitas dalam analisis regresi dapat disimpulkan dari fakta bahwa tidak ada satu pun faktor yang memiliki nilai p yang lebih rendah dari 0,05.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel III.7 Hasil Uji
 Model Regresi Linear
 Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.782	2.867		3.760	.000
Kompensasi Finansial (X1)	.220	.085	.349	2.597	.012
Motivasi Kerja (X2)	.285	.126	.397	2.465	.018
Kepuasan Kerja (X3)	.152	.123	.152	1.235	.221

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian statistik regresi, persamaan matematis untuk penelitian ini adalah:

$$Y = 10,782 + 0,220 X1 + 0,285 X2 + 0,152 X3 + e$$

Keterangan :

- Produktivitas adalah konstan sebesar 10.782 jika pendapatan dan gaji, motivasi di tempat kerja, dan kepuasan kerja semuanya diatur ke nol.
- Koefisien untuk imbalan uang adalah positif 0,220. Jika semua hal lain tetap sama, ini berarti bahwa penggandaan upah akan menghasilkan kenaikan output sebesar 0,22 persen.
- Nilai koefisien untuk antusiasme kerja adalah positif 0,285. Dengan asumsi tidak ada variabel lain yang berubah, hal ini berarti bahwa kenaikan 100% dalam insentif karyawan akan menghasilkan kenaikan output sebesar 285%.
- Koefisien Kepuasan Kerja adalah 0,152, yang merupakan angka positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan 100% dalam kepuasan kerja akan menghasilkan peningkatan 100% dalam produktivitas, dengan asumsi hal lain dianggap sama.

f. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.794	.687	1.73280

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi Finansial (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Seberapa efektif sebuah model menjelaskan variasi variabel dependen (Y) diukur dari R²-nya; semua varians yang tersisa dijelaskan oleh faktor-faktor di luar model. Kinerja Karyawan adalah variabel dependen, dan ringkasan model SPSS menunjukkan menemukan bahwa kebahagiaan di tempat kerja, insentif, dan uang menyumbang 79,4% dari varians

dalam variabel ini. Sisanya sebesar 20% disebabkan oleh variabel lain.

g. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F)

Tabel 9 Uji Hipotesis Secara Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.615	3	15.872	5.286	.003 ^b
	Residual	198.170	66	3.003		
	Total	245.786	69			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi Finansial (X1), Motivasi Kerja (X2)

Uji F dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dalam suatu model dipengaruhi oleh variabel independen. Tabel di bawah ini menunjukkan F-hitung sebesar 5,286 pada 0,003. Gaji, motivasi, dan kebahagiaan kerja tampaknya berhubungan secara signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh fakta bahwa F-hitung (5,286) > F-tabel (2,74) dan Sig F (0,003) > 5% (0,050).

h. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 10 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.782	2.867		3.760	.000
	Kompensasi Finansial (X1)	.220	.085	.349	2.597	.012
	Motivasi Kerja (X2)	.285	.126	.397	2.465	.018
	Kepuasan Kerja (X3)	.152	.123	.152	1.235	.221

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Uji-t berfungsi dalam menentukan sejauh mana variabel independen tunggal

dapat menjelaskan varians yang diamati dalam variabel dependen. Beberapa faktor penentu variabel dependen diuraikan menurut relevansi relatifnya.

- a. Nilai t-hitung variabel kompensasi lebih besar dari t-tabel 1.9965, mendukung hipotesis yang salah; selain itu, tingkat signifikansinya kurang dari 0.05, yaitu 0.012. Hasilnya, insentif moneter memainkan peran penting dalam mendorong kinerja yang tinggi.
- b. Karena nilai t-value sebesar 2,465 untuk "keinginan untuk bekerja" lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,9965, maka hipotesis kedua juga ditolak (0,018 < 0,05). Hipotesis alternatif, hipotesis nol, juga ditolak (0,018 < 0,05). Oleh karena itu, hasil yang diperoleh seseorang sangat sensitif terhadap tingkat motivasi bawaan mereka.
- c. Karena fakta bahwa 1.235 lebih kecil dari 1.9965 dan 0.221 lebih besar dari 0.05, maka perlu untuk menolak H3. Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki dampak yang dapat diabaikan terhadap produktivitas.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Financial terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Studi ini menemukan korelasi yang signifikan dan menguntungkan secara statistik antara produksi dan upah. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang di mana remunerasi moneter sangat dihargai. Pekerja akan lebih terdorong jika mereka dibayar dengan upah yang layak. Pekerja ingin memaksimalkan pendapatan mereka karena berbagai alasan. Eta Setyawan, Suseno Djamhur, dan Ika Rohana (2014), di antara yang lainnya, menyimpulkan bahwa praktik ini memiliki dampak yang signifikan dan bermanfaat bagi produktivitas karyawan. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Investigasi faktual menunjukkan

area kekuatan untuk hubungan antara inspirasi perwakilan dan efisiensi. Hal ini didasarkan pada alasan bahwa keseimbangan tercapai ketika perwakilan menyelesaikan kewajiban mereka. Setiap orang diharapkan untuk menghasilkan pekerjaan yang luar biasa karena mereka semua memiliki kesempatan yang sama untuk menaiki tangga perusahaan. Ini adalah keterampilan yang berharga untuk dapat bekerja dengan baik bahkan ketika manajemen mengawasi Anda dengan ketat. Hasilnya, tingkat dorongan intrinsik karyawan berkorelasi langsung dengan pertumbuhan produksi. Hasil ini konsisten dengan penelitian Wandy Zulkarnaen di tahun 2018.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut pengujian statistik, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, meskipun hanya sedikit. Peraturan yang mendefinisikan tugas dan tanggung jawab utama unit memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi harus terus bekerja di posisi mereka saat ini sampai tugas tersebut diselesaikan dengan baik dan memuaskan. Rujukan di sini adalah Agung Gita Surbakti (2013), yang sejalan dengan penelitian ini.

4 . KESIMPULAN

Temuan-temuan berikut ini dapat diperoleh dari penelitian tersebut dan wacana selanjutnya: (1) Prestasi Kerja Karyawan di PT Jasa Marga Tbk, Sumatera Utara, Dipengaruhi Secara Signifikan oleh Variabel Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja. (2) Prestasi Kerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tbk, Sumatera Utara, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja. (3) Karyawan di PT. Jasa Marga Tbk, Sumatera Utara, melaporkan hubungan yang baik tetapi secara statistik tidak signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas mereka. (4) Koefisien adjusted R2 menunjukkan bahwa ketiga

variabel independen, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja, menjelaskan 84,4% varians dalam variabel dependen, Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 84,4\% = 15,6\%$ disebabkan oleh sebab-sebab lain yang tidak diperhitungkan dalam analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods Research): Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods) Sebuah Panduan Komprehensif. Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta. Departemen Pendidikan Nasional. (2008).
- Soewadji, Jusuf. 2012. "Pengantar Metodologi Penelitian. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.