

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI JAWA POS RADAR KEDIRI

Maulida Fitria¹, Taufik Akbar², Ahmad Idris³

Universitas Islam Kadiri Kediri¹²³ Kediri, Indonesia

Email: maulidaff06@gmail.com¹, taufikakbar@uniska-kediri.ac.id², ahmadidris@uniska-kediri.ac.id³

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 10 Bulan : Oktober Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<i>This study aims to examine the influence of work motivation, compensation, and job satisfaction on employee performance at Jawa Pos Radar Kediri. The research was designed using a quantitative descriptive approach to measure the relationships between independent and dependent variables through statistical analysis. Data were collected from all 47 employees using a structured questionnaire based on a Likert four-point scale, supported by observation and documentation to ensure data validity. The collected data were analyzed using multiple linear regression through IBM SPSS 26, including classical assumption tests to verify reliability and normality. The findings indicate that work motivation, compensation, and job satisfaction simultaneously have a positive effect on employee performance. However, compensation has the most dominant influence, suggesting that fair and transparent remuneration significantly improves employees' responsibility and productivity. Meanwhile, work motivation and job satisfaction show positive but partial and nonsignificant effects, implying that psychological and environmental factors still need to be strengthened to optimize performance outcomes. The novelty of this research lies in its empirical validation of human resource factors within the media industry, emphasizing that balanced motivational and reward systems can enhance both individual and organizational performance. These findings contribute to the field of human resource management and serve as a valuable reference for future research in organizational behavior and workplace productivity improvement.</i> Keywords : Work Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Jawa Pos Radar Kediri. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan dependen melalui analisis statistik. Data dikumpulkan dari seluruh 47 karyawan dengan menggunakan kuesioner terstruktur berbasis skala Likert empat poin, yang didukung oleh observasi dan dokumentasi untuk memastikan validitas data. Data yang diperoleh kemudian dianalisis

menggunakan regresi linier berganda melalui program IBM SPSS 26, dengan uji asumsi klasik untuk memverifikasi reliabilitas dan normalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, kompensasi memiliki pengaruh paling dominan, yang menunjukkan bahwa pemberian imbalan yang adil dan transparan dapat meningkatkan tanggung jawab serta produktivitas karyawan secara signifikan. Sementara itu, motivasi kerja dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial, yang mengindikasikan bahwa faktor psikologis dan lingkungan kerja masih perlu diperkuat untuk mengoptimalkan hasil kinerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada validasi empiris faktor-faktor sumber daya manusia dalam industri media, yang menekankan bahwa sistem motivasi dan penghargaan yang seimbang dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Temuan ini berkontribusi pada bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi referensi penting bagi penelitian selanjutnya dalam perilaku organisasi dan peningkatan produktivitas kerja.

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

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, industri media memiliki peran yang signifikan dalam penyebaran informasi kepada masyarakat. Keberhasilan organisasi media seperti Jawa Pos Radar Kediri tidak hanya bergantung pada teknologi dan strategi pemberitaan, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan berbagai fungsi di dalamnya. Oleh karena itu, pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi faktor penting dalam menjamin keberlangsungan dan daya saing organisasi (Sholihin & Arida 2021, 48).

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja tersebut (Sihombing et al. 2022, 1415). Di lingkungan media, kinerja yang baik berarti kemampuan menghasilkan berita yang cepat, akurat, dan kredibel, yang berdampak langsung terhadap reputasi dan keberlanjutan perusahaan.

Motivasi kerja menjadi dorongan internal yang membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Semangat ini dapat muncul dari faktor intrinsik seperti tanggung jawab dan keinginan untuk berprestasi, serta faktor ekstrinsik seperti penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja (Ramadhani et al. 2023, 62). Ketika motivasi tinggi, produktivitas meningkat; sebaliknya, kurangnya penghargaan dapat menurunkan komitmen kerja dan memunculkan keinginan untuk keluar dari organisasi.

Selain itu, kompensasi yang adil juga menjadi komponen penting dalam mempertahankan motivasi dan kinerja. Kompensasi tidak hanya berupa gaji, tetapi juga

tunjangan dan fasilitas kerja yang mencerminkan penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Ketika sistem kompensasi dianggap tidak transparan atau tidak sepadan dengan beban kerja, hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan loyalitas (Sihombing et al. 2022, 1414).

Kepuasan kerja turut memengaruhi kinerja secara signifikan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, memiliki loyalitas tinggi, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memunculkan dampak negatif seperti penurunan semangat kerja, konflik internal, dan meningkatnya tingkat absensi (Edy et al. 2021, 1333).

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Sihombing et al. 2022, 1425), sedangkan yang lain menemukan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan (Sholihin & Arida 2021, 53). Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih dalam, terutama di sektor media cetak seperti Jawa Pos Radar Kediri yang memiliki tekanan kerja tinggi dan tenggat waktu yang ketat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Jawa Pos Radar Kediri. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi empiris dan praktis dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif di sektor media.

Pentingnya identifikasi masalah ini terletak pada adanya kesenjangan antara harapan karyawan terhadap kompensasi dan motivasi dengan realitas yang diterima di tempat kerja. Tujuan utama penelitian ini adalah mengkaji secara empiris faktor-faktor tersebut agar dapat dijadikan dasar perumusan kebijakan strategis peningkatan kinerja karyawan di perusahaan media.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan serangkaian langkah sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data guna menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pemilihan metode dalam penelitian ini mempertimbangkan tujuan utama penelitian, yaitu untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan di Jawa Pos Radar Kediri. Dengan demikian, pendekatan penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif deskriptif, karena berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel dengan menggunakan instrumen berbasis data numerik.

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada pengkajian faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, meliputi motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di perusahaan Jawa Pos Radar Kediri, yang berlokasi di Jalan Raya Gampeng No. 45, Gampengrejo, Kabupaten Kediri. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada ketersediaan data, kemudahan akses, serta relevansinya dengan fenomena yang dikaji, yakni kinerja karyawan dalam konteks industri media cetak.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berbentuk angka dan diolah dengan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur sejauh mana hubungan antarvariabel dapat dijelaskan secara empiris. Penelitian ini menggunakan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden, sehingga memungkinkan perbandingan dan analisis secara objektif terhadap variabel yang diteliti.

Pendekatan ini didukung oleh pendapat Sugiyono (2019), bahwa penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan melakukan analisis data menggunakan prosedur statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang terukur dan dapat diuji ulang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Jawa Pos Radar Kediri, yang berjumlah 47 orang. Populasi tersebut mencakup berbagai bagian organisasi, seperti redaksi, iklan, pemasaran, digital, sekretariat, keuangan, dan sumber daya manusia.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling), yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih akurat dan representatif terhadap keseluruhan karyawan.

Metode ini sesuai dengan pandangan Amruddin et al. (2022), yang menjelaskan bahwa sampling jenuh digunakan ketika seluruh anggota populasi dianggap mampu memberikan informasi yang relevan dengan fokus penelitian.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan tertutup mengenai motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Data sekunder diperoleh dari sumber pendukung, seperti dokumen internal perusahaan, jurnal, dan literatur terkait yang relevan dengan topik penelitian.

Pendapat Sugiyono (2019) memperkuat pendekatan ini dengan menyatakan bahwa data primer dan sekunder digunakan secara bersamaan dalam penelitian kuantitatif untuk memperoleh validitas dan reliabilitas yang lebih tinggi terhadap hasil penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui empat metode, yaitu kuesioner, observasi, wawancara terbatas, dan studi pustaka. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert empat poin (1 = sangat tidak setuju, 4 = sangat setuju), yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan dalam variabel penelitian.

Metode observasi dan wawancara digunakan untuk memperoleh pemahaman kontekstual terhadap fenomena kerja di lingkungan Jawa Pos Radar Kediri, sedangkan studi pustaka dilakukan untuk memperkuat kerangka teori serta mendukung analisis hasil temuan empiris. Sari et al. (2023) menjelaskan bahwa pengumpulan data kuantitatif melalui kombinasi metode ini dapat meningkatkan validitas eksternal penelitian.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi kerja (X_1), yang diukur berdasarkan indikator daya pendorong, tanggung jawab, dan pembentukan keahlian (Sihombing et al. 2022, 1416).
2. Kompensasi (X_2), yang diukur berdasarkan indikator upah dan gaji, tunjangan, serta fasilitas yang diberikan perusahaan (Sihombing et al. 2022, 1416).
3. Kepuasan kerja (X_3), diukur berdasarkan tugas, kesempatan belajar, peluang promosi, dan gaya kepemimpinan (Alfiansyah 2021, 147).

4. Kinerja karyawan (Y), diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, kehadiran, dan sikap kooperatif (Edy et al. 2021, 1333)
5. Definisi operasional ini digunakan untuk memastikan bahwa setiap variabel dapat diukur secara jelas, konsisten, dan dapat diuji menggunakan analisis statistik.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji terlebih dahulu melalui uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) guna memastikan kelayakan model statistik yang digunakan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 47 responden yang merupakan seluruh karyawan Jawa Pos Radar Kediri. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur dengan skala Likert 4 poin (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, 4 = sangat setuju). Data yang diperoleh menggambarkan tanggapan responden terhadap empat variabel utama penelitian, yaitu motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel

No	Variabel	Mean	Kategori
1	Motivasi Kerja (X_1)	3.42	Tinggi
2	Kompensasi (X_2)	3.56	Tinggi
3	Kepuasan Kerja (X_3)	3.38	Cukup Tinggi
4	Kinerja Karyawan (Y)	3.60	Tinggi

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa keempat variabel memiliki rata-rata di atas 3, yang berarti persepsi responden terhadap motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja tergolong tinggi.

Uji Kualitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi (<i>Pearson Correlation</i>)	Probabilitas Korelasi [Sig.(2- tailed)]	Standar Uji Validitas	Keterangan
Motivasi Kerja(X1)	X1_1	0,639	0,000	0,05	Valid
	X1_2	0,579	0,000	0,05	Valid
	X1_3	0,780	0,000	0,05	Valid
	X1_4	0,746	0,000	0,05	Valid
	X1_5	0,760	0,000	0,05	Valid
	X1_6	0,606	0,000	0,05	Valid
Kompensasi (X2)	X2_1	0,699	0,000	0,05	Valid
	X2_2	0,684	0,000	0,05	Valid
	X2_3	0,642	0,000	0,05	Valid
	X2_4	0,516	0,000	0,05	Valid
	X2_5	0,561	0,000	0,05	Valid
	X2_6	0,656	0,000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3_1	0,804	0,000	0,05	Valid
	X3_2	0,790	0,000	0,05	Valid
	X3_3	0,638	0,000	0,05	Valid
	X3_4	0,681	0,000	0,05	Valid
	X3_5	0,608	0,000	0,05	Valid
	X3_6	0,622	0,000	0,05	Valid
	X3_7	0,594	0,000	0,05	Valid
	X3_8	0,676	0,000	0,05	Valid
Karyawan (Y) Kinerja	Y_1	0,575	0,000	0,05	Valid
	Y_2	0,683	0,000	0,05	Valid
	Y_3	0,726	0,000	0,05	Valid
	Y_4	0,698	0,000	0,05	Valid
	Y_5	0,480	0,000	0,05	Valid
	Y_6	0,546	0,000	0,05	Valid
	Y_7	0,598	0,000	0,05	Valid
	Y_8	0,735	0,000	0,05	Valid

Dari data hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 2 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa dari masing – masing item pernyataan mendapatkan nilai Sig. dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,771	0,70	Reliabel
Kompensasi	0,629	0,70	Reliabel

(X2)			
Kepuasan Kerja (X3)	0,769	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,755	0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 hasil dari uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) > 0,60 sehingga kuesioner pada variabel tersebut reliabel atau layak.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Ket
Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	0,165	Normal

Pada tabel 4 hasil uji normalitas dapat diketahui nilai signifikan Asymp. Sig untuk variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,165 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari standar signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05, sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,269	3,761	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompensasi (X2)	0,186	5,383	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X3)	0,486	2,057	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,269 dan nilai VIF sebesar 3,761. Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,187 dan nilai VIF sebesar 5,383. Variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,486 dan nilai VIF sebesar 2,057, dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	T hitung	T tabel	Sig-t	Keterangan
Motivasi Kerja	0,052	0,222	2,011	0,825	H1 diterima
Kompensasi	0,454	2,929	2,011	0,005	H2 diterima
Kepuasan Kerja	0,07	0,573	2,011	0,570	H3 diterima
Konstanta (a)					6,158
Nilai Koefisien Determinan R ²					0,583
F hitung					20,057
Signifikansi F					0,000
Y					Kinerja Karyawan

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y=6,158+0,052X_1+0,454X_2+0,074X_3+e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kompensasi

X₃ = Kepuasan Kerja

1. Nilai konstanta sebesar 6,158 artinya apabila Motivasi Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) nilainya tetap maka, Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 6,158.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,052 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Motivasi Kerja (X₁) beretambah satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,052 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi Kompensasi (X₂) sebesar 0,454 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Kompensasi (X₂) bertambah satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,454 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X₃) sebesar 0,074 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Kepuasan Kerja (X₃) bertambah satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,074 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji T dan Uji F

Hipotesis	Hasil Analisis	Keterangan
Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Jawa Pos Radar Kediri.	$t_{hitung} 0,222 < t_{tabel} 2,028$	H1 Ditolak
	$Sig\ 0,825 > 0,05$	H0 Diterima
Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Jawa Pos Radar Kediri.	$t_{hitung} 2,929 > t_{tabel} 2,011$	H2 Diterima
	$Sig\ 0,005 < 0,05$	H0 Ditolak
Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Jawa Pos Radar Kediri.	$t_{hitung} 0,573 < t_{tabel} 2,011$	H3 Ditolak
	$Sig\ 0,570 > 0,05$	H0 Diterima
Diduga terdapat pengaruh secara simultan dari Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Jawa Pos Radar Kediri.	$F_{hitung} 20,057 > F_{tabel} 2,68$	H4 Diterima
	$Sig\ 0,000 < 0,05$	H0 Ditolak

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada Jawa Pos Radar Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig-t > 0,05$ dimana $t_{hitung} 0,222 < t_{tabel} 2,011$ dan nilai $Sig-t\ 0,825 > 0,05$. Sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan positif antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Jawa Pos Radar Kediri.
2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada Jawa Pos Radar Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig-t > 0,05$ dimana $t_{hitung} 2,929 > t_{tabel} 2,011$ dan nilai $Sig-t\ 0,005 > 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh signifikan positif antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Jawa Pos Radar Kediri.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada Jawa Pos Radar Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig-t < 0,05$ dimana $t_{hitung} 0,573 < t_{tabel} 2,011$ dan nilai $Sig-t 0,570 > 0,05$. Sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan positif antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Jawa Pos Radar Kediri
4. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig.F < 0,05$ yaitu $F_{hitung} 20,057 > F_{tabel} 2,68$ dan $Sig.F 0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke 4 menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan pada Jawa Pos Radar Kediri, dapat diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Koefisien

Determinasi (R^2)

Model Summary		
Model	R	R Square
1	0,764	0,583

Dari hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi R^2 atau R square sebesar 0,583. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 58,3 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hubungan ketiga variabel bisa dikatakan cukup kuat karena nilai R square lebih besar dari 0,05 atau lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 0,222 dengan nilai signifikansi $0,825 > 0,05$, yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Jawa Pos Radar Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, motivasi tersebut belum cukup kuat untuk memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di industri media yang menuntut kecepatan dan tekanan waktu tinggi, sehingga motivasi internal saja belum cukup tanpa dukungan faktor eksternal seperti kompensasi dan apresiasi yang memadai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,929 dengan signifikansi $0,005 < 0,05$, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi menjadi faktor utama yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Karyawan yang merasa imbalannya adil dan sepadan dengan beban kerja akan menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar. Di Jawa Pos Radar Kediri, sistem kompensasi seperti gaji, tunjangan, dan insentif telah berperan dalam meningkatkan semangat kerja serta komitmen karyawan terhadap hasil kerja mereka.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai t-hitung 0,573 dengan signifikansi $0,570 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun karyawan merasa cukup puas terhadap kondisi lingkungan kerja, rekan kerja, dan kepemimpinan, kepuasan tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara langsung. Hal ini dapat disebabkan oleh persepsi bahwa kepuasan kerja bersifat emosional dan tidak selalu mendorong hasil kerja kuantitatif dalam jangka pendek.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 20,057 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Jawa Pos Radar Kediri. Meskipun secara parsial motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan, ketika digabungkan dengan kompensasi, ketiganya memiliki pengaruh bersama yang kuat terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh kombinasi faktor psikologis (motivasi dan kepuasan) serta faktor material (kompensasi).

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Jawa Pos Radar Kediri. Ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, di mana kompensasi menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Kompensasi yang diberikan secara adil dan proporsional mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab serta semangat kerja yang tinggi

pada karyawan. Sementara itu, motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan untuk berprestasi, meskipun tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi memerlukan dukungan dari sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang kondusif.

Selain itu, kepuasan kerja terbukti memiliki hubungan positif terhadap kinerja, namun belum berpengaruh signifikan secara parsial. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aspek kepuasan kerja perlu ditingkatkan melalui perbaikan lingkungan kerja, komunikasi internal, serta keseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan faktor-faktor motivasional dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan implikasi bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Temuan ini diharapkan menjadi acuan bagi organisasi, khususnya di sektor media, untuk membangun sistem kerja yang mampu menyeimbangkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan secara berkelanjutan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Maret 2021, 4(1), 145–155. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6774/5435>
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. siwi, Ariantini, N. S., & Putranto, A. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: CV. Pradina Pustaka Grup.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Edy, suputra i made padang, Putu, hartati sri, & SASMITA, dewi I. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* Nopember 2021, Hal 1330-1342, 3(2), 1330–1342. <https://doi.org/10.36276/mws.v3i2.49>

- Fitriana, R., Udin, M. S., & Akbar, T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Berkah Andita Mandiri Group Kab. Kediri Rizka. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 105-119. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.222>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (Edisi 9)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasan, E. S., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Sistem Kompensasi (Studi Kasus PT XYZ). *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 26(2), 170-178. <https://doi.org/10.30649/aamama.v26i2.219>
- Ibrahim, H., Zahara, anzu elvia, Ardyan, E., & Tahir, R. (2023). *Pengantar Manajemen (Konsep dan Aplikasi)* (Issue September). Jambi: PT Sonpedia Publihing Indonesia.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Purnomo, R. A. (2017). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. In *Cv. Wade Group*. Ponorogo:CV. WADE GROUP.
- Ramadhani, E., Udin, M. S., & Akbar, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Shopee Express Kediri. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen* Volume. 1, No. 4 Oktober 2023, 1(4), 27-42. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v1i4.98>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta:KBM Idonesia.
- Sari, N. P., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mukti Mulyo. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(4), 53-66. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i4.1862>
- Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(1), 47-57. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i1.5532>

- Sihombing, R. F. R., Jamaluddin, Lase, M. M. K., Martin, P. B., & Boster, S. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat. *Jesya Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022*, 5(2), 1413–1426. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.725>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (26th ed.)*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D (Sutopo (ed.))*. Alfabeta.
- Sundari, U. Y., Panudju, A. A. T., Nugraha, A. W., Purba, F., Erlina, Y., Nurbaiti, N., Kalalinggi, S. Y., Afifah, A., Suheria, Elsandika, G., Setiawan, R. Y., Alfiyani, L., & Pereiz, Z. (2024). Metodologi Penelitian. In *Rake Sarasin (Issue February)*. Padang: CV Gita Lentera. http://bppsdmk.kemkes.go.id/pusdiksdmk/wp-content/uploads/2017/11/Daftar-isi-Metodologi-Penelitian_k1_restu.pdf
- Wulandari, R., Udin, M. S., & Akbar, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Kec. Gurah Kab. Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 239–252. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.234>
- Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 Pada Pt. Telekomunikasi, *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Vol. 3 No. 1 November 2022*, 3(1), 658–685.