

ABSTRAK

Karyawan menginginkan adanya perubahan dan tantangan baru dalam pekerjaannya. Tantangan ini mencakup baik dari sisi besarnya tanggung jawab atau mungkin jenis pekerjaan. Sementara itu, karyawan lama yang sudah bekerja dalam kurun waktu tertentu, merasakan kejenuhan. Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada mereka untuk berkembang, hal ini membuat mereka demotivasi, malas bekerja dan produktivitasnya turun. Hal ini menjadi potensi rendahnya produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Pengujian terhadap model penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil pengujian menunjukkan: Pertama, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi terhadap motivasi Kerja dengan total pengaruh sebesar 19,6%. Nilai pengaruh yang menjadi kontribusi kompensasi terhadap motivasi dikategorikan sangat rendah; kedua, terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan total pengaruh sebesar 52,6%. Nilai pengaruh tersebut dikategorikan berada pada level pengaruh sedang. Adapun factor-faktor kepuasan yang dapat memotivasi karyawan adalah: kepastian masa depan karyawan dengan status karyawan tetap yang disertai system penggajian yang sesuai standar pemerintah; ketiga, secara bersama-sama Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dengan total pengaruh dari kedua variabel tersebut adalah sebesar 72,2%. Nilai pengaruh tersebut dikategorikan berada pada tingkat tinggi.

Berdasarkan rumusan kesimpulan sebagaimana dijelaskan di atas, maka saran-saran penulis dapat dijelaskan sebagai berikut: Untuk memaksimalkan kepuasan karyawan dalam bekerja, manajemen perlu membangun hubungan sinergis dengan karyawan melalui pendekatan *open management* dalam pengelolaan bisnis perusahaan; Agar motivasi karyawan dapat ditingkatkan, maka manajemen perlu memediasi dengan menghidupkan komunikasi harmonis antar karyawan melalui program olahraga bersama di setiap akhir bulan, wisata bersama setiap akhir tahun, atau penyelenggaraan ibadah bersama sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing. Selain itu, manajemen memberikan kebijakan kompensasi yang fair atau equitable; Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, kepada penelitian yang akan datang disarankan untuk melakukan pengujian model lanjutan dengan melibatkan variable hubungan industrial dan gaya kepemimpinan, karena hubungan struktural variable tersebut memiliki saling ketergantungan satu sama lain dalam membangun motivasi kerja karyawan.