

ABSTRAK

Saiful, Nomor Mahasiswa 152140093, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, Judul Penelitian “Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan” (Studi Pada karyawan tetap PT. Garam (Persero) Sumenep), 2019. Dosen pembimbing I Dr. Meilan Sugiarto, S.Sos, M.Si dan Dosen Pembimbing II Dr. Adi Soeprapto, S.Sos, M.Si

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero) Sumenep. Penelitian ini menggunakan tipe explanatory research. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garam (Persero) Sumenep. Ukuran sampel pada penelitian ini 99 responden, Teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate unstratified random sampling*. Teknik analisis data menggunakan metode statistik *Partial Least Square* (PLS-SEM). Alat yang digunakan sebagai instrumen analisis data adalah program SMARTPLS.

Hasil penelitian menunjukkan variabel Keadilan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja ($t\text{-hitung } 13,211 > t\text{-tabel } 1,96$), variabel Keadilan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($t\text{-hitung } 2,834 > t\text{-tabel } 1,96$), variabel Keadilan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t\text{-hitung } 3,357 > t\text{-tabel } 1,96$), variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($t\text{-hitung } 11,521 > t\text{-tabel } 1,96$), variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t\text{-hitung } 3,732 > t\text{-tabel } 1,96$), dan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t\text{-hitung } 4,148 > t\text{-tabel } 1,96$), adapun pengaruh tidak langsung dari keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan pengaruh signifikan ($t\text{-hitung } 3,324 > t\text{-tabel } 1,96$), sedangkan pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan pengaruh signifikan ($t\text{-hitung } 2,239 > t\text{-tabel } 1,96$).

perusahaan perlu melakukan perbaikan dalam pemberian kompensasi sesuai masa kerja karyawan, agar perusahaan mampu menciptakan pemberian kompensasi yang adil. Perusahaan perlu menyesuaikan pemberian penghargaan bagi karyawannya, agar karyawan menjadi termotivasi untuk mengejar prestasi sebagai nilai tambah. Perusahaan perlu tegas dalam hal kedisiplinan dan ketertiban diperusahaan, agar karyawan lebih patuh dan proses kerja berjalan dengan baik dan semestinya. Perusahaan perlu tegas dalam aspek kerja karyawan sesuai standar mutu, agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar SOP sehingga hasil kerja karyawan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.

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