

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADAPT.TRIGONOMITRA ANUGRAH JAKARTA**

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON JOB
SATISFACTION INPT.TRIGONOMITRA ANUGRAH JAKARTA**

Page | - 75 -

Prezki Gusmela Pambudi¹, Asep Sutarman², Pahman Habibie³

Universitas Muhammadiyah^{1,2,3}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pada perusahaan PT.Trigonomitra Anugrah Jakarta. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 95. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengolahan menggunakan *Software SPSS 22*. Hasil uji t menunjukkan secara parsial variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan (Bersama-sama) semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menggunakan variabel, metode dan analisis yang berbeda dengan menggunakan waktu yang lebih lama.

ABSTRAC

This study aims to determine the variables that influence job satisfaction at the company PT.Trigonomitra Anugrah Jakarta. Sampling using purposive sampling technique. The sample in this study was 95. This study used multiple linear regression analysis. Processing using SPSS 22 software. The results of the t test show that partially the motivational variable has a significant effect on job satisfaction, and the provision of compensation has a significant effect on job satisfaction. The results of the F test show that simultaneously (together) all independent variables have a significant effect on job satisfaction. For future researchers, they can use different variables, methods and analysis using a longer time.

Keywords: Motivation, compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah roda penggerak untuk kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu perusahaan mengkondisikan atmosfer yang dapat tercipta kemampuan sumber daya manusia yang optimal. Untuk mencapai ini Kondisi tersebut dapat dilakukan antara lain dengan meningkatkan kepuasan kerja dari sumber daya manusia. Ada banyak faktor yang berkontribusi untuk meningkatkan karyawan kepuasan kerja, termasuk dengan memberikan jumlah kompensasi yang sesuai dengan harapan dan kinerja karyawan dan memberikan pekerjaan kondisi yang aman, nyaman dan kondusif bagi karyawan. Dalam memenuhi kebutuhan manusia yang berkualitas dan kompeten sumber daya didukung dengan menciptakan aspek-aspek yang mendukung kepuasan kerja karyawan seperti ketersediaan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif, akan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya Mindari dalam Farida Nuraini (2022). Kepuasan kerja adalah milik seorang karyawan sikap terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja, dan hal-hal yang berhubungan dengan fisik (pekerjaan lingkungan) dan faktor psikologis Sutrisno dalam Farida Nuraini (2022).

Memotivasi karyawan agar diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja Sedarmayanti (2017)

Dalam perusahaan pemberian kompensasi sangat berperan penting bagi para karyawan, dalam porsi besar maupun kecil kompensasi dapat untuk meningkatkan suatu prsesaatasi kerja, apabila dalam perusahaan memberikan kompensasi dengan cukup adil untuk para karyawan, maka akan memberikan dorongan untuk karyawan untuk bekerja lebih giat/semangat dan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan. Peranan penting dalam perusahaan dalam memberikan gaji/upah terdapat dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu

: "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan." Dari hasil wawancara dan faktor-faktor yang didapat dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu diantaranya faktor motivasi kerja dan kompensasi. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang rendah dapat dilihat dari sikap dan perilakunya dalam bekerja. Dan dibuktikan dari ketidakhadiran karyawan yang tinggi. Kompensasi pada PT Trigonimitra Anugrah yang Berupa bonus diperkirakan terjadi diskriminasi, seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Sistem Pemberian Kompensasi

Karyawan	Target	Realisasi	Persentase Kelebihan Target	Bonus Yang Didapat
Manager	100	120 Unit	20%	20% Dari Gaji Pokok
Staf	100	110 Unit	10%	10% Dari Gaji Pokok
Karyawan	100	140 Unit	40%	30% Dari Gaji Pokok

Page | - 77 -

Sumber : PT Trigonomitra Anugrah (2021)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa PT Trigonomitra Anugrah memberlakukan sistem diskriminasi bonus terhadap karyawannya. Pemberian bonus didasarkan dari hasil prestasi kerja yang diraih oleh karyawan. Apabila karyawan dapat melebihi beberapa persen dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut berhak mendapat bonus sekian persen dari gaji pokok yang dimana jumlah tersebut disesuaikan dengan besarnya persentase dari kelebihan target tersebut. Namun apabila persentase kelebihan target tersebut mencapai diatas 30%, maka bonus yang didapatkan hanya batas maksimum bonus yaitu 30% dari gaji pokok. Arishanti dan Ritandinoyo (2017) menyatakan bahwa kunci yang menautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah yang dibayarkan, tetapi yang terpenting adalah persepsi atas keadilan. Hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak adanya kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, Dari hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Amir Hamzah, (2019). Tetapi hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Farida Nuraini (2022) Pengaruh yang dihasilkan bersifat positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dirasakan oleh karyawan memiliki dampak pada kepuasan kerja. Ini hasilnya sesuai dengan penelitian Ardianti et al. (2018) dan Permadi dan Suana (2017) yang berpendapat demikian semakin besar nilai kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Veneta Indonesia, semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Trigonomitra Anugrah.

Menurut Dufruddin dalam Gabriella Ginting (2020) Motivasi adalah dorongan intelektual untuk menuntun dan mendorong untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong dan menggerakkan dalam diri seseorang untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk melakukan suatu aktivitas dengan mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan mencapai tujuan suatu organisasi.

Kesimpulan dari teori di atas yaitu motifasi adalah bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan

yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Karena seorang karyawan membutuhkan motivasi untuk terus berkembang dan menumbuhkan semangat dalam bekerja. Menurut Maslow dalam Malayu S.P. Hasibuan (2019) indikator yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan akan rasa aman merupakan rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni, kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerja pada waktu bekerja.
3. Kebutuhan sosial atau afiliasi meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencinta serta dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat pekerja. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup sendiri ditempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestasi. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Kompensasi

Hasibuan dalam Ningrum Rahayu (2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Sastrohadiwiryo dalam Yuniarsih (2019) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kesimpulan dari teori beberapa ahli di atas menyimpulkan bahwa merupakan alat manajemen bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan produktivitas, dan mempengaruhi kepuasan kerja. Selain gaji kompensasi ini bisa diberikan sebagai tunjangan. Kompensasi merupakan hal utama bagi pegawai karena besarnya kompensasi menggambarkan kinerja pegawai. Jika perusahaan memberikan kompensasi dengan baik pastinya kinerja pegawai akan meningkat. Pemberian kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pasti memerlukan kompensasi atau reward yang layak.

Indikator kompensasi menurut Simamora dalam Safitri Firdaus (2020), indikator ini mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji.
Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan taraf gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk taraf bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan
Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan

Page | - 79 -

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. George dan Jones dalam (Priansa, 2018) "kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya". Yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

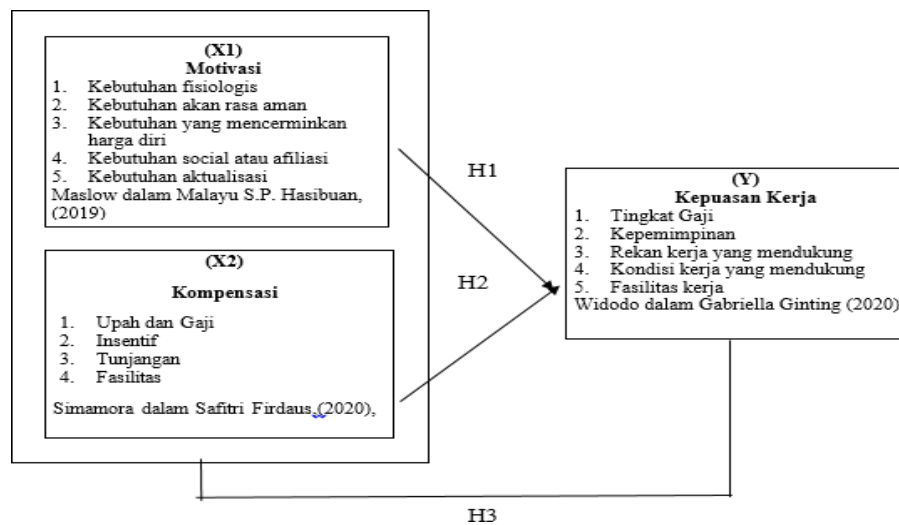
Kesimpulan dari teori diatas yaitu Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya dan juga dapat di artikan kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan dalam Herispon Nindi (2020) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja, yaitu

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya,
2. Mencintai pekerjaannya,
3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan,
4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Ada beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya dapat memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung dari pribadi masing-masing karyawan. Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut, maka akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis

Berdasarkan telaah diatas hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

H2 : Pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan deskriptif. Dimana penelitian kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Analisis data kuantitatif biasanya menggunakan statistik-statistik yang beragam banyaknya, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial, statistik parametric maupun statistik non parametri.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Dimana semua sumber data akan didapatkan dari PT. Trigonmitra Anugrah Jakarta . Menurut siregar dalam Azuar (2019) yang dipakai dalam penelitian ini ada dua sumber data

yaitu sumber data primer dan sekunder.

1) **Populasi**

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di PT.Trigonomitra Anugrah Jakarta yang berjumlah lebih kurang 95 orang.

2) **Sampel**

Menurut Sugiono dalam Mulyatiningsih (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono dalam Mulyatiningsih (2018) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 50 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 95 Karyawan.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data. Menurut Sugiyono dalam Arikunto (2019) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, diperlukan data-data informasi yang mendukung penelitian.

Menurut Suyanto dalam Siswanto (2018) validitas pengukuran relevan atau tidaknya pengukuran dan pengamatan yang dilakukan peneliti.

Menurut Ghazali dalam Herispon (2020) Validasi memiliki nama lain seperti sahih, tepat. Ide pokoknya sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Salah satu cara untuk menguji validitas ini adalah korelasi item total, yakni mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya. Jika instrument valid/ benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar.

Sebelum dilakukan analisis terhadap hasil kuesioner, terlebih dahulu melakukan uji validitas dari butir-butir pertanyaan kuesioner untuk mengetahui valid atau tidaknya hasil kuesioner tersebut, Validitas diuji dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas untuk pernyataan variabel Budaya Organisasi, variabel Stres Kerja dan variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Uji Validitas Motivasi

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi	Butir 1	0,335	0,2017	Valid
	Butir 2	0,567	0,2017	Valid
	Butir 3	0,609	0,2017	Valid
	Butir 4	0,410	0,2017	Valid
	Butir 5	0,406	0,2017	Valid
	Butir 6	0,386	0,2017	Valid
	Butir 7	0,471	0,2017	Valid
	Butir 8	0,665	0,2017	Valid
	Butir 9	0,530	0,2017	Valid

Page | - 82 -

Sumber: *Output SPSS 22*

Berdasarkan tabel diatas,dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada instrument Budaya Organisasi daritotal keseluruhan 9 butir pertanyaan, masing-masing pertanyaan diyatakan valid karena rhitung>rtabel (95-2) dengan taraf signifikan yaitu 0,2017. Sehingga data yang ada pada variabel Motivasi layak digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 3 Uji Validitas Kompensasi

Variabel	Pertanyaan	rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi	Butir 1	0,436	0,2017	Valid
	Butir 2	0,470	0,2017	Valid
	Butir 3	0,433	0,2017	Valid
	Butir 4	0,493	0,2017	Valid
	Butir 5	0,534	0,2017	Valid
	Butir 6	0,545	0,2017	Valid
	Butir 7	0,433	0,2017	Valid
	Butir 8	0,477	0,2017	Valid
	Butir 9	0,478	0,2017	Valid
	Butir 10	0,594	0,2017	Valid

Sumber: *Output SPSS 22*

Berdasarkan tabel diatas,dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada instrument Stres Kerja dari total keseluruhan 10 butir pertanyaan, masing-masing pertanyaandiyatakan valid karena rhitung>rtabel (95-2) dengan taraf signifikan yaitu 0,2017. Sehingga data yang ada pada variabel Stres Kerja layak digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 4 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Pertanyaam	rhitung	rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Butir 1	0,466	0,2017	Valid
	Butir 2	0,530	0,2017	Valid
	Butir 3	0,381	0,2017	Valid
	Butir 4	0,404	0,2017	Valid
	Butir 5	0,634	0,2017	Valid
	Butir 6	0,597	0,2017	Valid
	Butir 7	0,425	0,2017	Valid
	Butir 8	0,653	0,2017	Valid
	Butir 9	0,600	0,2017	Valid

Sumber: Ouput SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada instrument Kinerja Karyawan daritotal keseluruhan 9 butir pertanyaan, masing-masing pertanyaandiyatakan valid karena $rhitung > rtabel$ (95-2) dengan taraf signifikan yaitu 0,2017. Sehingga data yang ada pada variabel Kinerja Karyawan layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji Realibilitas

Menurut Azwar dalam Nur Haitati (2020) Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrumentpenelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya.

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Motivasi	0,605	0,60	Reliable
Kompensasi	0,663	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja	0,663	0,60	Reliable

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) nilai cronbach's alpha sebesar 0,605, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,663, Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,663. Yang berarti alat ukur dalam penelitian ini *reable* karena diatas 0,6 sehingga indikator atau kuesioner dari variabel tersebut reabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik menurut Gujarati dalam Rahmad (2021) bertujuan untuk memastikan bahwa hasil penelitian adalah valid dengan data yang digunakan secara teori adalah tidak bias, konsisten dan penaksiran koefisienan regresinya efisien. Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji asumsi–asumsi yang terdapat dalam regresi linear dengan tujuan untuk menghindari munculnya bias, dalam analisis data serta menghindari, terjadinya kesalahan spesifikasi dari model regresi yang digunakan *Rochaety* dalam Latief, (2019). Uji asumsi klasik terdiri dari asumsi normalitas, asumsi multikolinearitas, asumsi heteroskedasitas dan asumsi autokorelasi

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah diperoleh untuk masing-masing variabel penelitian tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum (generalisasi). Statistik deskriptif memberikan nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum dan minimum Menurut Ghosal dalam Nindi Safitri (2020).

Page | - 84 -

Tabel 6 Hasil Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	95	32.00	45.00	39.5263	2.94214
Kompensasi	95	33.00	50.00	43.7579	3.21471
Kepuasan Kerja	95	30.00	45.00	39.6316	3.05987
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Output SPSS 22

Hasil statistik deskriptif dari tabel di atas menunjukan antara lain :

1. Variabel Motivasi (X1) dengan jumlah sampel (n) sebanyak 95 memiliki jawaban responden rata-rata (mean) sebesar 39.52 dengan standart deviasi sebesar 2.942.
2. Variabel Kompensasi (X2) dengan jumlah sampel (n) sebanyak 95 memiliki jawaban responden rata-rata (mean) sebesar 43.74 dengan standart deviasi sebesar 3.214.
3. Variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan jumlah sampel (n) sebanyak 95 memiliki jawaban responden rata-rata (mean) sebesar 39.63 dengan standart deviasi sebesar 3.059.

Uji Normalitas

Menurut Sugiono dalam Diana Azwina (2020), Uji normalitas yaitu untuk melihat, apakah residual terdistribusi dengan normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi dengan normal.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67789187
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.050
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

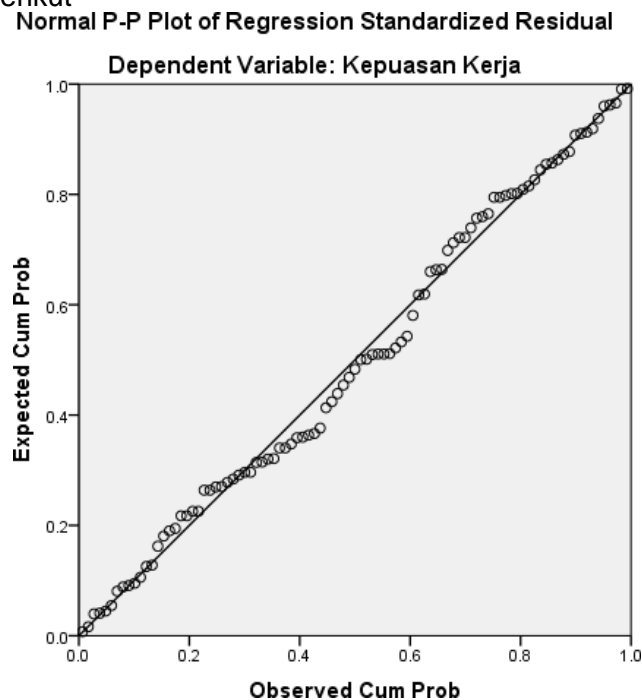
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar dan nilai signifikansi sebesar 0,05. Hasil tersebut = > 0,05 maka dapat diinterpretasikan terdistribusi secara normal. Hal ini juga dibuktikan dalam bentuk *grafik P-P Plot Output SPSS 22* uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil ini juga didukung dengan hasil analisis grafik normal *p-plot* dengan cara mendeteksi penyebab data pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residunya. Hasil grafik normal *p-plot* pada penelitian ini adalah sebagai berikut

Page | - 85 -



Gambar 2 Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan hasil grafik normal P-P Plot diatas, bahwa data menyebar di sekitar garis dia dagonal dan mendekati garis diagonalnya atau tidak menyebar jauh, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Gujarati dan Porter (2018) adalah hubungan linier yang terjadi diantara variabel-variabel independen model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua indenpenden variabel dalam fungsi linear.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolineritas Coefficients^a

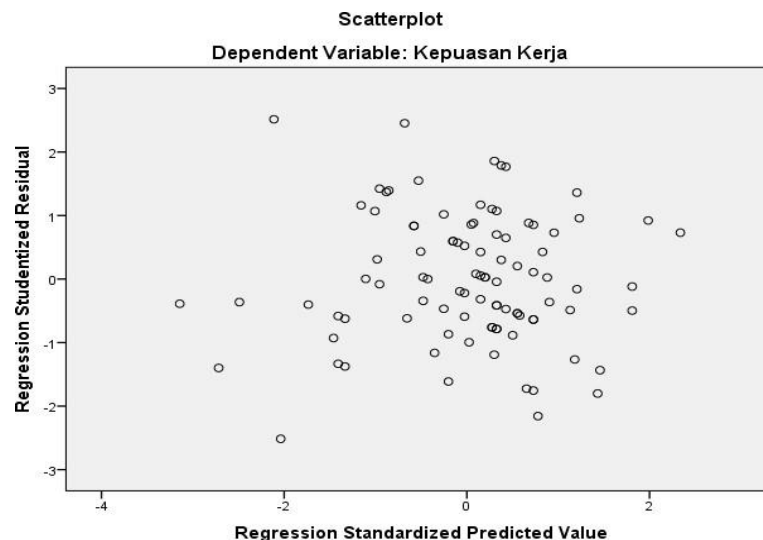
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.988	4.667			3.212	.002		
	Motivasi	.335	.100	.322		3.354	.001	.901	1.109
	Kompensas	.260	.091	.274		2.847	.005	.901	1.109

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance dan VIP pada kolom Motivasi dan Kompensasi adalah $1.109 < 10$. Selain itu nilai *tolerance* untuk variabel Motivasi dan Kompensasi sebesar $0,901 > 0,10$ maka dapat disimpulkan residual tidak terjadi antara variabel independent atau tidak terjadi multikolineritas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarti dalam Hendro (2020) Heteroskedastisitas merupakan masalah terhadap asumsi kesamaan varian (homokedastisitas), yaitu varian error bernilai sama untuk setiap kombinasi tetap dari X_1, X_2, \dots, X_p . Masalah heteroskedastisitas timbul apabila variabel gangguan mempunyai varian yang tidak



konstan. Berikut hasil dari pengujian menggunakan grafik *scatterplot*:

Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Menurut Menurut Ghazali dalam Purnomo (2019) Autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi adakorelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah uji *Durbin-Watson* (uji DW). Pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) $du < dw < 4 - du$, maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- 2) $dw < dl$ atau $dw > 4 - dl$, maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- 3) $dl < dw < du$ atau $4 - du < dw < 4 - dl$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang terjadi.

**Tabel 9 Uji *Durbin-Watson*
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.708	.688	2.12684	2.419

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 2.419 sedangkan pada tabel DW dengan nilai signifikan 0,05 dan jumlah data (n) 95 serta variabel independen (K) = 2. Diperoleh nilai $DL = 1,5995$ dan $dU = 1,6957$. Dengan dasar pengambilan keputusan yang sesuai untuk memenuhi uji autokorelasi yaitu Durbin-Watson terletak pada $du < d < du$ atau $1,6957 < 1,776 < 2,3043$, yang artinya tidak terjadi autokorelasi positif/negatif.

Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali dalam Henni Marlinah (2020) Analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisa data menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi.

Analisis Linier Berganda

Analisis Regresi Linier berganda ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen mengalami kenaikan dan penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen

Berikut hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 22.0 sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.988	4.667	3.212	.002		
	Motivasi	.335	.100	.322	.354	.901	1.109
	Kompensasi	.260	.091	.274	.287	.901	1.109

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 22

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad Y = 14.988 + 0,335X_1 + 0,260X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Kompensasi

B₁ b₂ = Koefisien regresi = Error

Berdasarkan model regresi berganda dari masing-masing variabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 14.988 menunjukkan apabila semua variabel bebas Motivasi (X₁) dan Variabel Kompensasi (X₂) konstan, maka besarnya Kepuasan Kerja 14.988.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi (X₁) sebesar 0,335, ini berarti menunjukkan apabila Motivasi dinaikan menjadi 100%, maka besarnya Kepuasan Kerja 0,335.
3. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X₂) sebesar 0,260, berarti menunjukkan apabila Kompensasi dinaikan menjadi 100%, maka besarnya Kepuasan Kerja 0,260.

Uji Parsial (uji statistik t)

Menurut Gujarati dalam Akbar (2021) uji signifikansi merupakan prosedur yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kesalahan dari hasil hipotesis dari sampel. Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Apabila nilai t hitung \geq t tabel, maka variabel bebas dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel X₁ (Motivasi) dan X₂ (Kompensasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja).

Tabel 11 Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.988	4.667		3.212	.002	
	Motivasi	.335	.100	.322	3.354	.001	.901
	Kompensasi	.260	.091	.274	2.847	.005	.901

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 22

Page | - 89 -

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Secara parsial Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini terlihat bahwa dari hasil perhitungan tabel sebesar 3.354. Jumlah sampel 95 ($n = 95 - 3$), dan nilai $\alpha = 0,05$ maka didapatkan nilai t tabel ($0,05/2; 92$) sebesar 1,98609. Sehingga nilai hitung (3.354) > nilai t tabel ($1,98609$), dimana nilai signifikan (0.000) < nilai α ($0,05$). Maka tolak H_0 terima H_1 yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.
2. Secara parsial Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, hal ini terlihat bahwa hasil perhitungan hitung sebesar 2.847 jumlah sampel 95 ($n = 95 - 3$), nilai-nilai $\alpha = 0,05$ maka didapatkan nilai t tabel ($1,98609$), dan nilai signifikan ($0,000$) < nilai α ($0,05$). Maka tolak H_0 terima H_2 yang berarti terhadap pengaruh positif signifikan antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Simultan (uji statistik f)

Menurut Porter dalam Agus (2021) uji f ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya mempunyai pengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam yaitu, 0,01 (1%), 0,05 (5%), dan 0,10 (10%). Apabila nilai f hitung \geq f tabel, maka variabel bebas dari penelitian tersebut memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji signifikan secara simultan, yaitu:

Tabel 12 Hasil Uji f ANOVA^a

Model		Sum of Squares		Mean Square	F	Sig.
			df			
1	Regression	206.021	2	103.011	14.059	.000 ^b
	Residual	674.084	92	7.327		
	Total	880.105	94			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F Hitung sebesar 14.059, sedangkan derajat kebebasan (df) pembilang 2 dan penyebut 93 diperoleh nilai F tabel sebesar 3,09. Hasil nilai F Hitung > F tabel (14.059>3,09), Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa H3 diterima atau Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara silmutan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independent Menurut Ghozali dalam Purnomo (2019). Untuk mengetahui lebih jelas hubungan antara Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah dengan menggunakan analisis korelasi sebagai hubungan antara kedua variabel. Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.708	.688	2.12684	2.419

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan hasil tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square adalah 0,688 yang artinya 68.8% menunjukkan bahwa besarnya persentase variabel Motivasi dan Kompensasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 31.2% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (Adjusted R square)

Menurut Gujarati dalam Fenny (2019) dikenal sebagai koefisien determinasi untuk mengukur *goodness of fit* dari sebuah regresi. Nilai digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada persamaan regresi rentan terhadap penambahan variabel independen, dimana semakin banyak variabel independen yang digunakan maka semakin besar, karena itulah digunakan *adjusted*. Berikut hasil uji korelasi sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Koefisien Korelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.708	.688	2.12684	2.419

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Page | - 91 -

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien korelasi (R) sebesar 0,708 atau 70.8% yang artinya hubungan atau korelasi antara Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Trigonmitra Anugrah Jakarta memiliki hubungan kuat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengelolaan data interpretasi yang telah diuraikan sebelumnya antara variabel independent yaitu, Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Maka dapat dideskripsikan hasil penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Secara parsial Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini terlihat bahwa dari perhitungan t tabel sebesar 3.354. Jumlah sampel 95 ($n = 95 - 3$), dan nilai $\alpha = 0,05$ maka didapatkan nilai t tabel ($0,05/2; 92$) sebesar 1,98609. Sehingga nilai thitung (3.354) > nilai ttabel ($1,98609$), dimana nilai signifikan (0.000) < nilai α ($0,05$). Maka tolak H_0 terima H_1 yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja ini berarti semakin karyawan merasa termotivasi dalam bekerja maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Rizwan (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh Saleem (2020) dan Brahmasari (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai melalui tingkat kegigihan akan membangkitkan semangat kerja yang ada dalam dirinya dengan motivasi kerja yang tinggi tersebut pegawai akan mencurahkan kemampuannya untuk kantor, dengan begitu tujuan dari kantor akan tercapai. Di bantu dengan rasa kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat membuat pegawai selalu berpikir positif dan bekerja secara positif untuk melakukan hal-hal lain selain pekerjaannya. Selanjutnya menurut McClelland dalam Rosti (2021) mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi yaitu: (1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) berani mengambil resiko, (3) memiliki tujuan yang realistis, (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, (5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Secara parsial Kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini terlihat bahwa dari perhitungan t tabel sebesar 2.847 jumlah sampel 95 ($n=95-3$), nilai-nilai $\alpha = 0,05$ maka didapatkan nilai t tabel (1,98609), dan nilai signifikan ($0,000 < \text{nilai } \alpha (0,05)$). Maka tolak H_0 terima H_2 yang berarti terhadap pengaruh positif signifikan antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Page | - 92 -

Terdapat Hasil Penelitian Yang Menyatakan Bahwa Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja yaitu penelitian dari Mundakir (2018) Hasil Menunjukkan Bahwa Ada Pengaruh Positif Signifikan Dari Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Trigonimitra Anugrah Jakarta. Penelitian ini juga di dukung oleh Agus Dwi Cahya (2021), Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pemberian Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan dan kinerja karyawan untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Dengan adanya kompensasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi.

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel (Uji statistik F), Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara silmutan terhdap Kepuasan Kerja. Hasil ini dapat dni menunjukan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F Hitung sebesar 14.059, sedangkan derajat kebebasan (df) pembilang 2 dan penyebut 93 diperoleh nilai F tabel sebesar 3,09. Hasil nilai F Hitung $> F$ tabel ($14.059 > 3,09$), Sehingga dapat diinterprestasikan bahwa H_3 diterima atau Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara silmutan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Suwanto dalam Donni (2019) Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkandari sikap invidu tersebut terhadap berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Kepuasan kerja sendiri juga dapat di pengaruhi oleh kompensasi, Kompensasi tentunya dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan dilakukan oleh Putri (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, memiliki kesimpulan bahwa Hasil pembahasan tersebut menghasilkan data bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi yang paling memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tidak hanya kompensasi yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan akan tetapi motivasi kerja juga sangat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja memiliki peran yang cukup besar dalam menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, apabila setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang baik kemudian didukung dengan kompensasi yang layak dari perusahaan baik kompensasi materiil

dan non materi maka kepuasan kerja karyawan akan sangat tinggi.

KESIMPULAN

1. Dari hasil uji deskriptif di dapatkan Poin tertinggi pada variabel Motivasi dengan nilai rata-rata 4.46 dan jumlah responden sebesar 424, yaitu mengenai pertanyaan "Keamanan di tempat saya bekerja sudah dalam keadaan aman dan nyaman". Berdasarkan hasil model regresi linier berganda dari masing-masing variabel dapat dijelaskan Koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,335, ini berarti menunjukkan apabila Motivasi dinaikan menjadi 100%, maka besarnya Kepuasan Kerja 0,335 yang berarti terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil uji t dapat diinterpretasikan Secara parsial Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini terlihat bahwa dari hasil perhitungan t tabel sebesar 3.354. Jumlah sampel 95 ($n=95-3$), dan nilai $\alpha = 0,05$ maka didapatkan nilai t tabel ($0,05/2;92$) sebesar 1,98609. Sehingga nilai thitung (3.354) > nilai thitung ($1,98609$), dimana nilai signifikan ($0,000$) < nilai α ($0,05$). Maka tolak H_0 terima H_1 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.
2. Dari hasil uji deskriptif di dapatkan poin tertinggi pada variabel Kompensasi berada dengan nilai rata-rata 4.46 dan jumlah responden sebesar 424, yaitu mengenai pertanyaan "Tersedianya kafetaria di tempat saya bekerja". Berdasarkan model regresi berganda dari masing-masing variabel dapat dijelaskan Koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,260, berarti menunjukkan apabila Kompensasi dinaikan menjadi 100%, maka besarnya Kepuasan Kerja 0,260 yang berarti terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil uji t dapat diinterpretasikan Secara parsial Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, hal ini terlihat bahwa hasil perhitungan thitung sebesar 2.847 jumlah sampel 95 ($n=95-3$), nilai-nilai $\alpha = 0,05$ maka didapatkan nilai t tabel ($1,98609$), dan nilai signifikan ($0,000$) < nilai α ($0,05$). Maka tolak H_0 terima H_2 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.
3. Dari hasil uji deskriptif di dapatkan poin tertinggi pada variabel Kepuasan Kerja dengan nilai rata-rata 4.53 dan jumlah responden sebesar 430, yaitu mengenai pertanyaan "Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan kerja bagi saya". Berdasarkan uji F menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F Hitung sebesar 14.059, sedangkan derajat kebebasan (df) pembilang 2 dan penyebut 93 diperoleh nilai F tabel sebesar 3,09. Hasil nilai F Hitung > F tabel ($14.059 > 3,09$), Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa H_3 diterima atau Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square adalah 0,688 yang artinya 68.8% menunjukkan bahwa besarnya persentase variabel Motivasi dan Kompensasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 31.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

REKOMENDASI

1. Dari hasil uji deskriptif di dapatkan poin terendah pada variabel Motivasi dengan nilai rata-rata 4.27 dan jumlah jawaban responden sebesar 406. Pemimpin perusahaan harus memberikan motivasi dan dorongan pada karyawan untuk selalu semangat dalam bekerja karena Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai melalui tingkat kegigihan akan membangkitkan semangat kerja yang ada dalam dirinya dengan motivasi kerja yang tinggi tersebut pegawai akan mencurahkan kemampuannya untuk kantor, dengan begitu tujuan dari kantor akan tercapai.
2. Dari hasil uji deskriptif di dapatkan poin terendah pada variabel kompensasi dengan nilai rata-rata 4.34 dan jumlah jawaban responden sebesar 412. Perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan antara lain seperti alat perlindungan diri, memberikan seragam pakaian kerja dan memasukan seluruh karyawan kedalam BPJS ketenagakerjaan. Karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan didalam melakukan pekerjaannya.
3. Dari hasil uji deskriptif di dapatkan poin terendah pada variabel Kepuasan kerja dengan nilai rata-rata 4.27 dan jumlah jawaban responden sebesar 406. Pimpinan perusahaan harus cepat dalam mengambil keputusan dan disosialisasikan kepada karyawan agar target-target perusahaan tercapai serta memberikan dukungan yang baik untuk meningkatkan semangat yang lebih optimal dalam bekerja.
4. Dari hasil analisis statistik tentang determinasi r^2 dengan nilai 68.8% relatif rendah oleh karena itu kami menyarankan untuk peneliti selanjutnya untuk mengganti atau menambah variabel independen lain seperti komunikasi, pelatihan, disiplin kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR REFERENSI

- Angga, A. N. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Asiana Bio Grow Klaten (Doctoral Dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Azhari, S., Paranoan, D. B., & Irawan, B. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning Di Dinas Kebersihan, Pertamanan, Dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang. *Jurnal Administrative Reform*, 3(1), 104-113.
- Ebeneser, A., & Safuan, S. (2021). Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Selama Masa Covid 19 Pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(3), 351-364.
- Fianta, S. P., Adiwati, M. R., & Iryanti, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Selama Pandemi Covid-19 Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(2), 543-552.
- Farida Nuraini atall (2022). The Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Satisfaction At Pt. Veneta Indonesia. *Business Review and Case Studies* Vol. 3 No. 3.
- Gabriela, (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Cov. Reid-19. *Jurnal Ilmiah Ubhara* Vol. 3, No. 2

- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 495-509.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518-527.
- Henni (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3 No. 2.
- Herispon, (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)* Vol 13, O 1.
- Kamal, M. B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63-75.
- Mubaroqah, (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Stie Bima*.
- M. A. Habibi Kadir (2017). The Effect Of Job Motivation, Compensation, Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Employee Performance Of The Ministry Of Man Power. *International Journal Of Business And Management Invention* Volume 6 Issue 5
- Mukti, M., & Andriani, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pandeglang. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 5(1).
- Muslim, (2022) Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 25, No 2
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal Of Social Science And Business*, 1(4), 257-264.
- Ningrum, (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karawan PT. Perum Penggadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, Vol. 2, No. 2.
- Ni Luh Gede, (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 6.
- Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jmm17*, 1(01).
- Nurhayati, (2018, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulsebar Cabang Syariah Maros, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makasar*
- Permana, D. R. (2019). Hubungan Motivasi Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Perawat Rumah Sakit Cikunir Bekasi Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 174-178.
- Piw Dorra Rosalia (2020). The Effect Of Compensation And Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance At SMK Medika Samarinda. *Saudi*

Journal Of Business And Management Studies.

- Puspitasari, A. T., Utomo, S. W., & Nuraina, E. (2017, October). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan). In FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi (Vol. 5, No. 1).
- Rahmad Hartono At Al(2021). The Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables At Hotel XYZ, In Jakarta. Majalah Ilmiah Bijak Vol. 18, No.1, Pp. 153 - 166
- Rianti, A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 117-128.
- Rosy, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Masa Pandemi Di Kantor Satpol Pp Kabupaten Klaten (Doctoral Dissertation, Universitas Widya Dharma Klaten).
- Sandro (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Ampel Jaya Di Surabaya. Jurnal Bisnis Indonesia, Vol 6, No 2
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. Jurnal Benefita, 4(2), 316-325.
- Setiawan, A., Saerang, I., & Kojo, C. (2017). Implikasi Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat). Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi, 12(2).
- Sugiyatmi, S., Minarsih, M. M., & Gagah, E. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bina San Prima. Journal Of Management, 2(2).
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri, 7(2), 77-84.
- Vergina Sheren Bawoleh At Al (2017). The Effect Of Motivation And Compensation Toward Job Satisfaction In Pt. Sig Asia Bitung. Jurnal Emba Vol.3, Hal.472-481