



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT ALAMJAYA WIRASENTOSA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memperoleh Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**Rieszky Aulia**

**NPM 1615310618**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL & SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**MEDAN**

**2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RIESZKY AULIA  
NPM : 1615310618  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT ALAMJAYA  
WIRASENTOSA

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc. M)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, SH., M.Kn)

PEMBIMBING I

AMADHAN HARAHAHAP, SE., S.Psi., M.Si)

PEMBIMBING II

(SISWA PRATAMA. SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL  
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN  
PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : RIESZKY AULIA  
NPM : 1615310618  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT ALAMJAYA  
WIRASENTOSA

MEDAN, NOVEMBER 2021



ANGGOTA -1

ESNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc. M) (RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA-II

ANGGOTA-III

(SISWA PRATAMA. S.E., MM)

(SAIMARA A.M SEBAYANG, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV

(MUHAMMAD YALZAMUL INSAN, BIFB (Hons)., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : RIESZKY AULIA  
NPM : 1615310618  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT ALAMJAYA  
WIRASENTOSA

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



(Rieszky Aulia)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rieszky Aulia  
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan/ 24 April 1998  
NPM : 1615310618  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Stella 1 No. 45B Komp. Kejaksaan Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya

Medan, November 2021

Y  
SEPULUH RIBU RUPIAH  
10000  
20  
METERAI  
TEMPERAN  
340CAJX243540323  
yataan  
Rieszky Aulia

Acc Zul Lux

L

RAMADHAN JEP  
16-FEB-2022



Acc Utami Meja  
HIDAU

L

RAMADHAN JEP  
4 NOV 2021

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT ALAMJAYA WIRASENTOSA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memperoleh Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**Rieszky Aulia**

**NPM 1615310618**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL & SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



*Ale Rieszky Aulia*  
*PSI*

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT ALAMJAYA WIRASENTOSA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memperoleh Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains,  
Universitas Pembangunan Panca Budi

**Oleh:**

**Rieszky Aulia**

**NPM 1615310618**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL & SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Ramadhan Harahap: S.E., S.Psi., M.Si  
Nama Mahasiswa : Rieszky Aulia  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1615310618  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alamjaya Wirasentosa

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Chapter I	h	
	Chapter II	h	
	Chapter III	h	
2/8/2011	ACC SEMUWA PROPOSAL	h	
24/NOV	CHAPTER IV	h	
	CHAPTER V	h	
22/NOV	ACC SIDNML RESAHIDM	h	

Medan,  
Diketahui/Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Ramadhan Harahap. S.E., S.Psi., M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI**

**UNIV / PTS** : Universitas Pembangunan Panca Budi  
**Fakultas** : Sosial Sains  
**Dosen Pembimbing II** : Siswa Pratama. S.E., MM  
**Nama Mahasiswa** : Rieszky Aulia  
**Jurusan / Program Studi** : SDM / Manajemen  
**No. Stambuk / NPM** : 1615310618  
**Jenjang Pendidikan** : Strata I  
**Judul Skripsi** : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan PT Alamjaya Wirasentosa

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	<p>Perbaiki penulisan sesuai dengan pedoman Daftar pustaka, perhatikan format buku dalam penulisan Ace Selain Mega hiza</p>		

Medan,  
Diketahui/Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Siswa Pratama. S.E., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Siswa Pratama. S.E., MM  
Nama Mahasiswa : Rieszky Aulia  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1615310618  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alamjaya Wirasentosa

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
09	Penulisan Sesuaikan Dengan Panduan Skripsi Jumlah isi font nya harus 12. Bukan 10.		Revisi
17	- Sesuaikan Panduan Skripsi Kanan kiri atas dan bawah ukuran di sesuaikan. - Ditambah pustaka di untkan mana 45 dari buku lalu 45 jurnal		Revisi
20	kerangka penulisan		Revisi
20	Ada semua proposal		

Medan,

Diketahui/Disetujui Oleh :

Dekan

Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing II

Siswa Pratama. S.E., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RIESZKY AULIA  
 NPM : 1615310618  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.  
 Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.ALAMJAYA WIRASENTOSA

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
09 November 2021	acc meja hijau	Disetujui	
17 Februari 2022	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 19 Februari 2022  
 Dosen Pembimbing,



Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

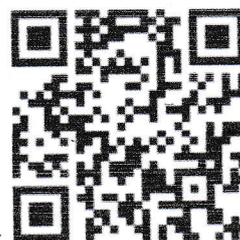
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : RIESZKY AULIA  
 NPM : 1615310618  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Siswa Pratama, S.E., M.M  
 Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.ALAM JAYA WIRASENTOSA

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Agustus 2021	Perbaiki penulisan sesuaikan dengan panduan yg ada di fakultas	Revisi	
22 November 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
16 Februari 2022	acc jilid	Disetujui	

Medan, 19 Februari 2022  
Dosen Pembimbing,



Siswa Pratama, S.E., M.M



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RIESZKY AULIA  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 24 April 1998  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310618  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 120 SKS, IPK 3.02  
 Nomor Hp : 082218396604  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.ALAMJAYA WIRASENTOSA

catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tanda Tangan Yang Tidak Perlu

  
 Rektor I  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 09 Agustus 2021

Pemohon,

  
 ( Rieszky Aulia )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan

( Dr. Onny Medatine, SH., M.Kn )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen

( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II:

( Siswa Pratama, SE., MM )

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

### Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 12/23/2021 9:44:46 AM

Analyzed document: **Rieszky Aulia\_1615310618\_Manajemen.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License02

Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id

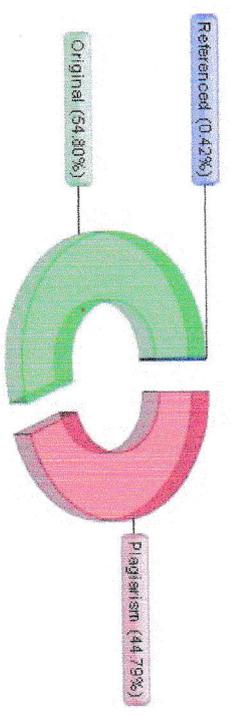
Check type: Internet Check

[fee\_and\_enc\_string] [fee\_and\_enc\_value]



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 25 Desember 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIESZKY AULIA  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 24 April 1998  
 Nama Orang Tua : RACHMADI ANSARI  
 N. P. M : 1615310618  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 0895601758794  
 Alamat : JL BUNGA STELA-1 NO 10

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.ALAMJAYA WIRASENTOSA**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercapai keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk pengujian (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga : **L**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



RIESZKY AULIA  
 1615310618

Catatan :



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 947/PERP/BP/2021**

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
nama saudara/i:

Nama : RIESZKY AULIA  
NIM. : 1615310618  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 22 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku  
juga tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 22 November 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
UPT. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
Revisi : 01  
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

## ABSTRAK

---

Adapun judul penelitian yaitu “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Alamjaya Wirasantosa Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 100 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang pengolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 22. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa hasil uji signifikan parsial (Uji t) bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 3,849 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,984 dan signifikan sebesar 0,00, maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT Alamjaya Wirasantosa. Hasil uji signifikan parsial (Uji t) bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 6,524 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,984 dan signifikan sebesar 0,00, maka kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alamjaya Wirasantosa. Hasil  $F_{hitung}$  sebesar 94,310 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,70 dan signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  maka motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja PT Alamjaya Wirasantosa Medan.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Kepuasan Kerja**

## ABSTRACT

---

*The research title is "Analysis of the Effect of Work Motivation and Work Compensation on Job Satisfaction at PT Alamjaya Wirasentosa Medan. This study aims to examine and find out more clearly how the influence of work motivation and work compensation on employee job satisfaction. This study uses quantitative methods involving 100 respondents. Data collection is done by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple linear regression analysis whose processing was carried out with the SPSS Version 22 program. The results of quantitative analysis showed that the results of the partial significant test (t test) that tcount was 3.849 while ttable was 1.984 and significant was 0. ,00, then work motivation has a positive and partially significant effect on employee satisfaction at PT Alamjaya Wirasentosa. Partial significant test results (t test) that tcount is 6.524 while ttable is 1.984 and significant is 0.00, then work compensation has a positive and partially significant effect on employee job satisfaction of PT Alamjaya Wirasentosa. The result of Fcount is 94.310 while Ftable is 2.70 and significantly less than 0.05, i.e.  $0.000 < 0.05$ , so work motivation and work compensation on job satisfaction of PT Alamjaya Wirasentosa Medan.*

**Keywords: Work Motivation, Work Compensation and Job Satisfaction**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
1. Identifikasi Masalah.....	6
2. Batasan Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1. Tujuan Penelitian.....	8
2. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. LandasanTeori .....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
a. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	10
b. Fungsi Sumber Daya Manusia .....	11
2. Teori Motivasi Kerja.....	12
a. Pengertian Motivasi.....	12
b. Tujuan Motivasi .....	13
c. Bentuk-bentuk Motivasi .....	16
d. Proses Motivasi.....	16
e. Dimensi Motivasi .....	17
3. Kompensasi .....	18
a. Definisi Kompensasi .....	18
b. Tujuan Kompensasi.....	19
c. Jenis-jenis Kompensasi.....	22
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	24
e. Dampak Kompensasi .....	25

f. Dimensi Kompensasi .....	26
4. Kepuasan Kerja .....	27
a. Definisi Kepuasan Kerja .....	27
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	28
c. Teori Kepuasan Kerja .....	29
d. Dimensi Kepuasan Kerja .....	30
e. Hubungan Dengan Kepuasan Kerja .....	31
B. Penelitian Sebelumnya .....	33
C. Kerangka Konseptual .....	38
D. Hipotesis .....	43

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	45
C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	45
1. Variabel Penelitian .....	45
2. Defenisi Operasional .....	46
D. Populasi dan Sampel .....	48
1. Populasi .....	48
2. Sampel .....	49
E. Teknik Pengumpulan Data .....	51
1. Data Primer .....	51
2. Data Sekunder .....	51
F. Teknik Analisis Data .....	52
1. <i>Method of Succesive Interval (MSI)</i> .....	52
2. Uji Asumsi Klasik .....	53
3. Uji Normalitas .....	53
4. Uji Multikolinearitas .....	53
5. Uji Heterokedastisitas .....	54
G. Analisis Regresi Linear Berganda .....	55
H. Uji Hipotesis .....	55
1. Uji t (Parsial) .....	56
2. Uji F (Simultan) .....	56
I. Koefisien Determinasi .....	57

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	58
1. Profil Tempat Penelitian .....	58
a. Sejarah Singkat PT Alamjaya Wirasentosa .....	58
b. Visi dan Misi Perusahaan .....	58
c. Jenis Usaha .....	59
d. Struktur Organisasi .....	60
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	63
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	72

4. <i>Method of Successive Interval (MSI)</i> .....	72
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	72
a. Uji Normalitas .....	74
b. Uji Multikolinearitas .....	74
c. Uji Heterokedastisitas .....	76
6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
7. Uji Hipotesis .....	78
8. Koefisien Determinasi .....	80
B. Pembahasan	
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Karyawan.....	81
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan.....	81
3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	82
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. 1 Jenis Upah PT ALAMJAYA WIRASENTOSA.....	3
Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai.....	5
Tabel 2. 1 LITERASI RESUME SKRIPSI.....	33
Tabel 2. 2 JURNAL NASIONAL TERDAHULU.....	34
Tabel 3. 1 Tabel Kegiatan Penelitian.....	43
Tabel 3. 2 Tabel Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3. 3 Kriteria Interpretasi Skor.....	51
Tabel 4. 1 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja....	63
Tabel 4. 2 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi Kerja .....	66
Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja ..	69

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	40
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi .....	59
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	62
Gambar 4. 6 Hasil Grafik P-Plot .....	73
Gambar 4. 7 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	73
Gambar 4. 8 Uji Multikolinearitas.....	74
Gambar 4. 9 Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatterplot) .....	75
Gambar 4. 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
Gambar 4. 11 Hasil Uji T.....	77
Gambar 4. 12 Hasil Uji F.....	78
Gambar 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	79

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat dan rahmat yang diberikan oleh-Nya, skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul **"Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alamjaya Wirasentosa"**. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc. M selaku Kepala Program Studi Manajemen
4. Bapak Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing satu yang sudah membantu penulis, meluangkan waktu dan pikirannya, serta memberikan arahan dan saran kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Siswa Pratama SE., MM. selaku dosen pembimbing dua yang telah membantu penulis, meluangkan waktu, serta memberikan arahan dan saran kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Seluruh dosen pengajar Prodi Manajemen yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan pemahaman serta pengalamannya selama penulis menjalankan studi di Fakultas Sosial & Sains.
7. Seluruh Staf Administrasi Prodi Manajemen atas kelancaran informasi dan dukungan dalam menjalankan kegiatan administrasi selama mengikuti program pendidikan ini.
8. Orang tua tercinta, Ibu yang selalu sabar mendukung saya dalam menyelesaikan perkuliahan ini sampai selesai.
9. Selly Mustika Dewi selaku *support system* selama pengerjaan skripsi ini.
10. Sabirin Berutu selaku teman suka duka dari awal perkuliahan sampai detik ini.
11. Bang Willy Alfian selaku mentor dan karyawan di PT Alamjaya Wirasentosa yang sudah membantu penulis dalam penyebaran data.
12. Seluruh responden dari kuesioner skripsi yang telah membantu jalannya penelitian ini dengan lancar dan juga sudah mau mengisi kuesioner dengan baik dan sabar.
13. Semua pihak yang sudah membantu dan mendukung penulis selama ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis selama perkuliahan hingga skripsi ini dapat diselesaikan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan di masa pendatang. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat digunakan dengan baik untuk semua pihak yang memerlukan sebagai salah satu perkembangan ilmu pengetahuan.

**Medan, Mei 2021**

**Penulis**

**Rieszky Aulia**

**1615310618**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan di dunia bisnis sekarang menjadi lebih kompetitif, maka dari itu perusahaan di harapkan dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki daya saing yang tinggi agar mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan kompetitor di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan dan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka perlu nya pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan motivasi kerja dan sistem kompensasi dari perusahaan. Selanjutnya motivasi kerja yang nyaman dan sistem kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai target dan tujuannya, maka perlunya manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi bisnis. Menurut (Fahmi, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Selain itu sesuai yang dikemukakan menurut (Sedarmayanti, 2016) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Dengan hal ini manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien

menjalankan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan D. M., 2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

PT Alamjaya Wirasentosa adalah perusahaan distribusi barang konsumen di Sumatera (Indonesia). Sejak 25 Agustus 1992. PT Alamjaya Wirasentosa adalah sebuah perusahaan yang bermarkas di Medan / Tanjung Morawa. Awalnya jaringan distribusi pada PT Alamjaya Wirasentosa mencakup Aceh (NAD) & Sumatera Utara dengan produk utama dari Indofood Group. Seiring perjalanan waktu jaringan perusahaan melebar ke seluruh pulau Sumatera dengan produk Indofood maupun produk Non Indofood (Wirasentosa, 2018)

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pada kenyataannya pengelolaan perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang kuat sebagai kompetensi untuk menyelesaikan tugasnya. Setiap perusahaan atau organisasi selalu terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu Manajemen Sumber daya manusia yang efektif dan dapat berpengaruh kepada nilai perusahaan atau organisasi secara signifikan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, menurut Edison, dkk (2018:212) kompensasi merupakan faktor dominan, di mana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil akan menimbulkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut (Mangkunegara A. P., 2017) kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

**Tabel 1. 1** Jenis Upah PT ALAMJAYA WIRASENTOSA

	<b>Jenis Kompensasi</b>	
	Upah pokok	
	Tunjangan tetap	Tunjangan tidak tetap
<b>Upah</b>	1. Gaji	1. Tunjangan jabatan 2. Tunjangan kinerja 3. Tunjangan transportasi 4. Tunjangan komunikasi 5. Tunjangan risiko khusus pekerja
<b>Pendapatan Non Upah</b>	1. Tunjangan hari raya keagamaan 2. Tunjangan tambahan penghasilan/Bonus 3. <i>Emulemen</i> /lembur 4. Perjalanan dinas 5. Fasilitas mutasi	

*Sumber: Bagian Goods Survey Report*

Peningkatan sumber daya manusia tersebut dapat diperoleh ketika manusia tersebut merasa nyaman di dalam perusahaan, Sehingga pekerjaan yang mereka lakukan akan maksimal dan akan merasa puas ditempat mereka bekerja. Menurut Robbins & Coulter dalam Edison, dkk (2018:210) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan

berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal (Badriyah, 2015:227).

Penelitian awal ini diambil dari teori McClelland dalam (Ridhotullah & Mohammad , 2015 : 300) Yang menganalisa tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam suatu organisasi atau perusahaan tentang motivasi kerja memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for Achievement*): Dorongan untuk mengungguli kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan yang melampaui standar kesuksesan.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*): Kebutuhan untuk hubungan antar pribadi dan dapat lebih mengenal dekat dengan baik terhadap rekan kerja atau para karyawan di dalam perusahaan atau organisasi.
- c. Kemampuan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for Power*): Kebutuhan untuk membuat orang dapat berperilaku seperti yang diinginkan tanpa dipaksa dalam keadaan yang bijaksana untuk menjalankan tugasnya masing-masing serta dorongan untuk memiliki kontrol dan wewenang

Berikut terlampirkan data pra-survey kepada 30 pegawai PT Alamjaya Wirasentosa Medan :

**Tabel 1. 2** Hasil Pra Survey Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai

Variabel	Pertanyaan	STS	TS	C	S	SS
Motivasi	Saya merasa termotivasi jika akan diberikan penghargaan bagi yang berprestasi	0%	3.3%	23.3%	46.7%	26.7%
	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menempati posisi tertentu	6.7%	26.7%	26.7%	20%	20%
	Saya mempunyai kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas kerja	0%	6.7%	53.3%	23.3%	16.7%
	Saya lebih menyukai menyelesaikan pekerjaan secara teamwork dengan rekan kerja	0%	6.7%	36.7%	36.7%	20%
	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	0%	0%	20%	40%	40%
	Saya berusaha untuk menjalin dan menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja	0%	0%	26.7%	36.7%	36.7%
	Saya sering memberikan saran untuk sesama rekan kerja apabila diperlukan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan	0%	0%	46.7%	23.3%	30%
	Saya sering memberikan saran untuk sesama rekan kerja apabila diperlukan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan	0%	10%	23.3%	23.3%	43.3%
	<b>Persentase Rata-rata</b>	<b>0.8%</b>	<b>6.6%</b>	<b>32%</b>	<b>31.2%</b>	<b>29.1%</b>
Kompensasi	Saya mendapatkan gaji dan tunjangan tepat waktu	3.3%	33.3%	20%	13.3%	30%
	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan perjanjian dan hasil kinerja saya	0%	13.3%	43.3%	26.7%	16.7%
	Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada saya dapat meningkatkan kepuasan saya dalam bekerja	0%	20%	43.3%	23.3%	13.3%
	Saya mendapat tunjangan kesehatan dari perusahaan	0%	6.7%	26.7%	30%	36.7%
	Saya mendapat tunjangan hari raya dari perusahaan	0%	3.3%	23.3%	23.3%	50%
	<b>Persentase Rata-rata</b>	<b>0.6%</b>	<b>15.3%</b>	<b>31.3%</b>	<b>23.3%</b>	<b>29.3%</b>
Kepuasan Kerja	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan perusahaan	3.3%	20%	40%	26.7%	10%
	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang dan keahlian	0%	10%	60%	20%	10%
	Saya memiliki peluang yang sama dengan pegawai yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik	3.3%	43.3%	36.7%	6.7%	10%
	Supervisi/Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	0%	3.3%	50%	33.3%	13.3%
	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas	0%	6.7%	53.3%	20%	20%
	<b>Persentase Rata-rata</b>	<b>1.3%</b>	<b>16.6%</b>	<b>48%</b>	<b>21.3%</b>	<b>12.6%</b>
	<b>Persentase Rata-rata Total</b>	<b>0,9%</b>	<b>12,8%</b>	<b>37,1%</b>	<b>25,2%</b>	<b>23,6%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data Penulis 2021

Berdasarkan hasil pra survei Motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Alamjaya Wirasentosa terbilang masih minim karena beberapa pegawai masih memberikan respon tidak setuju pada pernyataan-pernyataan yang diajukan pada responden di dalam pra kuesioner penelitian. Dapat dilihat dari persentase rata-rata pada pernyataan bagian Motivasi pegawai yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0,8%, tidak setuju sebesar 6,6%, cukup sebesar 32%, setuju sebesar 31,2%, dan sangat setuju sebesar 29,1%. Untuk persentase rata-rata pernyataan kompensasi pegawai yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0,6%, tidak setuju sebesar 15,3%, cukup sebesar 31,3%, setuju sebesar 23,3%, dan sangat setuju sebesar 29,3%. Untuk persentase rata-rata pada pernyataan bagian kepuasan kerja pegawai yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0,9%, tidak setuju sebesar 12,8%, cukup sebesar 37,1%, setuju sebesar 25,2%, dan sangat setuju sebesar 23,6%.

Berdasarkan yang telah diuraikan oleh penulis diatas maka penulis sangat berminat meneliti secara lebih lanjut untuk dapat mengetahui bagaimana motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Alamjaya Wirasentosa Medan dengan penelitian yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ALAMJAYA WIRASENTOSA”**.

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pra survey pada variabel motivasi masih adanya pegawai yang tidak setuju pada pernyataan saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menempati posisi tertentu
- b. Pada variabel kompensasi perusahaan memberikan upah pegawai tidak tepat waktu
- c. Pada variabel kepuasan kerja, karyawan merasa tidak puas dengan upah yang diberikan
- d. Karyawan juga tidak memiliki peluang yang sama dengan pegawai yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik

## **2. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini hanya bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja pada kepuasan kerja karyawan pada PT Alamjaya Wirasentosa.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Alamjaya Wirasentosa?
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Alamjaya Wirasentosa?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Alamjaya Wirasentosa?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Alamjaya Wirasentosa
- b. Untuk mengetahui kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Alamjaya Wirasentosa
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Alamjaya Wirasentosa

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

- a. Aspek teoritis

Hasil dari penelitian ini diimpikan dapat menambahkan teori-teori yang telah ada dengan referensi yang diteliti, dan juga diharapkan dapat membagi ilmu pengetahuan, wawasan mengenai kompetensi dan kinerja organisasi.

- b. Aspek praktis

Dengan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan sumbangan yang berguna kepada berbagai pihak, diantaranya: bagi penulis pribadi, penelitian ini akan menjadi sesuatu yang sangat berarti, karya yang tidak mungkingtergantikan yang dapat memberikan kontribusi ilmu dan pengetahuan. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan, tentang bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, sebagai *feedback* dari pegawai bagi perusahaan dalam memecahkan masalah kinerja yang dihadapi oleh Perusahaan.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Model penelitian: dalam penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dan model regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan model regresi linear berganda.
2. Variabel Penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Motivasi) dan (Kompensasi), 1 (satu) variabel terikat (Kepuasan Kerja). Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja, 1 (satu) variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja.
3. Jumlah observasi/sampel (n): penelitian terdahulu berjumlah 75 pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 100 pegawai.
4. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2021
5. Lokasi penelitian: lokasi penelitian terdahulu di CV Fawas Jaya sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Alamjaya Wirasentosa

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia sangat menentukan demi tercapainya tujuan perusahaan, Pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena diperlukan rencana yang strategis untuk mencapainya dan masalah yang paling mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana caranya supaya perusahaan itu bisa mengelola sumber daya manusia yang ada untuk dapat melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga tak heran lagi kalau saat ini banyak sekali perusahaan-perusahaan yang ada sangat membutuhkan tenaga kerja yang terdidik (berkualitas) dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan (Rahmadani, 2017). Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Hasibuan D. M., 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah masalah tenaga kerja manusia menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia berkaitan erat dengan karyawan yang selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.

Menurut Edison, dkk (2018:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan dan memaksimalkan kemampuan yang

dimiliki karyawan melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja supaya dapat mengoptimalkan tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Mangkunegara A. P., 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari pengertian-pengertian menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses penanganan berbagai masalah dalam ruang lingkup karyawan serta pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien dalam menjalankan fungsi masing-masing individunya, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi, terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai fungsi manajemen yaitu menurut (Kasmir, 2016) mengatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu *job analysis*, perencanaan sumber daya manusia, penarikan pegawai, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, jenjang karir, keselamatan dan kesehatan, hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja.

Pendapat lain menurut (Badriyah, 2015), fungsi manajemen sumber daya manusia secara operasional antara lain yaitu perencanaan, rekrutmen atau penarikan, orientasi dan penempatan, pengembangan, penilaian prestasi, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian tenaga kerja.

Didukung oleh pernyataan Hasibuan (2017:21) yang menyebutkan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Berdasarkan pendapat yang disebutkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengatur perencanaan, mengadakan pemeliharaan, pemberian kompensasi, jenjang karir, pengembangan, penilaian, pemberhentian pegawai, keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan, serta menjaga hubungan industrial. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini juga dapat membantu perusahaan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Selain itu, fungsi manajemen sumber daya manusia ini lah yang akan mengatur peranan serta hubungan karyawan pada perusahaan.

## **2. Teori Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah proses langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Terdapat beberapa pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yaitu menurut (Winardi, 2015:322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Menurut Hasibuan dalam (Sunyoto, 2015) motivasi adalah kata yang diambil dari istilah bahasa latin yaitu "*Movere*" yang memiliki arti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada karyawan atau pengikut. Berikut merupakan definisi-definisi tentang motivasi. Sedangkan menurut (Mulyadi, 2015) motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau yang memberi semangat. Dari beberapa pengertian tentang motivasi menurut para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar kemauan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **b. Tujuan Motivasi**

Motivasi membahas bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal. Terdapat beberapa poin mengenai tujuan motivasi berdasarkan para ahli yaitu Menurut (Hasibuan, 2017:146) tujuan motivasi yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pada karyawan

Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan perusahaan perlu meningkatkan reaksi mental karyawan seperti rasa aman dan hidup layak,

rasa diikuti sertakan atau sengaja dilibatkan dalam memajukan perusahaan. Hal tersebut dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan ketika mereka merasakan kondisi yang menyenangkan dalam hal ini adalah suatu kondisi yang tidak mengganggu kesehatan jasmani dan rohani bagi karyawan atau kondisi yang tidak membosankan karena karyawan juga dilibatkan dalam hal memajukan perusahaan.

#### 2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat melakukan beberapa hal seperti menyesuaikan pekerjaan karyawan sesuai dengan kemampuan dan minatnya, mengadakan *training* untuk melatih para karyawan agar lebih maksimal dalam melakukan pekerjaannya, sediakan fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan insentif, serta memberikan *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang dapat mencapai target atau menjadi karyawan terbaik.

#### 3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

Agar tetap dapat mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, pihak atasan kepada karyawan bawahannya dapat menjalin komunikasi yang transparan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, memberikan fasilitas kerja yang mendukung agar membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja, serta memberikan gaji dan insentif yang kompetitif.

#### 4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan harus memenuhi

hak karyawan secara adil dan transparan, sebagai atasan harus mampu memperlakukan karyawan sebagai teman tetapi tetap *professional* dalam pekerjaan, membuat peraturan sewajarnya yaitu tegas namun tetap manusiawi, coba dengarkan ide dan pendapat karyawan, lakukan konseling secara intens untuk memahami kesulitan yang dialami para karyawan, terapkan *reward* dan *punishment* secara seimbang.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan

Pengadaan disini adalah proses penarikan adalah kegiatan mencari dan dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan disebuah perusahaan. Seleksi adalah kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi dimana calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan sekaligus mendelegasikan tugas dan wewenangnya pada karyawan tersebut.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Agar tetap menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja harus memberikan senyuman serta keramahan kepada rekan kerja, selalu jujur, menjadi pendengar yang baik sesama rekan kerja, tetap saling menghormati tanpa pandang bulu ataupun jabatan, menjaga privasi sesama rekan kerja, melakukan beberapa hal secara bersamaan seperti makan bersama saat jam istirahat.

### **c. Bentuk–bentuk Motivasi**

Terdapat 2 bentuk-bentuk motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yaitu Menurut Soeroso dalam Fahmi (2016:89) ada dua motivasi muncul dalam bentuk dasar, yaitu:

1. **Motivasi Ekstrinsik** Merupakan motivasi yang timbul dari luar diri seseorang, yang selanjutnya mendorong orang tersebut untuk menumbuhkan dan membangun semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.
2. **Motivasi Intrinsik** Merupakan motivasi yang timbul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu yang bernilai.

### **d. Proses Motivasi**

Memberikan motivasi kepada karyawan oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Berikut dibawah ini terdapat enam proses motivasi yang dikemukakan oleh para ahli Menurut Hasibuan (2017:150) yaitu:

1. **Tujuan** Dalam proses motivasi, terlebih dahulu harus ditetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan atau organisasi. Setelah ditetapkan tujuan yang akan dicapai, karyawan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.
2. **Mengetahui Kepentingan** Hal penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut

kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi Efektif Komunikasi yang baik dan efektif harus dilakukan dengan bawahan. Dalam proses motivasi ini, bawahan harus mengetahui hal yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhi supaya insentif yang akan diberikan perusahaan dapat diperoleh oleh bawahan.
4. Integritasi Tujuan Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *need complex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.
5. Fasilitas Para atasan harus memberikan bantuan kepada organisasi dan individu karyawan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
6. *Team work* Manajer harus membentuk *team work* yang terkoordinasi baik untuk mencapai tujuan perusahaan. *Team work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian

#### **e. Dimensi Motivasi**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Teori kebutuhan McClelland sebagai dimensi dan indikator pada motivasi kerja. Menurut McClelland dalam (Ridhotullah & Jauhar, 2015) Yang menganalisa tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam suatu organisasi atau perusahaan tentang motivasi kerja, memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for Achievement*)

Dorongan untuk mengungguli kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan yang melampaui standar kesuksesan.

2. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan untuk hubungan antar pribadi dan dapat lebih mengenal dekat dengan baik terhadap rekan kerja atau para karyawan di dalam perusahaan atau organisasi.

3. Kemampuan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for Power*)

Kebutuhan untuk membuat orang dapat berperilaku seperti yang diinginkan tanpa dipaksa dalam keadaan yang bijaksana untuk menjalankan tugasnya masing-masing serta dorongan untuk memiliki kontrol dan wewenang

### **3. Kompensasi**

#### **a. Defenisi Kompensasi**

Kompensasi adalah segala bentuk yang diberikan organisasi atau perusahaan baik berupa fisik ataupun nonfisik. Terdapat beberapa pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu Menurut Elmi (2018:84) Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan dan kompensasi merupakan bentuk seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada suatu organisasi.

Pendapat lain dari Kasmir (2017:233) bahwa kompensasi ialah suatu bentuk balas jasa untuk karyawan berupa keuangan dan non keuangan yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan menurut (Badriyah, 2015, p. 124) menuturkan

bahwa kompensasi dapat diartikan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dikerjakannya. Imbalan dan balas jasa yang layak ini akan membuat karyawan semakin puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Berdasarkan pengertian yang telah dijabarkan, kompensasi memiliki definisi segala suatu bentuk penghargaan atau balas jasa pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tersebut haruslah layak dan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan agar meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan berjalan dengan optimal.

#### **b. Tujuan Kompensasi**

Tujuan dari kompensasi adalah penghargaan terhadap prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, pengendalian biaya serta untuk memenuhi peraturan-peraturan. Terdapat beberapa tujuan kompensasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu menurut (Kasmir, 2016, p. 236) sebagai berikut:

##### **1. Memberikan hak karyawan**

Kompensasi harus diberikan kepada karyawan karena hal tersebut merupakan suatu kewajiban perusahaan kepada karyawan perihal hak atas jasa atau tenaga yang mereka berikan pada perusahaan. Hal tersebut juga dilakukan karena tanggung jawab perusahaan kepada karyawan yang sudah membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

##### **2. Memberikan rasa keadilan**

Perusahaan harus mampu memberikan rasa keadilan pada karyawannya, ketika perusahaan memberikan kompensasi hal tersebut harus dilakukan secara

terbuka tanpa harus ada yang ditutupi serta nilai yang diberikan perihal kompensasi harus didasarkan pada kinerja dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

3. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Memperoleh karyawan yang berkualitas, dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik perhatian pelamar yang akan melamar ke perusahaan serta pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggi yang akan banyak melamar di perusahaan, sehingga bisa menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik.

4. Mempertahankan karyawan

Mempertahankan karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tugas karyawan, sehingga akan mengurangi kecilnya kemungkinan karyawan yang keluar karena dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan di sebuah perusahaan bahkan bisa terus mengembangkan kemampuannya dengan bekerja sebaik-baiknya.

5. Menghargai karyawan

Menghargai karyawan dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas jasa atau tenaga yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan.

6. Pengendalian biaya

Pengendalian biaya dapat dilakukan dengan cara perusahaan memberikan kompensasi yang layak karena hal tersebut dapat membuat karyawannya bertahan di perusahaan sehingga perusahaan tidak perlu melakukan rekrutmen

untuk mencari karyawan baru, hal tersebut bisa mengurangi biaya perusahaan dalam hal rekrutmen dan seleksi karyawan.

7. Memenuhi peraturan pemerintah

Perusahaan harus dapat memenuhi peraturan pemerintah dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebijakan pemerintah dan aturan-aturan yang ditetapkan artinya ikut mendukung program dari pemerintah sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan oleh pemerintah.

8. Menghindari konflik

Untuk menghindari konflik perusahaan harus memberikan kompensasi tepat waktu sesuai dengan ketentuan dan perjanjian serta pemberian kompensasi secara layak sesuai tugasnya masing-masing, hal tersebut dilakukan untuk mengurangi timbulnya perselisihan dan pertentangan antara karyawan dengan perusahaan.

Sedangkan pendapat ahli yang lain yaitu menurut (Elmi, F, 2018) pemberian kompensasi bertujuan untuk:

1. Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan

Untuk memperoleh karyawan agar dapat memenuhi syarat maka perusahaan harus membuat sistem kompensasi yang baik karena hal tersebut merupakan faktor penarik masuknya karyawan *qualified*, sebaliknya sistem kompensasi yang buruk dapat mengakibatkan keluarnya karyawan yang *qualified* dari suatu organisasi.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Mempertahankan karyawan yang ada apabila hal tersebut terjadi didalam perusahaan terdapat sistem kompensasi yang kurang baik dengan iklim usaha

yang kompetitif hal tersebut dapat menyulitkan organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan karyawannya yang *qualified*.

3. Menjalin keadilan

Dalam pemberian kompensasi juga perlu menjalin keadilan karena hal yang harus dilakukan perusahaan pada karyawan yaitu memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Menghargai perilaku yang diinginkan apabila karyawan berperilaku baik sesuai dengan harapan organisasi maka penilaian kinerja yang diberikan perusahaan akan lebih baik dari pada karyawan yang berperilaku kurang baik atau tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan organisasi.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Perusahaan perlu mengendalikan biaya-biaya pada karyawan agar sesuai dengan yang diharapkan untuk lebih produktif dan lebih efisien dalam bekerja sehingga organisasi dapat memperkecil atau mengendalikan biaya-biaya yang harus dikeluarkan dan memperbesar pemasukan.

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Memenuhi peraturan-peraturan yang legal dimana kompensasi bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan legal seperti upah minimum rata-rata (umr), ketentuan lembur, jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek), asuransi tenaga kerja (astek) dan fasilitas lainnya.

**c. Jenis-Jenis Kompensasi**

Terdapat beberapa jenis-jenis kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli

diantaranya ialah yang dipaparkan oleh Edison dkk (2018:152-153) yang menyatakan bahwa bentuk imbalan yang diterima karyawan terbagi menjadi dua yaitu kompensasi normatif dan kebijakan. Kompensasi normatif berupa gaji atau upah, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan komponen tetap lainnya. Sedangkan kompensasi bersifat kebijakan berupa tunjangan professional, tunjangan makan dan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

Adapun jenis-jenis kompensasi, diantaranya ialah yang telah dipaparkan oleh (Sinambela, 2017, p. 224). Kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Untuk kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung yang berupa bayaran pokok, insentif, bonus, dan tunjangan sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu berupa program perlindungan dan fasilitas. Selanjutnya itu untuk kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja.

Selain itu pemaparan lain dikemukakan oleh Kasmir (2016:241-242) yang menyatakan bahwa jenis pemberian kompensasi ada dua, yaitu kompensasi keuangan yang berupa gaji, upah, bonus, komisi dan insentif, dan kompensasi bukan keuangan yang berisi tunjangan-tunjangan guna menyejahterakan karyawan. Kompensasi dalam bentuk keuangan maupun bukan keuangan memiliki arti sebagai bentuk penghargaan kepada perusahaan karena telah menyelesaikan pekerjaannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Priansa (2018:321) yang mengemukakan bahwa jenis pemberian kompensasi ada tiga, yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji atau upah, kompensasi tidak langsung yaitu di luar gaji atau upah tetap yang berupa uang atau barang,

dan insentif berupa penghargaan atau ganjaran.

Berdasarkan dari pemaparan diatas mengenai jenis-jenis kompensasi diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi keuangan dan bukan keuangan. Kompensasi keuangan terdiri dari gaji atau upah, insentif, bonus, dan lainnya yang sifatnya keuangan. Sedangkan kompensasi bukan keuangan lebih menekankan seperti tunjangan-tunjangan yang menyejahterakan karyawan.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Dalam pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi tersebut ialah, Menurut Sinambela (2017:234-235) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain kinerja dan produktivitas kerja, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, serta undang-undang dan peraturan yang berlaku. Sedangkan menurut (Wibowo, 2017, p. 293) bahwa kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the government*, dan *unions*. Sedangkan pada faktor internal adalah *the labor budget* dan *who makes compensation decision*.

Selanjutnya Elmi (2018:87-89) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah dana organisasi, produktivitas kerja, posisi dan jabatan, Pendidikan dan pengalaman, jenis dan sifat pekerjaan, biaya hidup, penawaran dan permintaan kerja, kebijaksanaan pemerintah, dan kondisi perekonomian nasional. Adapun Wibowo (2017:293) memaparkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi

adalah pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, pemerintah, perserikatan, anggaran tenaga kerja, dan pembuat keputusan kompensasi.

Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ialah produktivitas dan kinerja karyawan, pendidikan, pengalaman kerja, jabatan, keadaan ekonomi, kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar, pemerintah, perundang-undangan, biaya hidup dan anggaran tenaga kerja.

#### **e. Dampak Kompensasi**

Terdapat beberapa dampak pada perusahaan karena adanya kompensasi, hal tersebut dikemukakan oleh beberapa ahli mengenai dampak yang terjadi karena adanya kompensasi, menurut (Stone & Dulebohn, 2016, p. 135) mengatakan bahwa kompensasi berdampak baik bagi organisasi dan juga individu. Dampak yang ditimbulkan dari kompensasi yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Sudaryo; Yoyo, dkk., 2018) juga mengatakan bahwa dampak dari kompensasi diantaranya adalah Dampak positif pada efisiensi dan hasil kerja, Memberikan dorongan terhadap karyawan untuk bekerja lebih giat, Membantu proses evaluasi jabatan, dapat diaplikasikan, memberikan keseimbangan kerja, Meningkatkan moral karyawan, Membantu organisasi dalam memenuhi dan menghadapi karyawan, Membantu penyelesaian masalah, Mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

Sedangkan pendapat ahli lainnya yaitu menurut Kadarisman (2016:9) menyatakan bahwa kompensasi berdampak positif untuk perusahaan. Dengan adanya dampak positif ini akan meningkatkan kemampuan yang dimiliki pegawai, dapat memberikan motivasi agar pegawai bekerja secara

optimal sehingga dapat mencapai tujuan, dan dapat membuat pegawai tetap bertahan di perusahaan. Bagi pegawai dampak kompensasi dapat memenuhi kebutuhan, membuat semangat dalam bekerja, dan dapat meningkatkan rasa sosial antar pegawai.

Berdasarkan dampak kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa dampak dari kompensasi bersifat positif untuk karyawan dan perusahaan. Dampak positif ini bisa meningkatkan kualitas kerja karyawan serta memberikan kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan sehingga karyawan dapat terus berkomitmen terhadap perusahaan.

#### **f. Dimensi Kompensasi**

Dimensi kompensasi yaitu Berdasarkan para ahli dimensi kompensasi dibagi kedalam dua macam yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi bukan keuangan Menurut Kasmir (2016:241), hal tersebut dijelaskan

1. Kompensasi Keuangan yaitu, Gaji pemberian gaji bersifat tetap artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya. Selanjutnya ada Bonus hal yang dimaksud bonus yaitu pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Yang terakhir ada Insentif dimana guna adanya insentif yang diberikan merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja karyawan akan meningkat
2. Kompensasi bukan Keuangan yaitu, Tunjangan Kesehatan dimana tunjangan kesehatan merupakan fasilitas kesehatan yang diberikan

kepada karyawan, suami istri serta anak-anaknya. Besarnya kesehatan yang diberikan tergantung jabatan seseorang. Selanjutnya terdapat Tunjangan Hari Raya dimana tunjangan hari raya merupakan tunjangan yang diberikan kepadasetiap karyawan yang merayakan hari-hari besar agamanya masing-masing.

#### **4. Kepuasan Kerja**

##### **a. Defenisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja diidentifikasi sebagai kepuasan setiap individu dalam pekerjaannya dan individu tersebut akan berhadapan dan berinteraksi dengan teman kerjanya, atasan, aturan perusahaan, dan juga standar kerja (Mulyadi, 2015:39). Menurut Wibowo (2017:415) memaparkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang diharapkan oleh setiap orang untuk dapat memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut (Lantara & Nusran, 2019) kepuasan kerja merupakan sikap yang positif seorang individu terhadap pekerjaannya yang dapat ditimbulkan berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja sesuai dengan aspek pekerjaannya sehingga seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek dan tidak puas dengan aspek lainnya. Sedangkan Menurut Edison dkk (2018:210-211) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan sebelumnya dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah harapan setiap karyawan atau pegawai pada suatu perusahaan dalam bentuk perasaan karyawan terhadap hal-hal yang menyenangkan ataupun hal-hal yang tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dan harus selalu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mempertahankan karyawannya dengan baik. Perusahaan harus memperhitungkan apa saja yang dapat menjadi faktor kepuasan kerja, menurut (Busro, 2018, p. 109) terdapat faktor faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi *pay, promotion, supervision, pringe benefits, contingent reward, operator conditions, coworkers, nature of work* serta *communication* kepuasan juga dapat diartikan sebagai perasaan individu terhadap pekerjaannya, situasi pekerjaan, kerja sama antar pimpinan, sesama pimpinan dan juga sesama karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2017) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor pegawai diantaranya yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Sedangkan menurut Edison dkk (2018:207-208) mengatakan bahwa terdapat faktor yang dapat mempegaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor kompensasi dan juga faktor kepemimpinan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor

yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu kecerdasan, emosi, kompensasi, dan kepemimpinan.

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu bagaimana atasan memberikan perlakuan terhadap karyawannya, promosi yang adil didalam perusahaan, interaksi yang sehat antar karyawan, beban kerja yang diemban dan pekerjaan yang sedang dijalankan dan juga gaji yang diterima. Dengan mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat membantu perusahaan untuk mengambil suatu keputusan. Menganalisis kepuasan kerja penting dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan.

### **c. Teori Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan puas karyawan atau rasa pencapaian yang didapat karyawan dalam pekerjaannya, berdasarkan para ahli terdapat beberapa teori kepuasan kerja yaitu Menurut Wibowo (2017:416-417) teori yang menjadi landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Diantaranya yaitu teori dua faktor (*Two Factor Theory*) menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene*. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Selanjutnya adalah *Value Theory* yang menurut konsep teori ini kepuasan kerja dapat diperoleh dari beberapa faktor. Cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka.

#### **d. Dimensi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan terdapat pendapat beberapa ahli mengenai dimensi alat ukur kepuasan kerja. Seperti Gibson, Ivancevich & Donnelly. dalam Edison dkk (2018:213) antara lain yaitu :

##### **1. Upah dan Gaji**

Perusahaan harus memberikan upah dan gaji kepada karyawan karena gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya. Karena pada dasarnya, uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

##### **2. Pekerjaan itu sendiri**

Kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan individu dalam bekerja. Apabila karyawan diberi kesempatan untuk berkreasi dan variasi tugas, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan kompleksitas pekerjaan, maka karyawan akan cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya.

##### **3. Kesempatan promosi**

Kesempatan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda, karena kegiatan promosi biasanya dilakukan secara struktural yang akan mempengaruhi bertambahnya tanggung jawab, perubahan upah/gaji, dan berbagai penghargaan lainnya.

##### **4. Supervisi/atasan**

Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang suportif, penuh

perhatian, bersahabat, mendengarkan masukan dari bawahan, dan memusatkan dirinya pada pekerjaan. Maka dari itu sebagai atasan harus bisa mengayomi para karyawannya tanpa membedakan posisi atau jabatannya, semua dianggap sama.

#### 5. Rekan Kerja

Rekan atau kelompok kerja bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pertama pada individu. Karyawan akan merasakan kepuasan apabila dapat berkomunikasi dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik.

#### e. Hubungan dengan Kepuasan Kerja

Penelitian mengenai hubungan kompensasi dan kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Bawoleh, Pangemanan, & Tielung, 2015) mengenai motivasi dan kompensasi pada kepuasan kerja karyawan pada industri makanan di Indonesia yang menyebutkan hasil dari hubungan antara motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja ialah signifikan secara simultan maupun parsial.

Edison dkk (2018:214) berpendapat bahwa kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Jika merujuk pada dimensi kepuasan, ada korelasinya dengan kepemimpinan, termasuk juga dengan kebijakan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan. Menurut Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima,

kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan dan kemampuan pendidikan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Nurchayani & Adnyani, 2016) yang menyebutkan hasil dari penelitian yang dilakukan pada industri minuman, ialah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, hubungan mengenai kompensasi dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil kearah signifikan positif. Hal ini berarti jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasa puas dan kepuasan kerja meningkat. Begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak memenuhi kebutuhan karyawan maka tingkat kepuasan kerja menjadi menurun.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2. 1 LITERASI RESUME SKRIPSI**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Nawastuti Rati (2018)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.	Motivasi (X1), Kompensasi (X2)	Kinerja karyawan (Y1), Kepuasan kerja (Y2)	Menggunakan teknik jalur analisis ( <i>path analysis</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
2	Rahmadani Fitri (2017)	Analisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fawas Jaya medan dengan lama kerja sebagai variable moderating	Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2), Kepuasan kerja (X3)	Kinerja karyawan (Y1)	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
3	Ikmal Nur Muflih (2015)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja	Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2)	Kepuasan kerja (Y1)	Model regresi berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan</li> <li>2. motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan</li> <li>3. kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> </ol>
4	Nurchayani dan Adnyani . (2016)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepusasan kerja pada PT Sinar Sosro Pabrik Bali.	Kompensasi (X1), Motivasi (X2)	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Menggunakan teknik jalur analisis ( <i>path analysis</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</li> <li>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasaan kerja</li> <li>3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan</li> </ol>

5	Nurchayani Ni Made dan Adnyani I.G.A. Dewi (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	X1 : Kompensasi  X2 : Motivasi	Y1 : Kepuasan Kerja  Y2 : Kinerja Karyawan	Penyebaran koesioner	Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Amalia Nur Rochma (2020)	Pengaruh Kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UPT Purwokerto	X1 : Kompensasi  X2 : Motivasi  X3 : Disiplin Kerja	Y: Kepuasan Kerja	metode pendekatan kuantitatif, Metode analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda	berdasarkan hasil uji t dan uji F bahwa secara parsial dan simultan variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)
7	Nurhayati (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BANK SULSELBAR CABANG SYARIAH MAROS	Kompensasi (X1), Motivasi(X2),	Y: Kepuasan Kerja	Teknik analisisnya menggunakan Regresi Linier Berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.
8	Emi Dahlia (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi Studi Pada The House of Raminten	Kompensasi (X1), Motivasi(X2),	Y1 : Kinerja Karyawan Y2 : Kepuasan Kerja	Teknik analisisnya menggunakan <i>Partial Least Square</i> Menggunakan Aplikasi WarpPLS 6.0	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. 2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi tidak memediasi pengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data Penulis 2021

Tabel 2. 2 JURNAL NASIONAL TERDAHULU

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ahmad Gunawan, Imam Sucipto, Suryadi (2020)	Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi	Motivasi dan Kompensasi (X)	Kinerja (Y)	Menggunakan analisis regresi linier berganda	<p>Hasil analisis data penelitian diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1.Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, yang ditunjukkan dari hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X1) diperoleh hasil t hitung sebesar 2,621 dengan signifikansi 0,011. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% t tabel sebesar 1,668. Maka t hitung &gt; t table (2,621 &gt; 1,668). Nilai Signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,011 &lt; 0,05).</p> <p>2.Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, yang ditunjukkan dari hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel kompensasi (X2) diperoleh hasil t hitung sebesar 4,218 dengan signifikansi 0,000. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% t tabel sebesar 1,668. Maka t hitung &gt; t table (4,218 &gt; 1,668). Nilai Signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,000 &lt; 0,05).Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja pada kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, mempengaruhi kinerja pegawai.</p> <p>3. Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, hal itu dibuktikan dari hasil nilai F hitung sebesar 39,638 lebih besar dari f tabel</p>

2	Egi Saputro, Ahmad Darda (2019)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi dan Kompensasi (X)	Kinerja (Y)	Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda	Secara empiris, dari hasil pengujian diperoleh bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut. Hasil pengujian pengaruh Kompensasi terhadap kinerja kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut. Motivasi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja perusahaan.
3	Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani (2017)	Analisis Pengaruh Motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di broadway barbershop PT Bersama Lima Putera	Motivasi dan Kompensasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan metode regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. Kehadiran karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat.</li> <li>2. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. Kehadiran karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi yang tepat.</li> <li>3. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan Broadway</li> </ol>
4	Ni Ketut Ayu Juli Astusi; Nyoman Sudharma (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach	Kompensasi dan Motivasi (X)	Kepuasan kerja (Y)	Analisis jalur	Variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan hotel Bakung's Beach.

5	Megido Andreas, Maswir & Mawarta Onida (2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Kesektariatan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang	Motivasi kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Sederhana	Motivasi dan kinerja pegawai sebesar 0,643 yang menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja positif
6	Soleh Adang Saputra (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang	Motivasi Dan Kompensasi (X)	Kepuasan kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penulisan ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif	(1) Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.(2) Motivasi Secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (4) Motivasi Secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. (5) Koefisien jalur variabel Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,424 dan besar total pengaruhnya (langsung) sebesar 0,180 atau 18%.(6) Kompensasi dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. (7) Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
7	Veri Arinal, Agus Tanti Rahayu (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika	Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2)	Kepuasan kerja (Y)	Menggunakan metode regresi linear berganda	1.Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen. 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Motivasi dan Kompensasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di STIKOM CKI.

8	Robby Christian Wangsa (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada kinerja karyawan (Studi Kasus PT Daun Kencana Sakti)	Kompensasi Dan Motivasi (X)	Kepuasan kerja (Y)	Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis partial least square	Hasil analisis ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain kompensasi dan motivasi kerja ditemukan memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
---	-------------------------------	---	-----------------------------	--------------------	--	--

*Sumber : Hasil Olahan Data Penulis 2021*

### C. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2017), kerangka pemikiran merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Kerangka pemikiran pada penelitian ini dibuat berdasarkan teori-teori pada penelitian penulis, yaitu pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan PT Alamjaya Wirasantosa.

Berdasarkan pemaparan teori-teori diatas dan hasil dari penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dasar dalam penelitian ini, maka kerangka pemikiran yang diambil dari penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dasar dalam penelitian ini, maka kerangka pemikiran yang diambil ialah dari alat ukur variabel yang akan diteliti.

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Mulyadi (2016:115) motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau yang

memberi semangat. Hasibuan (2017: 141) menyatakan bahwa motivasi penting bagi pekerja karena motivasi merupakan hal-hal yang menimbulkan, mendukung, dan menyalurkan perilaku manusia untuk dapat mau bekerja dengan gigih dan giat untuk mencapai tujuan dengan hasil yang optimal.

Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ana Wulandari (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Solo. Hal tersebut dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

## **2. Pengaruh Kompensasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Menurut Elmi (2018:84) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan dan kompensasi merupakan bentuk seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada suatu organisasi.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang terlibat di dalamnya sebagaimana hal tersebut merupakan kewajiban bagi perusahaan atas jerih payah yang diberikan karyawan ke perusahaanselama bekerja dan bagi karyawan kompensasi ialah suatu kewajiban atas bebandan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mencapai tujuan perusahaan (Kasmir 2016:223). Sedangkan Menurut Hamali (2016:80) kompensasi ialah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diterima karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan dan pemberian kompensasi juga tidak selalu dalam bentuk uang tetapi dapat juga berbentuk materil atau benda.

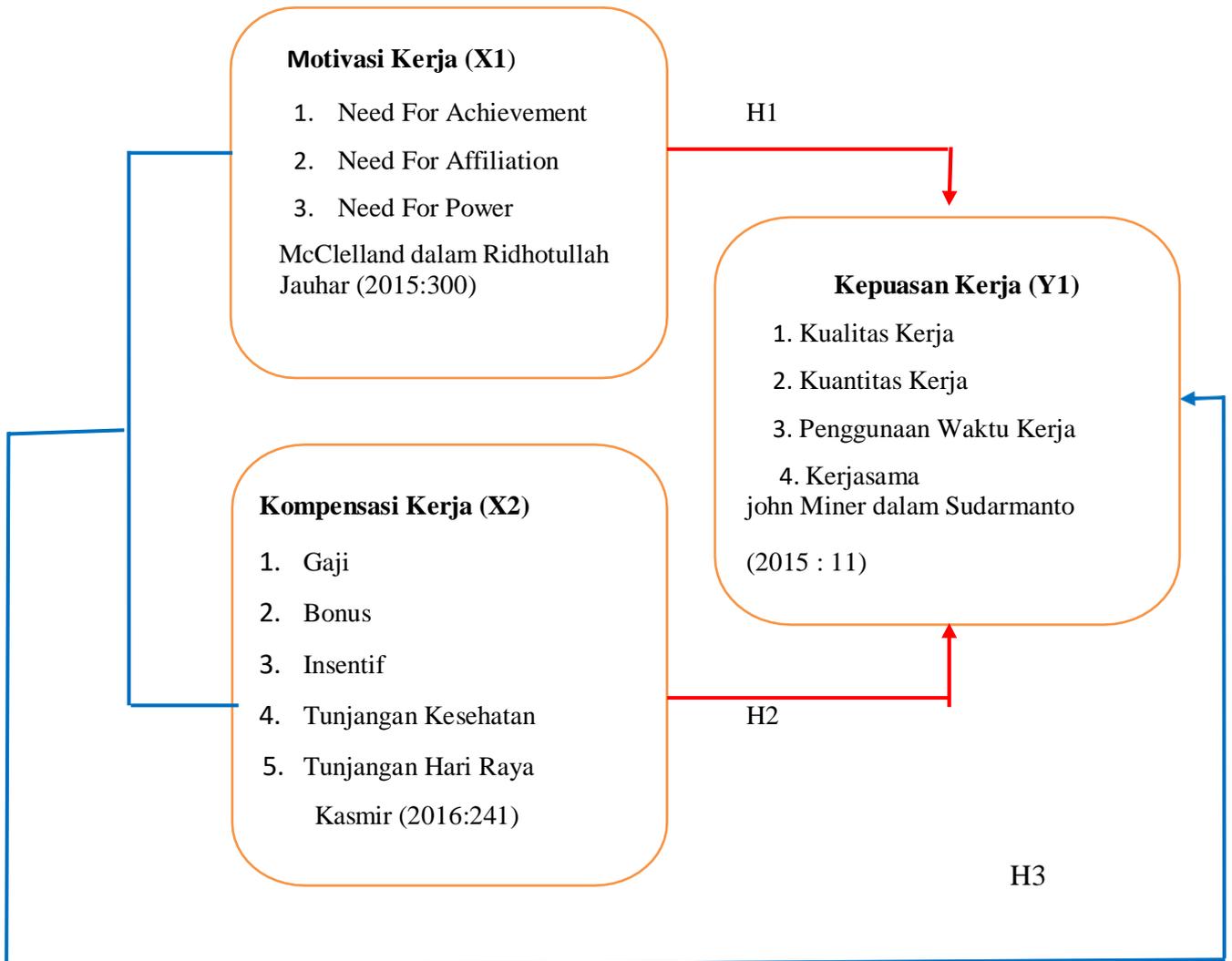
Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan diatas maka dari itu kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Seperti yang dikemukakan menurut Handoko (2017:155) suatu cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui sistem kompensasi yang baik. Selain itu faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Edison dkk (2016:214) diantaranya adalah kepemimpinan, kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi, kebijakan manajemen, kompensasi, penghargaan, suasana lingkungan. Penelitian terdahulu yang dilakukan di Indonesia tepatnya di Kota Manado oleh Potale dan Uhing (2015) menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja walaupun secara parsial karena penelitian ini tidak hanya mengukur kompensasi terhadap kepuasan kerja namun terdapat variabel lain yang diteliti yaitu stress kerja. Penelitian ini menggunakan karyawan PT Bank Sulut cabang Utama sebagai sampel penelitiannya. Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Karyawan yang mendapat kompensasi yang pantas dari perusahaan baik kompensasi materi maupun kompensasi non materi dan memiliki motivasi kerja yang tinggi tentu akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik juga. Hal ini tentunya akan memberikan dampak pada hasil pekerjaan para karyawan dan dapat mempengaruhi produktifitas karyawan serta perusahaan. Sehingga kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri dan berdampak pada perusahaan.

Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Chacha wulandary bouda (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Gojek Bandung, analisis dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja secara simultan maupun parsial. Selanjutnya dibuktikan lagi dengan penelitian yang lainnya yaitu oleh Wijaya dan Andraeni (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.

Analisis dengan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Olahan data Penulis 2021

Keterangan :

→ : Pengaruh Secara Parsial (Tanda Panah Berwarna Merah)

→ : Pengaruh Secara Simultan (Tanda Panah Berwarna Biru).

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang sifatnya masih praduga dan harus dibuktikan kebenaran penelitiannya. Berdasarkan para ahli menurut (Sugiyono, 2016), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Di katakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, hipotesis yang diajukan dan dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Alamjaya Wirasentosa
2. Kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Alamjaya Wirasentosa
3. Motivasi kerja dan kompensasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Alamjaya Wirasentosa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut (Sujarweni, 2015) metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain (Sujarweni, 2015:16). Selain itu, jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah penelitian kausal yang merupakan adanya hubungan bersifat sebab akibat, terdapat variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2017).

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **a. Lokasi Penelitian Pemilihan**

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek pada karyawan PT Alamjaya Wirasentosa di Jl. Raya Medan-Tanjung Morawa KM.13,5 No.54, Desa Bangun sari.

##### **b. Waktu Penelitian**

proses penelitian dilakukan mulai Maret 2021 sampai dengan Juni 2021, dengan format berikut :

**Tabel 3. 1** Tabel Kegiatan Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun											
		Jun 2021	Jul 2021	Agst 2021	Sept 2021	Okt 2021	Nov 2021	Des 2021	Jan 2021				
1	Riset awal Pengajuan												
2	Penyusunan Proposal												
3	Seminar Proposal												
4	Perbaikan Acc Proposal												
5	Pengolahan Data												
6	Penyusunan Skripsi												
7	Bimbingan Skripsi												
8	Meja Hijau												

*Sumber* : Data Olahan Penulisn 2021

### C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### 1. Variabel Penelitian

Terdapat 2 variabel penelitian yaitu variabel *independent* dan *dependent*, variabel penelitian akan dikemukakan oleh beberapa para ahli yaitu Menurut (Sugiyono, 2019) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel juga merupakan konsep yang memiliki nilai dan fakta yang bisa untuk diamati atau diteliti (Ikbar, 2012:10). Dalam penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel yaitu Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan.

##### a. Variabel Independent (X)

Variabel *Independent* (X) Menurut Sugiyono (2019:57) variabel bebas (*independent*) yaitu variabel yang mempunyai pengaruh atau yang menjadi sebab

terjadinya perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah Motivasi dan Kompensasi.

b. Variabel Dependent (Y)

Variabel *Dependent* (Y) Menurut Sugiyono (2019:57) variabel terikat (*dependent*) yaitu variabel yang mendapat pengaruh atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas atau independen. Variabel *dependent* dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Y).

## 2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional akan dijelaskan oleh beberapa para ahli yaitu Menurut Nayak dan Singh (2015:19) mengungkapkan mengenai operasional variabel yang merupakan serangkaian instruksi yang mengenai cara mengukur variabel yang telah terdefinisi secara konseptual. Variabel yang tersusun secara konseptual membantu dalam menyusun variabel yang telah ada dalam penelitian ini.

Menurut (Sekaran & Bougie, 2017) variabel merupakan segala sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Suatu nilai dapat dirasakan berbeda pada berbagai waktu sekalipun pada objek atau orang yang sama dapat juga pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Variabel operasional ini dibutuhkan untuk mengetahui pengaruh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku terhadap niat perilaku menggunakan digital perbankan. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel *independent* dan satu variabel *dependent*. Variabel *independent* adalah variabel yang menjadi sebab atau merubah/mempengaruhi variabel lain (Siregar, 2017).

Variabel ini juga sering disebut dengan variabel bebas, *predictor*, *stimulus*, *eksogen* atau *antecedent*. Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan

penulis ialah kompensasi. Selanjutnya menurut (Siregar, 2017) bahwa variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain. Variabel ini juga sering disebut variabel terikat, variabel respons atau endogen. Pada penelitian ini penulis menggunakan variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

**Tabel 3. 2** Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
Motivasi Kerja (X1) McClelland dalam Ridhotullah dan Jauhar (2015:300)	<i>Need For Achievement</i>	Kemampuan karyawan dalam bekerja untuk melampaui standar	Ordinal
		Kemampuan karyawan untuk dapat memanfaatkan peluang	Ordinal
	<i>Need For Affiliation</i>	Tingkat karyawan membantu rekan kerja	Ordinal
		Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan sesama rekan kerja	Ordinal
	<i>Need For Power</i>	Kemampuan karyawan dalam mempengaruhi rekan kerja	Ordinal
		Kemampuan karyawan untuk mengarahkan rekan kerja	Ordinal
Kompensasi (X2) Kasmir (2016:241)	Gaji	Gaji yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai kebutuhan	Ordinal
		Ketepatan waktu pembayaran gaji	Ordinal
	Bonus	Bonus dapat meningkatkan kinerja	Ordinal
		Kepuasan terhadap bonus yang diterima	Ordinal
	Insentif	Pemberian insentif sesuai dengan jabatan	Ordinal
		Pemberian insentif sesuai dengan kinerja	Ordinal
	Tunjangan Kesehatan	Tunjangan kesehatan sesuai dengan harapan	Ordinal
		Memberi keamanan dan kenyamanan saat bekerja	Ordinal
Tunjangan Hari Raya	THR yang diberikan sesuai dengan harapan	Ordinal	
	THR yang diterima sesuai dengan kebutuhan	Ordinal	
Kepuasan (Y) Gibson <i>et al.</i> dalam Edison <i>et al.</i> (2018:213)	Upah atau Gaji	Kesesuaian upah dengan beban kerja	Ordinal
		Bentuk finansial lainnya seperti tunjangan – tunjangan di luar gaji pokok	
	Pekerjaan	Pekerjaan yang diterima sesuai kemampuan	Ordinal

	Kebebasan untuk berkreasi dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
Kesempatan Promosi	Frekuensi waktu dan kebijakan promosi karyawan.	Ordinal
	Keadilan dalam penilaian untuk kenaikan jabatan.	Ordinal
Supervisi/	Interaksi dan dukungan dari atasan	Ordinal
Atasan	Kesempatan untuk menyampaikan masukan oleh atasan	Ordinal
Rekan Kerja	Pegawai saling menghormati hak-hak individu	Ordinal
	Kerja sama.	Ordinal

*Sumber : Hasil Olah Data Penulis 2021*

## **D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan atau total jumlah karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut. Terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai populasi yaitu Menurut (Indrawati, 2015) bahwa populasi adalah keseluruhan individu, tim, kejadian ataupun benda yang bisa digunakan peneliti untuk di telaah, serta populasi ini berguna sebagai pembatas untuk penelitian yang di lakukan atau penelitian yang dipilih. Menurut Sugiyono (2015:135) menjelaskan bahwa dalam penelitian kuantitatif, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah PT Alamjaya Wirasentosa Medan sebanyak 148 orang karyawan.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ada didalam perusahaan tersebut yang nantinya akan digunakan dalam penelitian ini. Terdapat beberapa pendapat ahli mengenai sampel yaitu menurut (Lupiyoadi, Ikhsan, & Ridho Bramulya, 2015) sampel merupakan sebagian dari populasi yang diteliti atau diobservasi dan dianggap dapat menggambarkan keadaan atau ciri dari suatu populasi tertentu. Begitu juga seperti yang dikatakan oleh Sugiyono (2017:81), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada. Jika populasi tersebut terlalu besar, peneliti tidak akan mempelajari semua yang terdapat pada populasi tersebut, dikarenakan kemungkinan adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan *purposive sampling*. Teknik *non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017:84). Sedangkan *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan (Sugiyono,2015:144).

Penulis menggunakan *non-probability sampling* karena tidak semua populasi dijadikan sebagai sampel. Sementara *purposive sampling* digunakan karena dengan menggunakan *purposive sampling*, diharapkan kriteria sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan yang dilakukan. Kriteria sampel yang digunakan peneliti adalah individu yang menjadi karyawan di PT Alamjaya

Wirasentosa. Pada penelitian ini jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Juliansyah Noor, 2015).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N: jumlah elemen atau anggota sampel

N: jumlah elemen atau anggota populasi

e: tingkat kesalahan (error level)

(catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1) Dalam penelitian ini digunakan 10% sebagai tingkat kesalahan. Dengan memasukan persamaan

$$n = \frac{148}{1+148(0,1^2)}$$

$$n = \frac{148}{1,49}$$

$$n = 99,32$$

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh diatas, maka jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebesar 99,32 responden, dibulatkan menjadi 100 responden. Untuk memperoleh 100 orang tersebut peneliti akan menggunakan google form sebagai tempat pendistribusian kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan sesuai topik penelitian.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data kepada pengumpul. Dalam penelitian yang menggunakan data primer, peneliti menggunakan kuesioner dan sumber data yang diperoleh dari responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti melalui kuesioner menurut Sugiyono (2014:137). Sedangkan menurut pendapat ahli lainnya Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017: 142).

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari penelitian kepustakaan yang berasal dari buku wajib, literatur, jurnal, hasil riset, internet dan media informasi lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian Menurut Sugiyono (2015:222). Penjelasan lainnya yang dikemukakan Menurut Sugiyono (2015:137), data sekunder adalah data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Peneliti mendapatkan data sekunder pada penelitian ini bersumber dari literatur buku untuk teori-teori yang berhubungan variabel penelitian, situs internet untuk mendapatkan data-data perusahaan dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi dan jurnal ilmiah nasional yang membahas Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. *Method of Successive Interval* (MSI)

*Metode Successive Interval* (MSI) digunakan agar data yang diperoleh dari hasil kuisisioner dengan menggunakan skala *likert* (tingkat skala pengukuran ordinal) dapat diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda yang mensyaratkan penggunaan data interval. Menurut Riduwan dan Akdon (2014) mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametric yang mana data setidak-tidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana menggunakan *Method Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah mentransformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut:

1. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang telah disebarakan
2. Pada setiap butir pertanyaan tersebut, ditentukan berapa orang yang memperoleh skor 1, 2, 3, 4 dan 4 yang disebut sebagai frekuensi
3. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi tersebut secara berurutan perkolom skor
4. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z tabel untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
5. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
6. Tentukan nilai skala (NS) dengan rumus:
 
$$NS = \frac{(\text{density at lower limit} - \text{density at upper limit})}{(\text{area below upper limit} - \text{area below lower limit})}$$
7. Tentukan nilai transformasi dengan rumus:

$$Y = NS + [1 - (NS_{\min})]$$

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program MSI pada Microsoft Excel untuk memudahkan mengubah data ordinal menjadi data interval. Kemudian data interval tersebut setiap variabel dicari rata-ratanya.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan heteroskedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

## **3. Uji Normalitas**

Menurut Lupiyoadi & Ikhsan (2015:134) uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis apakah dalam penyebarannya normal atau tidak sehingga dapat digunakan untuk analisis parametrik. Dalam menentukan data distribusi apakah normal atau tidak, dapat dilakukan pengujian salah satunya menggunakan Kolmogorof-Smirnov. Pada pengujian Kolmogorof-Smirnov, data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dianggap tidak berdistribusi normal.

## **4. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dapat digunakan pada analisis regresi linier berganda yang terdiri dari dua atau lebih variable bebas yang diukur tingkat pengaruh antara variable bebas atau asosiasi hubungan tersebut. Dapat diukur dengan cara sebagai

berikut:

- a. Variabel bebas akan mengalami multikolinearitas jika  $a \text{ hitung} < a$  dan  $VIF \text{ hitung} > VIF$
- b. Variabel bebas tidak akan mengalami multikolinearitas jika  $a \text{ hitung} > a$  dan  $VIF \text{ hitung} < VIF$

Jika VIF kurang dari angka 10 dan nilai toleran lebih dari 0,1 maka regresi akan bebas dari multikoliniearitas.

### 5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Lupiyoadi & Ikhsan (2015:138) uji heteroskedastisitas berarti variasi residual tidak sama antara pengamatan satu ke pengamatan lainnya sehingga variasi residual yang harus bersifat heteroskedastisitas yaitu antara pengamatan satu dan pengamatan lain sama agar memberikan pendugaan model yang lebih akurat. Hal yang penting bagi setiap penelitian untuk memastikan bahwa regresi yang ditetapkan layak untuk diteliti. Keberadaan heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan pengamatan *scatter plot* (melalui gambar). Selain pengamatan melalui gambar, peneliti juga melakukan pengamatan terhadap heteroskedastisitas dengan menggunakan *software* SPSS. Model regresi yang baik dengan dapat ditentukan dengan dasar sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang membentuk suatu pola teratur (bergelombang atau melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## G. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Riduwan, 2014).

Rumus regresi linear ganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

X1 = variable independen (Motivasi)

X2 = variabel independen (Kompenasasi)

a = Konstanta (nilai Y)

b = koefisien (nilai peningkatan ataupun penurunan)

## H. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian dan kebenaran pada sebuah hipotesis dibuktikan dengan data yang telah dikumpulkan (Sugiyono, 2014:159). Dalam melakukan pengujian hipotesis maka harus membandingkan nilai t-statistic ( $t_o$ ) dengan nilai t-tabel ( $t_\alpha$ ) dengan ketentuan penerimaan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai  $t_o > (t_\alpha)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Jika nilai  $t_o < (t_\alpha)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

### 1. Pengujian terhadap Regresi Parsial (Uji T)

Menurut Sugiyono (2012:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu rumusan masalah peneliti biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan hipotesis yang diuji adalah Hipotesis nol ( $H_0$ ), sedangkan ( $H_a$ ) merupakan hipotesis alternatif dalam penelitian ini. Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan uji t, selanjutnya nilai dan titik kritis dengan taraf kesalahan 5% dan  $df = (n-2)$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t tabel. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

### 2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Motivasi dan Kompensasi) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Kepuasan Kerja). Hipotesis yang telah ditetapkan yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Untuk membuktikannya dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara nilai F hitung dengan F table pada taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan. (*degree of freedom*)  $df = (n-k)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Untuk menguji signifikansi atau adanya pengaruh hipotesis alternatif dilakukan uji F menurut Sugiyono (2011:192), dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> : Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

k : jumlah variabel

n : jumlah anggota sampel

F<sub>h</sub> : F hitung yang selanjutnya di bandingkan dengan F tabel

### I. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki peran yang besar untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel bergantung yang pada dasarnya dapat mengukur besar persentase dalam model regresi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya. Dari besarnya nilai koefisien determinasi yang berupa persentase dapat menunjukkan variasi nilai variabel dependen yang dijelaskan oleh model regresi. Besar R square ( $r^2$ ) berkisar antara 0-1 yang artinya semakin kecil besar  $r^2$ , maka hubungan antara kedua variabel semakin lemah. Dan sebaliknya jika besar  $r^2$  semakin mendekati 1, maka hubungan antara kedua variabel semakin kuat. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan cara rumus berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = Nilai koefisien korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Profil Tempat Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT Alamjaya Wirasantosa Medan**

PT Alamjaya Wirasantosa adalah perusahaan distribusi barang konsumen di Sumatera (Indonesia) Sejak 25 Agustus 1992. PT Alamjaya Wirasantosa adalah sebuah perusahaan yang bermarkas di Medan / Tanjung Morawa. Awalnya jaringan distribusi kami mencakup Aceh (NAD) & Sumatera Utara dengan produk utama dari Indofood Group. Seiring perjalanan waktu jaringan kami melebar ke seluruh pulau Sumatera dengan produk Indofood maupun produk Non Indofood.

###### **b. Visi dan Misi Perusahaan**

Visi perusahaan adalah menjadi salah satu distributor terbesar di Indonesia. PT Alamjaya Wirasantosa terus tumbuh dengan daerah cakupan dari Aceh hingga Lampung (Sumatera) dengan gudang besar milik perusahaan berlokasi di Sumatera. Untuk mencapai sasaran visi ini PT Alamjaya Wirasantosa akan terus melakukan pengembangan aset, peningkatan tim penjualan serta kesejahteraan karyawan. Selain produk makanan ringan PT Alamjaya Wirasantosa juga mengembangkan produk non makanan ringan.

###### **c. Jenis Usaha**

Pada perusahaan PT Alamjaya Wirasantosa terdapat beberapa distributor produk makanan ringan dan produk non makanan ringan dalam mendistribusikan produknya adalah sebagai berikut :

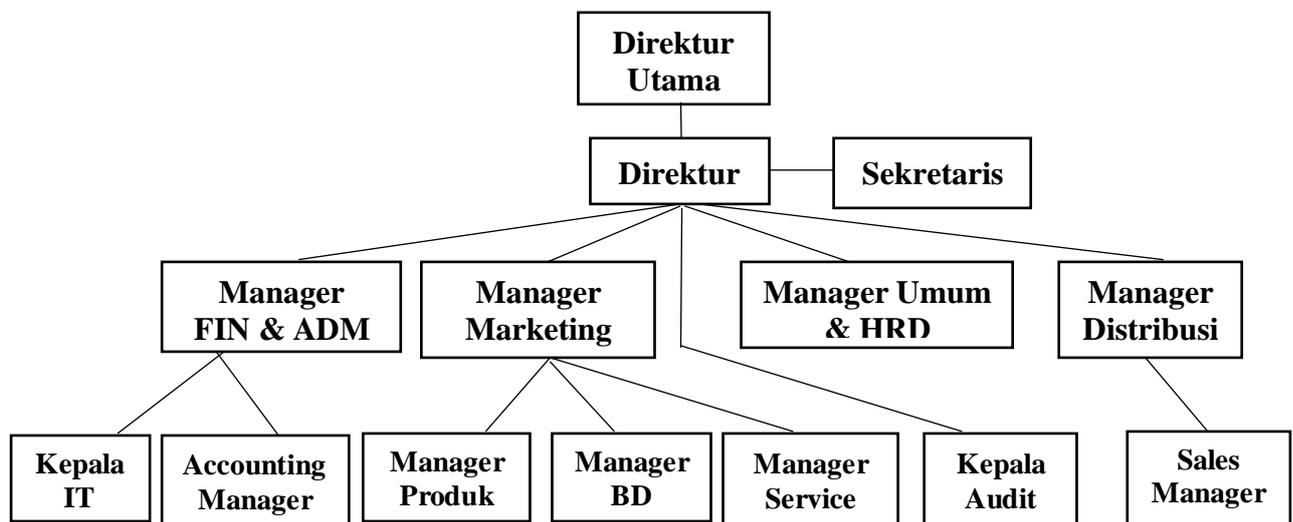
a. Jenis produk makanan ringan yang di distribusikan pada perusahaan PT Alamjaya

Wirasentosa yaitu Snack Indofood, chiki, chitato, cheetos, coklat, tobelo, arnotts, jetz, laysdan, Indomie, Pop Mie, Unibis dan yang lain– lain

- b. Jenis produk non makanan ringan yang di distribusikan pada perusahaan PT Alamjaya Wirasentosa yaitu Beras, tepung gula, tepung terigu, minyak delima, santan, simas margarine, terasi cap A No.1, bawang goreng, korek cricket dan yang lain – lain.

#### d. Struktur Organisasi PT Alamjaya Wirasentosa

Struktur organisasi merupakan kerangka yang mengelompokkan hubungan antara orang-orang pada suatu organisasi. Setiap bagian dalam organisasi memiliki pengertian tentang tanggung jawab dan pembagian tugasnya masing-masing. Struktur organisasi yang terencana dapat membantu kelancaran usaha dan berfungsi menjalankan kewajiban dan tanggung jawab serta menghindarkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam struktur organisasi tersebut tercermin pembagian kerja dan tanggung jawab yang dimaksud untuk mempermudah penentuan serta mengarahkan dan mengatasi pelaksanaan pekerjaan tersebut



**Gambar 4. 1** Struktur Organisasi

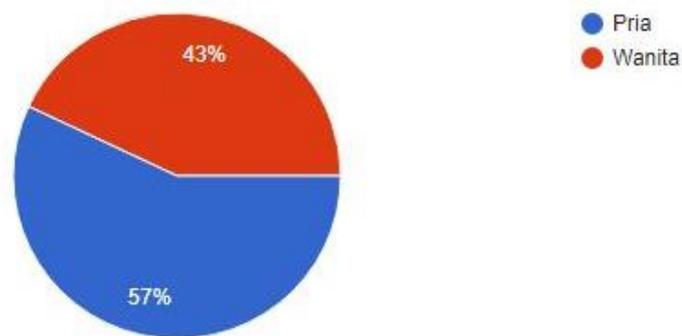
*Sumber:* PT Alamjaya Wirasentosa

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan yang berjumlah 100 orang. Karakteristik responden yang akan di jelaskan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan.

### a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui gambar pie chart sebagai berikut :



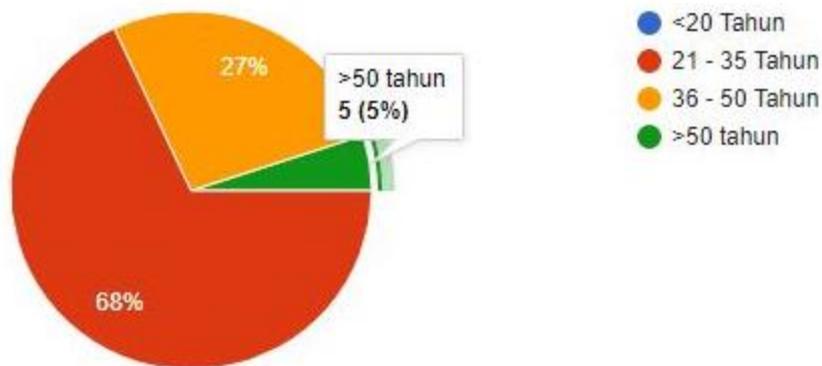
**Gambar 4. 2** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

*Sumber:* Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dalam penelitian ini dari 100 responden diperoleh data tertinggi sebesar 57% responden dengan jenis kelamin Pria dan 43% responden yang berjenis kelamin Wanita. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa didalam perusahaan PT Alamjaya Wirasentosa lebih di dominasi oleh pria.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini jumlah responden berdasarkan Usia dapat dilihat melalui gambar piechart sebagai berikut :



**Gambar 4. 3** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dalam penelitian ini dari 100 responden diperoleh data tertinggi sebesar 68% responden dengan usia 21-35 tahun, sebanyak 27% dengan usia 36-50 tahun, dan sebanyak 5% dengan usia > 50 tahun. maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang bekerja di PT Alamjaya Wirasentosa yaitu dengan usia 21-35 tahun.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam penelitian ini jumlah responden berdasarkan masa kerja pada perusahaan PT Alamjaya Wirasentosa dapat dilihat melalui gambar piechart sebagai berikut :



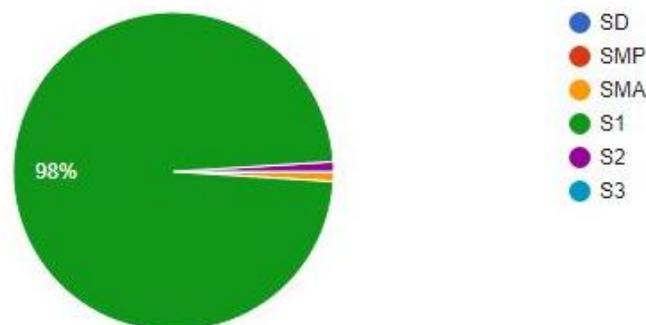
**Gambar 4. 4** Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber : Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan gambar 4.4 diatas, dalam penelitian ini bahwa dari 100 responden diperoleh data tertinggi sebesar 64% responden dengan masa kerja 1-5 tahun, sebanyak 23 % dengan masa kerja 6-10 tahun, serta sebanyak 8% dengan masa kerja >10 tahun dan sebanyak 5% dengan masa kerja < 1 tahun. maka dapat disimpulkan bahwa rata rata responden yang mengisi sudah bekerja di PT Alamjaya Wirasantosa dengan masa kerja 1 -5 tahun.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dalam penelitian ini jumlah responden berdasarkan pendidikan pada perusahaan PT Alamjaya Wirasantosa dapat dilihat melalui gambar piechart sebagai berikut :



**Gambar 4. 5** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber : Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan gambar 4.5 diatas, dalam penelitian ini bahwa dari 100 responden diperoleh data tertinggi sebesar 98% responden yang bekerja di PT Alamjaya Wirasantosa dengan pendidikan S1, sebanyak 1% dengan pendidikan S2 dan sebanyak 1% dengan pendidikan SMA. Maka dapat disimpulkan bahwa rata rata responden yang bekerja di PT Alamjaya Wirasantosa yaitu dengan pendidikan S1.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Kuisisioner yang telah terkumpul pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala likert untuk mengetahui hasil dari uji validitas dan reliabilitasnya. Deskripsi variabel penelitian ini digunakan untuk mengetahui tanggapan responden tentang hasil dari masing-masing variabel yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Alamjaya Wirasentosa Medan yang telah di sebar kepada 100 responden. Data yang telah terkumpul melalui alat ukur kuesioner telah dicoba uji validitas dan reliabilitasnya. Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yaitu untuk menjelaskan keseluruhan data yang telah terkumpul dengan cara memaparkan, mengelompokkan dan mengklasifikasikan ke dalam tabel distribusi frekuensi.

#### a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Data yang telah terkumpul dari responden mengenai variabel Motivasi Kerja, dapat dilihat hasilnya pada Tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4. 1** Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No Item	Pilihan Jawaban									
	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0%	1	1%	14	14%	63	63%	22	22%
X1.2	0	0%	1	1%	14	14%	65	65%	23	23%
X1.3	0	0%	2	2%	19	19%	54	54%	25	25%
X1.4	0	0%	2	2%	11	11%	59	59%	28	28%
X1.5	0	0%	7	7%	20	20%	49	49%	24	24%
X1.6	0	0%	3	3%	17	17%	50	50%	30	30%

*Sumber* : Data olahan penulis, 2021

Pada tabel 4.1 terdapat beberapa pernyataan dari dimensi-dimensi mengenai variabel motivasi kerja yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk pertanyaan pertama (Kemampuan karyawan dalam bekerja untuk melampaui standar) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 1% menjawab

tidak setuju, 14% menjawab cukup setuju, lalu 63% menjawab setuju, dan 22% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju adanya motivasi dalam kemampuan bekerja akan memberikan karyawan dalam melampaui standar kemampuannya sendiri, hal tersebut membuktikan bahwa karyawan suka menerima tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

2. Untuk pertanyaan ke dua (Kemampuan karyawan untuk dapat memanfaatkan peluang) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 1% menjawab tidak setuju, 14% menjawab cukup setuju, lalu 65% menjawab setuju, dan 23% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan banyak karyawan yang menjawab setuju adanya motivasi dalam kemampuan karyawan akan memberikan karyawan peluang bagi karyawan dalam bekerja, hal tersebut membuktikan bahwa karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka.
3. Untuk pertanyaan ke tiga (Tingkat karyawan membantu rekan kerja) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 2% menjawab tidak setuju, 19% menjawab cukup setuju, lalu 54% menjawab setuju, dan 25% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju kalau karyawan saling membantu sesama rekan kerja, hal tersebut membuktikan bahwa hubungan sosial antar karyawan lebih penting.
4. Untuk pertanyaan ke empat (Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan sesama rekan kerja) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 2% menjawab tidak setuju, 11% menjawab cukup setuju, lalu 59% menjawab setuju, dan 28% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

karyawan setuju adanya kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dengan rekan kerjanya, hal tersebut membuktikan bahwa terdapat keinginan karyawan untuk saling berinteraksi.

5. Untuk pertanyaan ke lima (Kemampuan karyawan dalam mempengaruhi rekan kerja) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 7% menjawab tidak setuju, 20% menjawab cukup setuju, lalu 49% menjawab setuju, dan 24% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju adanya motivasi pada karyawan yang dapat mempengaruhi rekan kerjanya, namun terdapat 7% yang menjawab tidak setuju, hal tersebut membuktikan bahwa tidak semua karyawan memiliki kebutuhan dengan mengkonsentrasikan diri dengan mempengaruhi orang lain atau sesama rekan kerja.
6. Untuk pertanyaan ke enam (Kemampuan karyawan untuk mengarahkan rekan kerja) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 3% menjawab tidak setuju, 17% menjawab cukup setuju, lalu 50% menjawab setuju, dan 30% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju adanya motivasi dalam kemampuan karyawan untuk mengarahkan rekan kerjanya, hal tersebut membuktikan bahwa adanya kebutuhan dengan mengkonsentrasikan diri untuk memenangkan argumentasi.

## b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi Kerja

Data yang telah terkumpul dari responden mengenai Kompensasi Kerja, dapat dilihat hasilnya pada Tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4. 2** Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi Kerja

No Item	Pilihan Jawaban									
	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	0%	8	8%	26	26%	52	52%	14	14%
X2.2	0	0%	1	1%	9	9%	61	61%	29	29%
X2.3	0	0%	8	8%	45	45%	37	37%	10	10%
X2.4	0	0%	3	3%	44	44%	43	43%	10	10%
X2.5	1	1%	4	4%	14	14%	44	44%	37	37%
X2.6	2	2%	4	4%	24	24%	32	32%	38	38%
X2.7	0	0%	1	1%	1	1%	43	43%	55	55%
X2.8	0	0%	1	1%	22	22%	39	39%	38	38%
X2.9	0	0%	2	2%	2	2%	38	38%	58	58%
X2.10	0	0%	4	4%	17	17%	38	38%	41	41%

*Sumber* : Data olahan penulis, 2021

Pada tabel 4.2 terdapat beberapa pernyataan dari dimensi-dimensi mengenai variabel Kompensasi Kerja yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk pertanyaan pertama (Gaji selalu dibayarkan tepat waktu) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 8% menjawab tidak setuju, 26% menjawab cukup setuju, lalu 52% menjawab setuju, dan 14% menjawab sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 8% menjawab tidak setuju dan 26% cukup setuju yang artinya ragu-ragu hal tersebut membuktikan bahwa tidak semua karyawan memperoleh gaji tepat waktu.
2. Untuk pertanyaan ke dua (Selain mendapatkan gaji juga mendapatkan tunjangan-tunjangan) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 1% menjawab tidak setuju, 9% menjawab cukup setuju, lalu 61% menjawab setuju, dan 29% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai sudah mendapatkan gaji dan tunjangan-tunjangan.

3. Untuk pertanyaan ke tiga (Bonus yang diberikan sesuai dengan hasil kinerja) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 8% menjawab tidak setuju, 45% menjawab cukup setuju, lalu 37% menjawab setuju, dan 10% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak semua karyawan mendapatkan bonus sesuai dengan hasil kerjanya karena terdapat 45% responden yang menjawab cukup setuju atau ragu-ragu kalau karyawan mendapatkan bonus sesuai dengan hasil kerjanya.
4. Untuk pertanyaan ke empat (Bonus yang diberikan sesuai dengan perjanjian) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 3% menjawab tidak setuju, 44% menjawab cukup setuju, lalu 43% menjawab setuju, dan 10% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak semua karyawan mendapatkan bonus sesuai dengan perjanjian karena terdapat 44% responden yang menjawab cukup setuju atau ragu-ragu kalau karyawan mendapatkan bonus sesuai dengan perjanjian yang sudah dibuat.
5. Untuk pertanyaan ke lima (Insentif yang diberikan perusahaan dapat mendorong karyawan lebih bekerja keras) sebanyak 1% menjawab sangat tidak setuju, 4% menjawab tidak setuju, 14% menjawab cukup setuju, lalu 44% menjawab setuju, dan 37% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan banyak karyawan yang menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan insentif guna untuk mendorong karyawan agar lebih bekerja keras.
6. Untuk pertanyaan ke enam (Insentif yang diberikan kepada karyawan memberikan rasa nyaman dan dihargai) sebanyak 2% menjawab sangat tidak setuju, 4% menjawab tidak setuju, 24% menjawab cukup setuju, lalu 32% menjawab setuju, dan 38% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat

disimpulkan sebanyak 38% karyawan yang menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah membuat karyawan nyaman dan dihargai saat bekerja.

7. Untuk pertanyaan ke tujuh (Saya mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 1% menjawab tidak setuju, 1% menjawab cukup setuju, lalu 43% menjawab setuju, dan 55% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan sebanyak 55% karyawan yang menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan tunjangan kesehatan untuk para pegawai.
8. Untuk pertanyaan ke delapan (Saya merasa perusahaan peduli dengan kesehatan karyawannya) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 1% menjawab tidak setuju, 22% menjawab cukup setuju, lalu 39% menjawab setuju, dan 38% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan banyak karyawan yang menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa terlindungi mengenai kesehatannya.
9. Untuk pertanyaan ke sembilan (Tunjangan hari raya selalu diberikan) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 2% menjawab tidak setuju, 2% menjawab cukup setuju, lalu 38% menjawab setuju, dan 58% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan banyak karyawan yang menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan tunjangan hari raya dengan baik.
10. Untuk pertanyaan ke sepuluh (Tunjangan hari raya diberikan dengan tepat waktu.) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 4% menjawab tidak setuju, 17% menjawab cukup setuju, lalu 38% menjawab setuju, dan 41% menjawab

sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan banyak karyawan yang menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum menerima tunjangan hari raya tepat pada waktunya.

### c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Data yang telah terkumpul dari responden mengenai Kepuasan Kerja, dapat dilihat hasilnya pada Tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4. 3** Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No Item	Pilihan Jawaban									
	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	1	1%	9	9%	40	40%	42	42%	8	8%
Y.2	1	1%	3	3%	11	11%	59	59%	26	26%
Y.3	3	3%	4	4%	19	19%	63	63%	12	12%
Y.4	1	1%	5	5%	24	24%	54	54%	16	16%
Y.5	2	2%	8	8%	28	28%	44	44%	18	18%
Y.6	1	1%	10	10%	30	30%	39	39%	20	20%
Y.7	0	0%	7	7%	35	35%	43	43%	15	15%
Y.8	0	0%	7	7%	35	35%	43	43%	15	15%
Y.9	0	0%	7	7%	30	30%	47	47%	16	16%
Y.10	0	0%	3	3%	29	29%	48	48%	20	20%

*Sumber* : Data olahan penulis, 2021

Pada tabel 4.3 terdapat beberapa pernyataan dari dimensi-dimensi mengenai variabel Kepuasan Kerja yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk pertanyaan pertama (Upah yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja saya) sebanyak 1% menjawab sangat tidak setuju, 9% menjawab tidak setuju, 40% menjawab cukup setuju, lalu 42% menjawab setuju, dan 8% menjawab sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 42% menjawab setuju dan 40% menjawab cukup setuju atau ragu-ragu yang artinya tidak semua karyawan menerima upah sesuai dengan kinerjanya.
2. Untuk pertanyaan ke dua (Selain upah, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.) sebanyak 1% menjawab sangat tidak setuju, 3% menjawab tidak

setuju, 11% menjawab cukup setuju, lalu 59% menjawab setuju, dan 26% menjawab sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 59% setuju dan 26% menjawab sangat setuju yang artinya tidak semua karyawan menerima tunjangan dari perusahaan.

3. Untuk pertanyaan ke tiga (Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing) sebanyak 3% menjawab sangat tidak setuju, 4% menjawab tidak setuju, 19% menjawab cukup setuju, lalu 63% menjawab setuju, dan 12% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebanyak 63% setuju karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang dan keahliannya.
4. Untuk pertanyaan ke empat (Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan) sebanyak 1% menjawab sangat tidak setuju, 5% menjawab tidak setuju, 24% menjawab cukup setuju, lalu 54% menjawab setuju, dan 16% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan setuju karena pekerjaan yang mereka lakukan menarik dan menyenangkan.
5. Untuk pertanyaan ke lima (Sistem promosi yang ada dilakukan secara transparan dan berdasarkan Prestasi/ bukan kedekatan semata) sebanyak 2% menjawab sangat tidak setuju, 8% menjawab tidak setuju, 28% menjawab cukup setuju, lalu 44% menjawab setuju, dan 18% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebanyak 44% setuju perusahaan melakukan sistem promosi secara transparan.
6. Untuk pertanyaan ke enam (Semua karyawan memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik) sebanyak 1% menjawab sangat tidak setuju, 10% menjawab tidak setuju, 30% menjawab cukup setuju,

lalu 39% menjawab setuju, dan 20% menjawab sangat setuju. Dapat disimpulkan sebanyak 39% setuju dan 10% menjawab tidak setuju yang artinya tidak semua karyawan memiliki peluang yang sama untuk meraih posisi yang lebih baik.

7. Untuk pertanyaan ke tujuh (Supervisi/atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan.) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 7% menjawab tidak setuju, 35% menjawab cukup setuju, lalu 43% menjawab setuju, dan 15% menjawab sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 43% menyatakan setuju kalau atasan membantu karyawan apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.
8. Untuk pertanyaan ke delapan (Supervisi/atasan menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada saya) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 7% menjawab tidak setuju, 35% menjawab cukup setuju, lalu 43% menjawab setuju, dan 38% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebanyak 43% karyawan menyatakan setuju dan 35% menyatakan cukup setuju atau ragu-ragu, hal ini membuktikan tidak semua karyawan mendapatkan perhatian dari atasan dan tidak semua karyawan diberikan nasihat dari atasan.
9. Untuk pertanyaan ke sembilan (Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 7% menjawab tidak setuju, 30% menjawab cukup setuju, lalu 47% menjawab setuju, dan 16% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebanyak 47% menyatakan setuju dan 16% menyatakan sangat setuju kalau rekan kerja mereka memberikan dorongan

dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

- 10.** Untuk pertanyaan ke sepuluh (Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani) sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 3% menjawab tidak setuju, 29% menjawab cukup setuju, lalu 48% menjawab setuju, dan 20% menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebanyak 48% menyatakan setuju, hal ini membuktikan kalau rekan kerja yang ada di perusahaan menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

#### **4. *Method of Succesive Interval* (MSI)**

Dalam proses penelitian, data yang masih berbentuk skala ordinal yang diperoleh dari kuesioner akan diubah terlebih dahulu menjadi data interval menggunakan *Method of Succesive Interval*. Peneliti melakukan pengolahan data menjadi interval menggunakan bantuan program Microsoft Excel dan hasilnya telah peneliti lampirkan pada konversi MSI. Dimana hasil dari pengubahan skala ordinal ke dalam skala interval terlampir.

### **5. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Lopiyoadi & Ikhsan (2015:134) uji normalitas data adalah uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametrik. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel apakah berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *Software IBM (SPSS)* versi 22 dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut :



**Gambar 4. 6** Hasil Grafik P-Plot

*Sumber* : Data Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan Gambar 4.6 Grafik P-Plot memberikan interpretasi bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

Selanjutnya berikut merupakan hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smornov* pada berikut ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.44012031
Most Extreme Differences	Absolute	0.095
	Positive	0.068
	Negative	0-.095
Test Statistic		0.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.097 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**Gambar 4. 7** One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

*Sumber* : Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan Gambar 4.7 dapat disimpulkan bahwa Asymp. Sig (2 tailed) yaitu sebesar 0,097. Hal tersebut menyatakan bahwa nilai dapat dinyatakan signifikan karena angka lebih besar dari nilai 0,05 yang berarti variabel residual berdistribusi secara normal.

## b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pedoman dari suatu model regresi yaitu bebas dari multikolinearitas dengan cara melihat *Variance Inflation Factor* (VIF)  $<10$ , dan jika VIF  $>10$  maka variabel tersebut memiliki masalah multikolinearitas. Jika tolerance  $>0,1$  maka variabel tidak memiliki masalah multikolinearitas dan jika tolerance  $<0,1$  maka variabel tersebut memiliki masalah multikolinearitas.

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas di bantu dengan bantuan *Software IBM* (SPSS) versi 22 yang hasilnya sebagai berikut :

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	0.494	2.026
	Kompensasi	0.494	2.026

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Gambar 4. 8** Uji Multikolinearitas

*Sumber* : Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan Gambar 4.8 setelah dilakukan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa *tolerance* sebesar  $0,494 > 0,1$  dan VIF sebesar  $2,026 < 10$  pada variabel X1, *tolerance* sebesar  $0,494 > 0,1$  dan VIF sebesar  $2,026 < 10$  pada variabel X2, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), variabel Kompensasi Kerja (X2) bebas dari multikolinearitas.

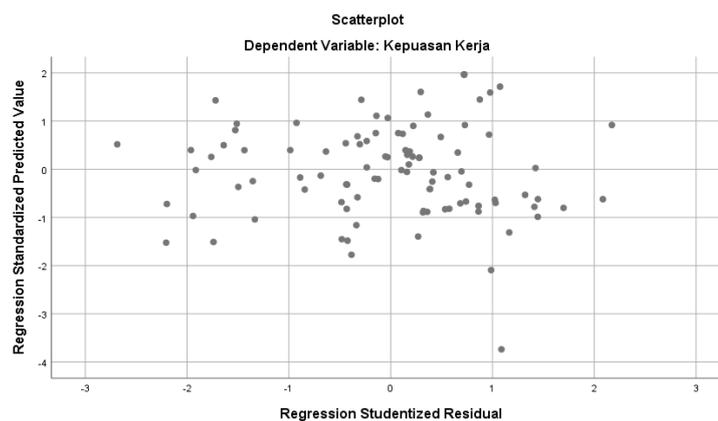
## c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi telah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lainnya. Pada regresi yang baik seharusnya tidak akan terjadi hal tersebut. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari :

1. Jika dalam gambar heteroskedastisitas terdapat titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu dan teratur maka terjadi heteroskedastisitas
2. Jika dalam gambar heteroskedastisitas tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan *Scatterplot* dengan bantuan *Software IBM (SPSS)* versi 22 yang hasilnya sebagai berikut :



**Gambar 4. 9** Hasil Uji Heterokedastisitas (*Scatterplot*)

*Sumber* : Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan Gambar 4.9 Hasil pengujian menggunakan *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan pola tidak jelas. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, maka dari itu variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat tidak heteroskedastisitas.

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen (Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan Kerja) yang diukur dengan hasil tanggapan 100 responden. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.041	.252	
Motivasi Kerja	.337	.088	.324
Kompensasi Kerja	.669	.102	.549

**Gambar 4. 10** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

*Sumber* : Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.10 hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dimasukkan ke dalam rumus model persamaan regresi berganda berikut:

$$Y = 0.041 + 0,337X_1 + 0.669X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta = 0,041 ini menunjukkan nilai yang konstan, yaitu jika variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) = 0, maka Kompensasi Kerja pada PT Alamjaya Wirasantosa sebesar 0,041
2. Jika terjadi peningkatan pada Motivasi Kerja sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,337.

3. Jika terjadi peningkatan Kompensasi Kerja sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,669.

Menurut keterangan pada tabel regresi linier berganda yang ada diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Dalam melakukan uji t maka harus membandingkan nilai t-statistic ( $t_o$ ) dengan nilai t-tabel ( $t_\alpha$ ) dengan ketentuan penerimaan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai  $t_o > (t_\alpha)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika nilai  $t_o < (t_\alpha)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-0.041	0.252		-0.162	0.872
	Motivasi Kerja	0.337	0.088	0.324	3.849	0.000
	Kompensasi	0.669	0.102	0.549	6.524	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### Gambar 4. 11 Hasil Uji T

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan Gambar 4.11 hasil pengujian hipotesis secara parsial diketahui nilai T hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 3.849, dan variabel Kompensasi Kerja (X2) sebesar 6.524, dan T tabel sebesar 1,984. Nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,00 dan Kompensasi Kerja (X2) sebesar 0,00. Karena  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja yang artinya berpengaruh secara signifikan atau secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

### b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam melakukan uji F maka harus membandingkan nilai F-hitung dengan nilai F-tabel dengan ketentuan penerimaan hipotesis sebagai berikut :

1. Jika nilai F hitung  $>$  F tabel, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai F hitung  $<$  F tabel, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.290	2	18.645	94.310	.000 <sup>b</sup>
	Residual	19.177	97	.198		
	Total	56.467	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

### Gambar 4. 12 Hasil Uji F

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan Gambar 4.12 diketahui F hitung sebesar 94.310 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai F hitung  $>$  F tabel ( $94.310 > 2.70$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja PT Alamjaya Wirasantosa Medan.

### 8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besar nilai koefisien determinasi berbentuk persentase yang menunjukkan variasi nilai variabel terikat yang diuraikan oleh model regresi. Besarnya R square berkisar antara 0-1 yang dimaknai dengan semakin kecil besarnya R square, semakin lemah hubungan antara kedua variabel. Dan sebaliknya jika besarnya R square mendekati nilai 1 maka hubungan antara kedua variabel semakin kuat.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 <sup>a</sup>	.660	.653	.44463

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Gambar 4.13** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan Gambar 4.13 hasil uji koefisien determinasi, dapat dilihat bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai R Square = 0,660. Besarnya hasil koefisien determinasi dapat dihitung dengan persamaan berikut :

$$Kd = \times 100\%$$

$$Kd = 0,660 \times 100\%$$

$$Kd = 66,0\%$$

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai ini menunjukkan variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 66,0% dan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan karakteristik 100 responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin diperoleh hasil sebesar 57% responden dengan jenis kelamin Pria dan 43% responden yang berjenis kelamin Wanita. Karakteristik responden berdasarkan usia dengan angka tertinggi sebesar 68% responden dengan usia 21-35 tahun, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang bekerja di PT Alamjaya Wirasentosa yaitu dengan usia 21-35 tahun. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan masa kerja diperoleh data tertinggi sebesar 64% responden dengan masa kerja 1-5 tahun, maka dapat disimpulkan bahwa rata rata responden yang mengisi sudah bekerja di PT Alamjaya Wirasentosa dengan masa kerja 1 -5 tahun dan karakteristik responden berdasarkan pendidikan diperoleh data tertinggi sebesar 98% responden yang bekerja di PT Alamjaya Wirasentosa dengan pendidikan S1, maka dapat disimpulkan bahwa rata rata responden yang bekerja di PT Alamjaya Wirasentosa yaitu dengan pendidikan S1.

Hasil jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan diperoleh hasil pengujian secara statistik terhadap hipotesis yang diajukan dengan hasil yang didapat dari temuan-temuan dalam R Square sebesar 0,660 berarti 66% nilai ini menunjukkan variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan dan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Tingkat hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, hal tersebut dilihat berdasarkan hasil dari uji t dimana motivasi kerja (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar  $3,849 > 1,984$  t tabel, dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada variabel Motivasi Kerja yang artinya berpengaruh secara signifikan atau secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut (Winardi, 2015:322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hasil ini juga didukung dari penelitian sebelumnya Achmad Yunaidi (2018), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan AJB Bumiputera.

### **2. Pengaruh Kompensasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Tingkat hubungan antara kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, hal tersebut dilihat berdasarkan hasil dari uji t dimana kompensasi kerja (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar  $6,524 > 1,984$  t tabel, dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada variabel Kompensasi Kerja yang artinya berpengaruh secara signifikan atau secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

Organisasi yang dapat menerapkan sistem kompensasi yang baik maka akan mempengaruhi motivasi pegawai yang nantinya akan berdampak terhadap kepuasan kerja dalam suatu organisasi, hal tersebut sesuai dengan penelitian Maheswari, dan Lutvy (2015). Hasil ini juga didukung dari penelitian sebelumnya Nurcahyani dan Adnyani (2016), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Tingkat hubungan antara motivasi kerja dengan kompensasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan, hal tersebut dilihat berdasarkan hasil dari uji F, dimana angka dari F hitung sebesar  $94,310 > 2,70$  F tabel, dengan nilai signifikansi 0,000, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alamjaya Wirasentosa Medan.

Hasil ini juga didukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyanto et al., (2017) menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Serta Penelitian yang dilakukan oleh Bawoleh et al., (2015), menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari Motivasi dan Kompensasi pada kepuasan kerja secara simultan maupun parsial.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan menggunakan teknik analisis data dan bantuan *software* SPSS 21 mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alamjaya Wirasantosa Medan, maka dapat diambil kesimpulan yang mampu menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji signifikan parsial (Uji t) bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 3,849 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,984 dan signifikan sebesar 0,00, maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alamjaya Wirasantosa.
2. Hasil uji signifikan parsial (Uji t) bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 6,524 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,984 dan signifikan sebesar 0,00, maka kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alamjaya Wirasantosa.
3. Hasil  $F_{hitung}$  sebesar 94,310 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,70 dan signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 maka motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja PT Alamjaya Wirasantosa Medan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data pada penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alamjaya Wirasantosa Medan, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Hasil tanggapan responden dari seluruh pernyataan tentang variabel Kompensasi yang mendapatkan persentase terbanyak dalam pernyataan tidak setuju terdapat pada dimensi gaji dan bonus dengan indikator gaji selalu dibayarkan tepat waktu serta bonus yang diberikan sesuai dengan hasil kinerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak semua karyawan menerima gaji tepat waktu dan tidak semua karyawan mendapat bonus sesuai dengan hasil kinerja mereka, oleh sebab itu disarankan agar kompensasi harus diterapkan atas asas adil dan layak/wajar. Hal tersebut dapat menjadi bahan kajian dalam menetapkan kebijakan kompensasi finansial selanjutnya agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari pegawai dan mewujudkan harapan pegawai.
2. Hasil tanggapan responden dari seluruh pernyataan tentang variabel kepuasan kerja yang mendapatkan persentase terbanyak dalam pernyataan tidak setuju terdapat pada dimensi upah/gaji dan kesempatan promosi dengan indikator upah yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja serta Semua karyawan memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik, oleh sebab itu disarankan Salah satunya indikator gaji pemberiannya disesuaikan dengan beban kerja karyawan, untuk promosi dalam pelaksanaannya lebih terbuka dengan melibatkan serikat pegawai.
3. Untuk penelitian selanjutnya, bagi yang akan meneliti dengan topik yang sama atau yang akan melakukan penelitian sejenis, penulis menyarankan untuk

meneliti pada objek penelitian yang berbeda, agar didapatkan situasi dan kondisi yang berbeda dengan penelitian ini. Kemudian, dapat menggunakan model penilaian atau dimensi lain dalam mengukur Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

## Daftar Pustaka

- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1.* . Bandung: CV PustakaSetia.
- Bawoleh, V., Pangemanan, S., & Tielung, M. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Sig Asia Bitung. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 03,472-481.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama.* Jakarta:Prenada media Group.
- Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources, Jilid 2.* Jakarta:Prenhalindo.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah , I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet,kedua).* Bandung: CV. Alfabeta.
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart. Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi. (2016). *pengantar manajemen sumber.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan. (2017:146). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, S. E., Rafiki, A., & Nasution, M. D. T. P. (2021). Bibliometric Analysis and Review of Halal Tourism. *Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 10(2), 177-194.
- Indrawan, M. I. (2021). ANTESEDEN KEBIJAKAN HUTANG PADA PERUSAHAAN PROPERTY DAN REAL ESTATE YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *JUMANT*, 12(1), 245-251.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergenci*

- Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT Refika Anditama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Prespektif Tenaga Kerja*.  
Makassar: Nas Media Pustaka.
- Lupiyoadi, R., Ikhsan, & Ridho Bramulya. (2015). *Praktikum Metode Riset  
Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung:  
PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:  
Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Nurchayani, N., & Adnyani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi  
Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel  
Intervening. *Jurnal Manajemen*, 05, No.01, 500-532.
- Pawirosumarto, S. (Okt 2016). PENGARUH KUALITAS SISTEM, KUALITAS  
INFORMASI, DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN  
PENGGUNA SISTEM E-LEARNING. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 424.
- Rahmadani, F. (2017). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI  
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA CV FAWAS  
JAYA. *Sumber Daya Manusia*, 14.
- Ridhotullah, S., & Mohammad, J. (2015 : 300). *Pengantar Manajemen*. Jakarta:  
Pustaka Prestasi.
- Rini, E. S., Absah, Y., Sembiring, B. K. F., & Nasution, M. D. T. P. (2021).  
INTENTION TO REVISIT TOURIST DESTINATIONS IN INDONESIA.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., & Sari, M. M. (2018). Strategi  
Pemasaran Wisata Di Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Asahan. *Jurnal  
Ilmiah "DUNIA ILMU" VOL, 4(2)*.
- Ridhotullah, S., & Jauhar, M. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi  
Pustakaraya.
- Sedarmayanti. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.  
Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6 ed.). Jakarta:  
Salemba Empat.

- Saragih, M. G., & Astuti, D. (2021). Analisis E-Service Quality Terhadap Loyalitas Nasabah dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 219-225.
- Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Stone, D., & Dulebohn, J. (2016). *Human Resource Management Theory and Research on New Employment Relationships*. Charlotte: Information Age Publishing, INC.
- Sudaryo; Yoyo, dkk;. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian dan Pengembangan Research dan Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2015:322). *Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wirasentosa, P. (2018). *PT Alamjaya Wirasentosa Trading & Distribution*. Retrieved from Alamjaya: <https://www.alamjaya.co.id/en/>