

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Supermal Karawaci

Nurul Amalia Tyas Ningrum ^{1,*}

¹⁾ 0433081819126@primagraha.ac.id, Universitas Primagraha, Indonesia

*) Corresponding Author

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of compensation and motivation on job satisfaction at PT Supermall Karawaci. The sample in this study was 30 employees at PT Supermall Karawaci. The sampling technique used is the saturated sampling technique. Primary data was collected by distributing questionnaires, and secondary data was obtained from the company. The analytical technique used is multiple linear regression analysis using SPSS version 26 software. The results showed that partially the compensation variable (X1) had a significant effect on job satisfaction (Y). T count indicates this > t table, i.e., 3.348 > 2.04841, Motivation (X2) has a significant effect on job satisfaction (Y). T count indicates this > t table which is 2.262 > 2.04841; the significant regression value is 0.002, and 0.032 is smaller than 0.050. And simultaneously, variable compensation (X1) and motivation (X2) have a positive effect on job satisfaction (Y), namely F count > F table of 26.590 > 3.354. With multiple linear regression equation value $Y = 5.246 + 0.543 X1 + 0.303 X2$. With a coefficient of determination of 66.3%. At the same time, 33.7% were from other variables that were not studied.

Keywords: Compensation; Motivation; Job Satisfaction.

Submitted: Desember 2022

Revised: Desember 2022

Accepted: Desember 2022

Article DOI:

<https://doi.org/10.59605/atama.v1i1.545>

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang di hasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan, serta merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh sumber daya manusia rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja sumber daya manusia tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu (Kania & Mudayat, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Melalui kepuasan kerja dapat diketahui kekurangan maupun kelebihan dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu dapat terlihat bahwa kepemimpinan dan kompensasi adalah dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, sebuah organisasi ataupun perusahaan pastinya membutuhkan tenaga kerja. Unsur MSDM itu sendiri adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu modern di era globalisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas sebagai aset yang dimiliki oleh PT Supermal Karawaci akan lebih memudahkan perusahaan didalam mencapai tujuannya, untuk itu perlu adanya pengelolaan aset yang baik oleh PT Supermal Karawaci dengan memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi performa dari kualitas Sumber daya manusia tersebut. Sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh PT Supermal Karawaci.

Disamping hal tersebut di atas kompensasi yang berupa finansial ada juga kompensasi yang tidak dalam bentuk finansial namun hal ini juga bisa mempengaruhi kepuasan karyawan seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, dan bertukar pikiran tentang pekerjaan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan sebagai pelaku yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan akan memperlihatkan motivasi, kepuasan serta kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karena motivasi kerja akan mempunyai peranan penting terhadap output dan input dari segi kualitas dan kuantitas. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kompensasi juga memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan hal ini akan berdampak kepada variabel lainnya. Namun demikian pula jika kompensasi tidak diberikan atau meningkat, maka kepuasan kerja menurun dan akan menimbulkan efek negatif bagi perusahaan.

Penelitian ini akan melihat bagaimana hubungan faktor kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Utamanya dalam gaji harus diperhatikan dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan. Dalam hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan, terjadinya penurunan kepuasan kerja dikarenakan pemberian insentif atas hasil yang dikerjakan masih kurang atau belum memuaskan dan kesempatan/peluang promosi jabatan dirasakan kurang. Dapat dilihat bahwa dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi sangat penting bagi Customer Service VIP PT Supermal Karawaci untuk memperhatikan kepuasan kerja para karyawan, karena dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki hal tersebut dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi dari para karyawan. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja tidak dapat dirasakan oleh karyawan maka hal tersebut akan menimbulkan kekecewaan dari para karyawan yang berakibat pada sikap kerja yang negatif yang akhirnya akan berdampak buruk pada nama baik instansi itu sendiri.

Faktor lain yang juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah faktor kompensasi, karena kompensasi harus dirasakan adil dan layak oleh individu tersebut. Dengan demikian, kompensasi harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan setiap individu dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap instansi. Pemberian motivasi juga penting dalam konteks organisasi (Wandi, 2022). Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja. Ketika karyawan termotivasi maka karyawan akan mengerahkan seluruh tenaganya untuk menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pihak PT Supermal Karawaci menyadari bahwa pentingnya karyawan untuk jalannya operasional PT Supermal Karawaci disamping peralatan yang canggih yang dimiliki. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perlu adanya rasa kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan para karyawan serta kepemimpinan. Untuk itu Pihak PT Supermal Karawaci menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerja dari masing-masing individu karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanannya. Karena peningkatan kinerja perusahaan, sangat bergantung pada kinerja dari karyawannya, karena karyawan merupakan sumber daya manusia (SDM) yang sangat menentukan keberhasilan dari perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain perilaku baik dari setiap individu akan mempengaruhi baiknya kinerja dari sebuah organisasi perbankan. kompensasi yang diberikan perusahaan, biasanya kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial. Keterlambatan SK (Surat Keputusan) penyesuaian pun menjadi salah satu masalah karena mereka yang sudah menempati suatu posisi/ jabatan masih menerima hak yang lama sedangkan tanggung jawab sudah bertambah. Dengan adanya kompensasi apa yang diberikan diharapkan dapat memotivasi karyawan bekerja lebih baik lagi. Adanya fenomena diatas, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan hal-hal tersebut, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan lebih meningkatkan profitabilitas perusahaan (Ahmad & Raja, 2021; Kessler et al., 2020).

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Sutrisno (2019) “Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut”. Sedangkan Sinambela (2018) memberikan penjelasan “Kompensasi adalah bagian dari system rewards yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spectrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi”. Disisi lain, Jurdi (2018) mendefinisikan “Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia”. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Jurdi (2018) adalah untuk: (1) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih giat; (2) Meningkatkan kinerja karyawan; (3) Meningkatkan kinerja organisasi; (4) Meningkatkan loyalitas karyawan; (5) Meningkatkan rasa memiliki (sense of belongingness) dan tanggung jawab (sense of responsibilities); (6) Meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut Simamora (2015) indikator kompensasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

Motivasi kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2018) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2019) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, faktor pendorong tersebut pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Berdasarkan pengertian motivasi diatas penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak, keinginan, kemauan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuannya. Dengan memberikan motivasi yang tepat, maka karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpenuhi.

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2019) diantaranya yaitu (1). Motivasi Positif. Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang

baik-baik saja. (2). Motivasi Negatif. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2018), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator- indikator mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri .

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar (Robbins & Judge, 2015). Menurut Wibowo (2017) mendefinisikan kepuasan kerja yaitu: “Kepuasan Kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya”. Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai adalah pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dapat diartikan sebagai prosedur penulisan yang menghasilkan data-data deskriptif. Metode kuantitatif dalam penelitian ini adalah merupakan analisis yang digunakan untuk data-data yang berbentuk angka yang dapat di ukur atau di hitung. Tujuan analisis kuantitatif adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel atau hal terdapat variabel lain secara kuantitatif Analisis ini menggunakan suatu perhitungan melalui metode statistik dan untuk mempermudah analisis data maka dalam penelitian ini menggunakan teknik Quantity Function Deployment SPSS 26.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT SUPERMAL KARAWACI yang berjumlah 30 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dengan menggunakan kuesioner. Pengujian yang dilakukan yaitu uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Berdasarkan jumlah karyawan yang menjawab pernyataan dalam kuesioner. Diperoleh data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja, yang tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
- Laki-laki	12 orang	40%
- Perempuan	18 orang	60%
Jenjang Pendidikan		
- SMA	5 orang	17%
- Diploma	10 orang	33%
- Sarjana	15 orang	50%
Masa Kerja		
- <1 Tahun	2 orang	7%
- 1 s.d 2 Tahun	8 orang	27%
- 3 s.d 4 Tahun	10 orang	33%
- 5 s.d 6 Tahun	10 orang	33%

Dalam penelitian ini jumlah responden yang termasuk dalam kategori jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang dengan persentase (40%) sedangkan kategori jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase (60%). Data tersebut menunjukkan bahwa kategori perempuan lebih dominan daripada perempuan.

Dalam penelitian ini jumlah responden yang termasuk dalam kategori jenjang pendidikan SMA sebanyak 5 orang dengan persentase (17%), Diploma sebanyak 10 orang dengan persentase (33%) dan Sarjana sebanyak 15 orang dengan persentase (50%). Data tersebut menunjukkan bahwa jenjang pendidikan Sarjana lebih dominan.

Dalam penelitian ini jumlah responden yang termasuk dalam kategori masa kerja < 1 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase (7%), 1 – 2 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase (27%), 3 – 4 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase (33%) dan 5 – 6 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase (33%). Data tersebut menunjukkan bahwa masa kerja 3-4 dan 5 - 6 tahun lebih dominan.

Uji validitas dan reliabilitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel maka dikatakan valid. Untuk $df = n-2 = 30 - 2 = 28$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $n = 30-2= 28$ responden, dengan nilai r tabel 0,3610. Hasil pengujian validitas tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	Pernyataan 1	0,747	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,720	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,806	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,818	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,856	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,761	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,714	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,783	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,384	0,361	Valid
	Pernyataan 10	0,804	0,361	Valid
Motivasi Kerja	Pernyataan 1	0,804	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,774	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,756	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,842	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,732	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,803	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,835	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,822	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,824	0,361	Valid
	Pernyataan 10	0,805	0,361	Valid
Kepuasan Kerja	Pernyataan 1	0,701	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,650	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,781	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,842	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,715	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,736	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,797	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,704	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,796	0,361	Valid
	Pernyataan 10	0,511	0,361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26

Tabel 2 memperlihatkan bahwa masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Selanjutnya, uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Realibilitas diukur dengan uji statistic Cronbanch's Alpha (α) lebih besar dari nilai signifikan yaitu 0,60. Uji reliabilitas tersaji pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi (X1)	0,904	10
Motivasi Kerja (X2)	0,934	10
Kepuasan Kerja (Y)	0,897	10

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji menggunakan SPSS 26, menunjukkan hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,904 (X1), 0,934 (X2), dan 0,897 (Y). Angka tersebut melebihi dari nilai signifikan 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) adalah reliabel.

Uji asumsi klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan untuk melihat distribusi data dalam model penelitian. Perhitungan umumnya dilakukan dengan uji one sample kologorof-smirnov dengan taraf signifikan 0,05 sehingga data dapat disimpulkan terdistribusi dengan normal jika signifikasinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. Uji normalitas data

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,84120300
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.121
	Negative	-.150
Test Statistic		.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil dari SPSS 26 pada Tabel 4, maka dapat diketahui bahwa nilai N adalah jumlah responden karyawan yang berjumlah 30 orang karyawan. Hasil dari analisis di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig(2-tailed) sebesar 0,081 lebih dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogotov-smirnov di atas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian , asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independent). Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance serta menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Berikut keputusan berdasarkan nilai tolerance dan VIF: 1) Jika nilai tolerance > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi; 2) Jika nilai tolerance < 0,10 maka artinya terjadi

multikolinearitas dalam model regresi; 3) Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 5. Uji parsial

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIP
1 Kompensasi (X1)	.521	1.919
Motivasi Kerja (X2)	.521	1.919

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil dari SPSS 26 pada Tabel 5 “coefficient” pada bagian “Collinearity Statistic” diketahui nilai tolerance untuk kompensasi (X1) 0,521 dan motivasi kerja (X2) 0,521 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel kompensasi (X1) 1,919 dan motivasi kerja (X2) 1,919 lebih kecil dari 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji Multikolinearitas dapat disimpulkan tidak terjadi gejala Multikolinearitas dalam model regresi. Selanjutnya yaitu pengujian autokorelasi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pada periode t1(sebelumnya). Dasar pengambilan keputusannya: 1. Jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi; 2. Jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

Tabel 6. Uji parsial

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	,44248
Cases < Test Value	14
Cases >= Test Value	16
Total Cases	30
Number of Runs	15
Z	-,162
Asymp. Sig. (2-tailed)	,871

a. median

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 6, hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,871 > 0,05 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi, sehingga analisis regresi linear dapat dilanjutkan.

Uji hipotesis parsial dan simultan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya yaitu variabel kompensasi (X1), motivasi (X2) secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap

variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk uji t berdasarkan nilai t hitung dan t tabel sebagai berikut: Jika nilai t hitung > t tabel maka Ha diterima dan H0 ditolak. Sebaliknya, jika nilai t hitung < t tabel maka Ha ditolak dan H0 diterima. Untuk mengetahui t tabel maka perhitungan didasarkan oleh derajat keabsahan. Dengan perhitungan $df = n-2$, yakni $30-2 = 28$, nilai t tabel adalah 2.04841 dan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05).

Tabel 7. Uji parsial

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5.246	5.065		1.036	.309	
1 Kompensasi (X1)	.543	.156	.532	3.438	.002	
Motivasi Kerja (X2)	.303	.134	.350	2.262	.032	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui nilai t hitung sebesar 3,438 dan 2,262 dengan nilai t tabel sebesar 2,04841 dengan nilai signifikan 0,002 dan 0,032 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ha1 diterima dan H01 ditolak, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dan angka signifikan < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapatnya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji F tabel digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Uji F dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 atau 5% $Df = n-k-1$, $Df = 30-2-1 = 27$. Dengan nilai F tabel sebesar 3,354. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: Apabila nilai F hitung > F tabel, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Sebaliknya, apabila nilai F hitung < F tabel, maka Ha ditolak dan H0 diterima.

Tabel 8. Uji simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	461.099	2	230.550	26.590	,000 ^b
Residual	234.101	27	8.670		
Total	695.200	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

c. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data diolah SPSS 26

Dari hasil perhitungan Tabel 8 menghasilkan nilai F hitung sebesar 26,590 > F tabel dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan menunjukkan angka dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan.

Koefisien determinasi

Koefisien Determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel atau lebih (X) bebas terhadap variabel terikat (Y). Besarnya koefisien determinasi dilihat pada R square yang dikali 100% dan untuk hasilnya dapat dilihat sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$, dimana KD adalah koefisien determinasi, sedangkan r^2 adalah kuadrat koefisien korelasi.

Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.638	2.945

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 26 pada Tabel 9 dapat disimpulkan nilai uji koefisien determinasi antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 66,3%. Sementara 33,7% terdapat variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis (Ha1) secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 6,473 nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 2,04841 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho1 dan menerima Ha1, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Budiono (2022) yang memberikan pernyataan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Demikian juga hasil penelitian Ramadhan et al. (2021) memberikan pernyataan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis (Ha2) secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 5,462 nilai tersebut lebih besar dari t tabel 2,04841 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho2 dan menerima Ha2, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Leitão et al. (2022) yang memberikan pernyataan bahwa motivasi kerja baik secara intrinsik maupun ekstrinsik dapat memberikan dampak yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Walaupun hasil penelitian Akosile & Ekemen (2022) memberikan pernyataan yang berbeda, dimana ia menyatakan bahwa hanya motivasi intrinsik yang dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja, sedangkan motivasi ekstrinsik tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis (H_{a3}) secara simultan telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai F hitung sebesar 26,590 nilai tersebut lebih besar dari F tabel yaitu 3,354 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_{o3} dan menerima H_{a3} , pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian perusahaan perlu memperhatikan kompensasi bagi para karyawannya karena berdasarkan hasil dari penelitian bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat membuat kenyamanan bekerja bagi para karyawan dan membuat karyawan mendapatkan kepuasan dari kenyamanan tersebut. Kemudian perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja para karyawannya, karena berdasarkan hasil dari penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Diharapkan dapat memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan motivasi kerja seperti kenyamanan dalam bekerja di perusahaan, interaksi sosial yang baik dan juga kritik-kritik yang membangun, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan. Selanjutnya diharapkan perusahaan bisa mempertimbangkan kedua variabel tersebut untuk di tekankan sebagai faktor dalam mengambil keputusan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar menjadi lebih optimal dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. R., & Raja, R. (2021). Employee job satisfaction and business performance: the mediating role of organizational commitment. *Vision*, 25(2), 168-179.
- Akosile, A. L., & Ekemen, M. A. (2022). The impact of core self-evaluations on job satisfaction and turnover intention among higher education academic staff: Mediating roles of intrinsic and extrinsic motivation. *Behavioral Sciences*, 12(7), 236.
- Amperawati, E. D. (2022). E-Commerce Consumer Satisfaction Analysis: A Study on the Shopee Platform. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 938-951.
- Amperawati, E. D. (2022). Review of Using Instagram Social Media as a Promotional Media on Online Shop Trustworth. id. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1328-1337.
- Amperawati, E. D., Krisnanda, R., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2022, December). Kinerja Layanan Hotel Bintang Empat Kota Bandung-Jawa Barat Di Era New Normal. In *Seminar Nasional Kepariwisata (SENORITA)# 3 2022*.
- Amperawati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperawati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance mediating the effect of management commitment to service quality structure on reputation of hospitality industry companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.

- Budiono, A. (2022). Employee performance analysis of Paul Bakery Restaurant in Jakarta during the COVID-19 pandemic by measuring leadership, motivation and compensation through job satisfaction. *Turyzm/Tourism*, 32(1), 141-157.
- Bustomi, T., Turmuzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J. (2022). Management of Village Funds for Development in Serang District (Case Study in Teluk Terate Village). *PINISI Discretion Review*, 5(2), 417-426.
- Chaidir, J. (2022). *Model Problem Based Learning Dalam Pembelajaran Menulis Teks Eksplanasi Berpola Kausalitas dan Hubungannya Dengan Berpikir Kritis Peserta Didik Kelas VIII SMPN 1 Kramatwatu* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Hasibuan, M. S. P (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing)*. Intrans Publishing.
- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 95-105.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Kessler, S. R., Lucianetti, L., Pindek, S., Zhu, Z., & Spector, P. E. (2020). Job satisfaction and firm performance: Can employees' job satisfaction change the trajectory of a firm's performance?. *Journal of Applied Social Psychology*, 50(10), 563-572.
- Leitão, M., Correia, R. J., Teixeira, M. S., & Campos, S. (2022). Effects of leadership and reward systems on employees' motivation and job satisfaction: an application to the Portuguese textile industry. *Journal of Strategy and Management*, 15(4), 590-610.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ramadhan, N., Rachmansyah, H., Amelia, E., Maulana, R., Januar, F. N., & Sinaga, O. (2021). The Influence of Compensation and Communication on Job Satisfaction of CV Pustaka Garut. *Review of International Geographical Education Online*, 11(5), 1092-1098.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-192.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354-363.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 323-332.
- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.