

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka)

**Sri Lestari
Putri
Rachmasari**

Program Studi Manajemen Universitas Islam As-Syafi'iyah
Email: srilestari.feb@uia.ac.id;
rachmasariputri2@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang karyawan Paperclip Cabang Kota Kasablanka. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan hasil nilai $t_{hitung} 4.303 > t_{tabel} 1.679$ dengan $t \text{ sig } 0.000 <$ dari 0.05. Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil nilai $t_{hitung} 6.076 > t_{tabel} 1.679$ dengan $t \text{ sig } 0.000 >$ dari 0.05. Hasil koefisien determinasi artinya pengaruh kontribusi antara kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0.287 atau 28,7% sedangkan sisanya 71,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien determinasi (R^2) pada variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh sebesar 0.445 atau 44,5% sedangkan sisanya 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the Effect of Compensation and Motivation on Employee Job Satisfaction (Case Study at the Kota Kasablanka Branch Paperclip). Collecting data in this study using primary data obtained from questionnaires. The sample in this study were 48 employees of the Kota Kasablanka Paperclip Branch. The analysis technique used is simple regression analysis. Based on the results of the study, partially the compensation variable (X1) has a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) with the results of $t_{count} 4.303 > t_{table} 1.679$ with $t \text{ sig } 0.000 <$ of 0.05. Motivation variable (X2) has a positive and significant effect on employee job satisfaction with the results of $t_{count} 6,076 > t_{table} 1,679$ with $t \text{ sig } 0,000 >$ than 0.05. The coefficient of determination means the effect of the contribution between compensation (X1) and motivation (X2) on employee job satisfaction (Y). Testing the coefficient of determination (R^2) obtained on the compensation variable on employee job satisfaction is 0.287 or 28.7% while the remaining 71.3% is influenced by other. The coefficient of determination (R^2) on the motivation variable on employee job satisfaction is 0.445 or 44.5% while the remaining 55.5% is influenced by other factors.

Keywords: Compensation, Motivation and Employee Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi ini seseorang yang bekerja akan merasa nyaman dan tinggi pada kesetiiaannya terhadap perusahaan jika pekerjaannya dapat memperoleh kepuasan kerja.

Menurut (Fattah, 2017:63) menyatakan bahwa “*Kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap emosional yang posesif yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan*”.

Kepuasan kerja memiliki banyak faktor karena semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang akan diterima. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor tersebut dikemukakan oleh (Sutrisno, 2017:80) bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor psikologis (minat, ketentraman kerja, sikap, dan perasaan kerja), faktor sosial (berhubungan dengan interaksi sosial antar sesama karyawan maupun dengan atasan), faktor fisik (jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara kesehatan karyawan, umur), faktor finansial (gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi).

Masalah kepuasan kerja yang terjadi di Paperclip Cabang Kota Kasablanka dapat dilihat dari keluar masuk karyawan. Karena hal ini yang menjadi dasar untuk dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempat kerja dan mencari pekerjaan yang lain. Jadi semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan menimbulkan pemikiran karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Berikut adalah data keluar-masuk karyawan Paperclip Cabang Kota Kasablanka periode 2016-2019:

Tabel 1.1

Data Keluar-Masuk Karyawan Periode 2016-2019

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Penambahan Karyawan	Jumlah Karyawan
2016	7	9	-2	47
2017	8	10	-2	45
2018	5	3	2	47
2019	8	7	1	48

Sumber: Paperclip cabang kota kasablanka

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas maka dapat terlihat pada tahun 2016 banyaknya karyawan yang keluar berjumlah 9 orang dan karyawan yang masuk berjumlah 7 orang.

Pada tahun 2017 karyawan yang keluar berjumlah 10 orang dan karyawan yang masuk berjumlah 8 orang. Jadi setiap tahun adanya pengurangan karyawan sebanyak 2 orang sehingga tidak sebanding antara karyawan masuk dengan karyawan yang keluar. Hal ini dapat menyebabkan beban pekerjaan karyawan bertambah sedangkan gaji karyawan tetap, maka dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan.

Pada tahun 2018 dan 2019 penambahan karyawan lebih banyak dari pada karyawan yang keluar. Pada tahun 2018 karyawan yang keluar berjumlah 3 orang dan karyawan yang masuk berjumlah 5 orang sehingga terjadi penambahan karyawan sebanyak 2 orang. Dan pada tahun 2019 sebanyak 7 orang karyawan yang keluar dan karyawan yang masuk sebanyak 8 orang. Selama dua tahun terakhir terjadi penambahan karyawan walaupun beban kerja berkurang tetapi gaji yang karyawan terima tidak mengalami perubahan, gaji yang diterima masih dibawah UMR sehingga karyawan merasa tidak puas.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan disebabkan karena kompensasi yang belum mengikuti standar UMR, selain itu kurangnya motivasi dari atasan dan rekan kerja yang lain juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

Karyawan merasa kesejahteraannya terjamin jika semua kebutuhan karyawan dapat dipenuhi, termasuk kebutuhan ekonomi yang dapat diwujudkan dengan sistem kompensasi. Kompensasi yaitu sebagai imbalan yang diterima oleh orang melalui hubungannya dengan sebuah organisasi. Menurut (Hasibuan, 2017:118) menyatakan bahwa *“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”*.

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi.

Menurut (Afandi, 2016:12) mengemukakan bahwa:

Motivasi merupakan suatu keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas tersebut mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Dalam perusahaan Paperclip cabang Kota Kasablanka motivasi yang diberikan berupa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, target yang jelas, umpan balik atas hasil pekerjaannya, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan penghargaan. Tetapi umpan balik yang didapat oleh karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka tanggung selama ini. Seharusnya perusahaan memberikan umpan balik sesuai dengan tanggung jawab yang karyawan kerjakan agar membuat karyawan tersebut mampu meningkatkan semangat dalam bekerja. Motivasi sangat penting untuk berkembangnya suatu perusahaan agar mencapai suatu tujuan, untuk itu perusahaan harus selalu memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal. Apabila suatu perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak keuntungan antara lain:

1. Tercapainya target yang diinginkan
2. Tingkat turnover berkurang
3. Kinerja karyawan meningkat

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Potale & Uhing, 2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado” dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Parimita dkk., 2018) dalam judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari” dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu (Ariani & Assarofa, 2018) dalam judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Kasus Pada PT Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Paser Belengkong Kabupaten Paser” dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian yang diungkap pada latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka”

Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Paperclip Cabang Kota Kasablanka
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Paperclip Cabang Kota Kasablanka.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Paperclip Cabang Kota Kasablanka
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Paperclip Cabang Kota Kasablanka.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Pada penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk peneliti sebagai bahan informasi atau referensi selanjutnya dan dapat memperkaya wawasan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.
 - b. Penelitian ini berguna dalam memberikan pemikiran dan penambahan wawasan tentang hubungan kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja di Paperclip Cabang Kota Kasablanka.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan terkait dengan peningkatan kinerja karyawan.
 - b. Bagi Penulis

Dari hasil penelitian ini maka diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan dalam menganalisa suatu masalah terutama mengenai kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Teoritis

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk memfokuskan perhatiannya pada peraturan dan peranan dari sumber daya manusia dalam suatu kegiatan organisasi atau perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja bersama rekan kerja, imbalan yang diterima, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis. Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Menurut (Fattah, 2017:63) menyatakan bahwa *“Kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap emosional yang posesif yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.”*

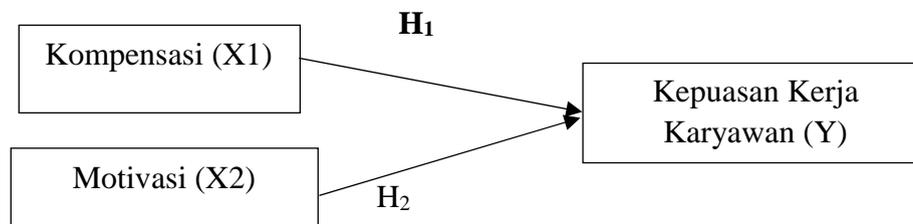
Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting pada perusahaan dimana seorang karyawan yang sudah melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja maka akan mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai. Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya oleh karyawan maka karyawan sudah pasti mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterimanya. Menurut (Hartatik, 2014:241) menyatakan bahwa *“Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial).”* Menurut (Hasibuan, 2017:118) menyatakan bahwa *“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.*

Motivasi

Motivasi adalah salah satu hal yang mampu mempengaruhi perilaku manusia, motivasi dapat disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk bisa mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri. Menurut Manulang (1998) dalam (Prihantoro, 2015:5) menyatakan bahwa *“Motivasi merupakan daya yang mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda antar pegawai yang satu dengan pegawai lainnya”.*

Kerangka Pemikiran



Berdasarkan dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa:

H₁: Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

H₂: Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Indahingwati & Nugroho, 2019:189) menyatakan bahwa “*Kompensasi adalah hal yang sangat penting bagi seorang karyawan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri, sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja*”. Kompensasi merupakan kebutuhan dasar yang dijadikan karyawan untuk mencari dan bertahan terhadap sebuah pekerjaan. Pemberian kompensasi menjadi bagian yang sangat penting dalam proses evaluasi karyawan itu sendiri dalam memutuskan apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak dalam sebuah perusahaan jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan maka akan meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Potale & Uhing, 2015) dalam judul “Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bank Sulut cabang Utama Manado”, dalam penelitian ini ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut cabang Utama Manado.

Berdasarkan teori dari para ahli dan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dirumuskan dengan sebagai berikut:

H₁: Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Busro, 2018:50) mengemukakan bahwa :

Motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi).

Motivasi yang tinggi ada pada diri karyawan itu sendiri yaitu modal bagi suatu perusahaan untuk bisa mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi, hal ini merupakan

harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mendorong karyawan tersebut agar lebih giat dalam bekerja untuk bisa lebih baik dan dapat memberikan kontribusinya secara optimal terhadap perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Parimita dkk., 2018) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari” hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Tridaya Eramina Bahari.

Berdasarkan teori dari para ahli dan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dapat dirumuskan dengan sebagai berikut:

H₂: Motivasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Variabel dan Pengukuran

Variabel

Pada penelitian ini terdiri dari variabel independent dan variabel dependen.

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel yang mempengaruhi atau sebab timbulnya variabel dependen.

Variabel bebas (independent) terdiri dari:

a. Kompensasi = X₁

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

b. Motivasi = X₂

Motivasi adalah suatu dorongan dari atasan atau dari rekan kerja untuk membuat karyawan tersebut bersemangat dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya.

Variabel X₁ dan X₂ baik secara terpisah maupun secara bersama-sama mempengaruhi naik turunnya variabel (Y).

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas.

Kepuasan Kerja Karyawan = Y

Kepuasan kerja karyawan adalah rasa senang atau tidak senang yang membuat karyawan tersebut merasa nyaman dengan pekerjaannya dan lingkungan kerja.

Pengukuran

Setiap variabel akan diukur menggunakan skala likert dalam bentuk kuesioner yang terdiri atas 5 tingkatan jawaban. Alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 sampai 5 untuk dapat mengukur sikap dan pendapat dari seseorang atau sekelompok orang.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi untuk penelitian ini adalah semua karyawan tetap pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka dengan jumlah karyawan sebanyak 48 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yang artinya seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel penelitian. Jadi sampel pada penelitian ini sebanyak 48 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Kuesioner

Untuk memperoleh data yang obyektif maka dapat dilakukan dengan cara menyebarkan pertanyaan tertulis kepada seluruh karyawan Paperclip Cabang Kota Kasablanka.

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini mengenai jumlah keluar masuk karyawan, kompensasi, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan motivasi pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka.

METODE ANALISIS DATA

Statistik Deskriptif

Menurut (Sujarweni, 2012:39) menyatakan bahwa “*Statistik deskriptif adalah pengumpulan dan peringkasan data*”. Data statistik yang diperoleh dari hasil-hasil sensus, survey atau pengamatan lainnya yang masih acak dan tidak terorganisir dengan baik.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut (Arikunto, 2011:168) mengatakan bahwa “*Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan beberapa tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument*. $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Giovany, 2017:151) menyatakan bahwa “*Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat dipercaya oleh alat pengumpulan data atau tidak*”. Pada uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel akan dikatakan realibel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Priyastama, 2017:117) menyatakan bahwa “*Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi distribusi itu secara normal atau tidak*”. Model regresi yang baik adalah yang harus memiliki nilai residual distribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Widodo, 2018:78) menyatakan bahwa “*Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengidentifikasi suatu model regresi dapat dikatakan baik atau tidak*”. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) dalam (Widodo, 2018:78) menyatakan bahwa “*Tujuan dari uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi akan terjadi ketidaksamaan variansi dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain*”. Model regresi yang baik ini adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi dan Korelasi

Analisis Regresi Sederhana

Menurut (Duli, 2019:167) menyatakan bahwa “*Regresi sederhana digunakan apabila hanya ada 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat*”. Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependent.

Analisis Korelasi Sederhana

Menurut (Gunawan, 2018:168) menyatakan bahwa “*Korelasi sederhana digunakan untuk dapat mengetahui keeratan hubungan antar dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi antara dua variabel*”. Koefisien korelasi sederhana dapat menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara duavariabel.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Menurut (Kuncoro, 2011:20) menyatakan bahwa “*Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk bisa mengukur seberapa jauh kemampuan pada model dalam menerangkan variasi variabel terikat*”. Nilai pada koefisien determinasi ini adalah dari nol dan satu ($0 < R^2 < 1$).

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

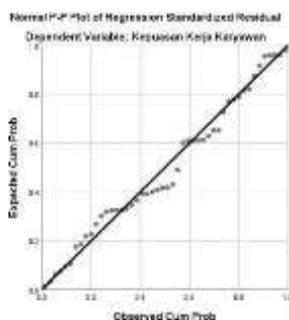
Menurut (Yusri, 2016:76) menyatakan bahwa “*Uji t dapat bertujuan untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat*”. Jika pada probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka bisa dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Akan tetapi, jika probabilitas nilai

t atau signifikansi > 0,005 bisa dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Ada ketentuan untuk bisa menguji secara parsial sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak : H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima : H_a ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar
Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan pada gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas dengan analisis grafik P-P Plot menunjukan titik-titik pada gambar distribusi terlihat menyebar atau mendekati di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal, maka menunjukan terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel

Hasil Uji Multikolinearitas

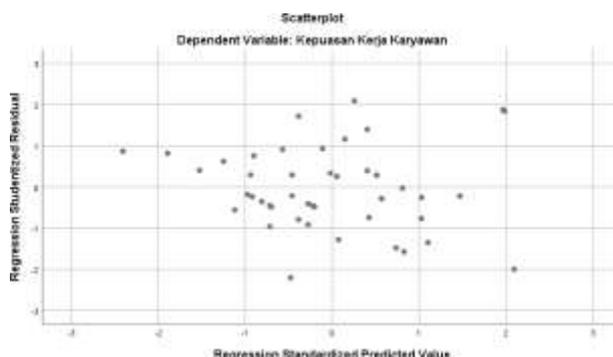
Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	14.259	4.075		3.499	.001		
	Kompensasi	.190	.070	.309	2.726	.009	.822	1.216
	Motivasi	.534	.113	.537	4.731	.000	.822	1.216

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil uji multikolinearitas masing – masing variabel yaitu nilai tolerance $0.822 > 0.10$ dan nilai VIF yaitu $1.216 < 10.00$, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil pengolahan SPSS 2020

Gambar

Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Sederhana

Kompensasi (X1) Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan maka diperoleh hasil pada tabel berikut :

Tabel

Hasil Analisis Regresi Sederhana X1 dan Y

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.580	2.994		9.878	.000
	Kompensasi	.330	.077	.536	4.303	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.43 hasil uji regresi sederhana, maka diperoleh persamaan regresi sederhana kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai berikut :

$$Y = 29.580 + 0.330 X1$$

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa:

- a. Nilai $a = 29.580$, artinya nilai konstanta pada variabel kompensasi sama dengan nol atau tidak berubah, maka dari kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 29.580.
- b. Nilai $b = 0.330$, artinya setiap nilai dari kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka nilai dari variabel kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.330 satuan.

Motivasi (X2) Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan maka diperoleh hasil pada tabel berikut:

Tabel
Hasil Analisis Regresi Sederhana X2 dan Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.608	4.252		3.905	.000
	Motivasi	.663	.109	.667	6.076	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.44 hasil uji regresi sederhana, maka diperoleh persamaan regresi sederhana motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai berikut:

$$Y = 16.608 + 0.663 X_2$$

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa:

- a. Nilai $a = 16.608$, artinya jika tidak ada motivasi maka nilai dari kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 16.608.
- b. Nilai $b = 0.663$, artinya setiap nilai dari motivasi meningkat sebesar satu satuan maka nilai dari variabel kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.663 satuan.

Uji Korelasi dan Determinasi

Kompensasi (X1) Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan maka diperoleh hasil pada tabel berikut :

Tabel
Hasil Analisis Korelasi Sederhana dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.271	2.444

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2020

a. Korelasi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi sederhana (R) variabel kompensasi (X1) yaitu sebesar 0.536. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori hubungan korelasi yang sedang dan positif.

b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa R square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0.287 artinya besar pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 28,7%. Sedangkan sisanya 71,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini diantaranya, faktor psikologis seperti minat, ketentraman, kerja, sikap, dan perasaan kerja. Faktor fisik seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kesehatan karyawan, umur.

Motivasi (X2) Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan maka diperoleh hasil pada tabel berikut :

Tabel
Hasil Analisis Korelasi Sederhana dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.433	2.156

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 2020

a. Korelasi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi sederhana (R) variabel motivasi (X2) yaitu sebesar 0.667. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori hubungan korelasi yang kuat dan positif.

b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa R square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0.445. Artinya besar pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 44,5%. Sedangkan sisanya 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini diantaranya, faktor psikologis seperti minat, ketentraman, kerja, sikap, dan perasaan kerja. Faktor fisik seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kesehatan karyawan, umur.

Uji T

Kompensasi (X1) Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan maka diperoleh hasil pada tabel berikut :

Tabel
Hasil Uji T Kompensasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	29.580	2.994		9.878	.000
	Kompensasi	.330	.077	.536	4.303	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel hasil uji kompensasi dengan nilai tingkat signifikansi $0.000 < 0.005$ dan t_{hitung} sebesar $4.303 > 1.679$ maka H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi (X2) Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan maka diperoleh hasil pada tabel berikut:

Tabel
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.608	4.252		3.905	.000
	Motivasi	.663	.109	.667	6.076	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil tabel 4.48 hasil uji motivasi dengan nilai tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ dan t_{hitung} sebesar $6.076 > 1.679$ maka H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan taraf signifikan kompensasi sebesar 0.000 dan t_{hitung} sebesar 4.303 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ dan $t_{hitung} 4.303 > t_{tabel} 1.679$ yang berarti bahwa kompensasi signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Besarnya kompensasi akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja sehingga hipotesis menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti kebenarannya jadi H_a diterima.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan taraf signifikansi motivasi sebesar 0.00 dan t_{hitung} sebesar 6.076 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ dan t_{hitung} sebesar $6.076 > t_{tabel} 1.679$, yang berarti bahwa motivasi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. hal ini berarti besarnya pengaruh motivasi akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan terbukti kebenarannya jadi H_a diterima.

Simpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka. Hasil penelitian menunjukkan taraf signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan t_{hitung} sebesar $4.303 > t_{tabel} 1.679$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dengan hipotesis.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka. Hasil penelitian menunjukkan taraf signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan t_{hitung} sebesar $6.076 > t_{tabel} 1.679$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dengan hipotesis.

Saran

1. Dari hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai positif dan signifikan tetapi dengan pengaruh yang sedang, maka perlu adanya kenaikan gaji sesuai dengan standar UMR yang sudah ditetapkan oleh pemerintah agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja serta meningkatkan kepuasan karyawan.
2. Dari hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai nilai positif dan signifikan dan dengan pengaruh yang kuat, maka seorang atasan perlu mempertahankan cara untuk memotivasi para karyawan agar karyawan tersebut dapat untuk mendapatkan rasa senang dan puas dalam bekerja.
3. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian selain variabel kompensasi dan motivasi, yaitu faktor psikologis seperti minat, ketentraman, kerja, sikap, dan perasaan kerja. Faktor fisik seperti jenispekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kesehatan karyawan,

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran

- Afandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research*. Deepublish. Yogyakarta
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen fungsi - proses - pengendalian* (Pertama). Mitra Wacana Media. Jakarta
- Ariani & Assarofa. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Palma Plantasindo Di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. *Conference on Management and Behavioral Studies*, 2541–3406, 69.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Revisi VI). Rineka Cipta. Jakarta
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Prenadamendia Group. Jakarta
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS* (Pertama). Deepublish. Jakarta
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). CV IRDH. Malang
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Mitra Wacana Media. Jakarta
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai* (Pertama). Elmatara. Yogyakarta
- Giovanly. (2017). *Mudah Menguasai SPSS*. Wahana Komputer. Semarang
- Gunawan, ce. (2018). *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)* (Pertama). Deepublish. Yogyakarta
- Hamali, A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). CAPS. Yogyakarta
- Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana. Yogyakarta
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Pertama). PT. Scopindo Media Pustaka. Surabaya
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi* (Keempat). Unit Penerbit dan Percetakan. Yogyakarta
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, ISSN: 2303-1174, 3(1), 74–85.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.09>

- Poniasih, N., & Dewi, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 247170.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 63–73. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i1.6567>
- Priansa. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Pertama)*. Deepublish. Yogyakarta
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Anak Hebat Indonesia. Yogyakarta
- Rasyid, M. A. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan Mhd. Andi Rasyid Hasrudy Tanjung*. 3(1), 60–74.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Siregar, S. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS (Pertama)*. Kencana. Jakarta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sujarweni, W. (2012). *SPSS Untuk Paramedis (Pertama)*. Gava Media. Yogyakarta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Dua Belas)*. PT. RajaGravindo. Depok
- Widodo. (2018). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. PT. RajaGravindo. Depok
- Yusri. (2016). *Ilmu Pragmatik dalam Perspektif Kesopanan Berbahasa (Pertama)*. Deepublish. Yogyakarta
- Zainal, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik (Ke Tujuh)*. PT. RajaGravindo Persada. Jakarta