

MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Submitted Date :
31 Agustus 2020

Accepted Date :
30 September 2020

Dhita Adriani Rangkuti
Universitas Prima Indonesia
dhitaadriani22@gmail.com

Yovie Ernanda
Universitas Prima Indonesia
yoviernanda@yahoo.com

Suggested Citation:

Muflih, I. N. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 127. <https://doi.org/43/6/2944> [pii]n10.1128/JCM.43.6.2944-2947.2005

Abstract

PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk is a banking company which is a State-Owned Enterprise (BUMN). BRI Kanca Putri Hijau has 14 shaded branch offices including sub-branch offices and cash offices located in several locations in the city of Medan. Job satisfaction felt by some employees is still lacking and even tends to be dissatisfied. It is suspected that the cause is the lack of work motivation and compensation obtained and it can be seen from the high employee turnover. This research was conducted at PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau which is located at Jl Putri Hijau No 2 A Medan. This type of research is quantitative descriptive case study. The data used in this study are primary data with observation data collection techniques, interviews and distributing questionnaires / questionnaires. And another source is secondary data in the form of documentation studies. The population of this study was 228 respondents with a sample of 145 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis formulas and uses classical assumption tests, research hypothesis testing (t test and F test). The result of this research is that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation and compensation have a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords : Compensation, Job satisfaction, Work motivation

Abstrak

PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk adalah salah satu perusahaan perbankan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). BRI Kanca Putri Hijau memiliki 14 kantor cabang yang dinaungi diantaranya kantor cabang pembantu dan kantor kas yang berada di beberapa titik lokasi di kota Medan. Kepuasan kerja yang dirasakan beberapa karyawan dirasa masih kurang bahkan cenderung tidak puas diduga penyebabnya adalah kurangnya motivasi kerja dan kompensasi yang didapatkan dan itu dapat terlihat dari tingginya turn over karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau yang beralamat di Jl Putri Hijau No 2 A Medan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang bersifat studi kasus. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan penyebaran angket/kuesioner. Dan sumber lain yakni data sekunder yang berupa studi dokumentasi. Populasi penelitian ini berjumlah 228 responden dengan sampel 145 responden. Teknik analisa data menggunakan rumus analisis regresi linear berganda dan menggunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis penelitian (uji t dan uji F). Hasil penelitian yang menjadi kesimpulan adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi kerja

JEL Classification : M53, M54

Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu dan industri itu sendiri. Bagi individu sendiri apabila merasa puas terhadap situasi dan lingkungan pekerjaan maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja yang dihasilkannya, bagi industri apabila karyawan merasa puas dalam bekerja maka akan bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan antusias dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan (Mangkunegara, 2013) mengatakan bahwa “kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan turnover karyawan yang rendah, sebaliknya karyawan yang kurang puas turn overnya lebih tinggi”.

Menurut (Hasibuan, 2010) kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan. Gaji dan upah yang diterima (Jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut), Pekerjaan (Tugas Pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab), Peluang promosi.(Terjadinya peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan), supervisor (Kemampuan untuk menunjukkan perhatian terhadap para pegawai/karyawan), para rekan sekerja. (dimana rekan sekerja bersikap bersahabat, kompeten, saling Bantu membantu, dan berkomitmen untuk mencapai misi dan visi organisasi).

PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk adalah salah satu perusahaan perbankan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan juga merupakan bank terbesar dan tersebar di seluruh Indonesia. Khususnya Kanca Putri Hijau memiliki 14 kantor cabang yang dinaungi diantaranya kantor cabang pembantu dan kantor kas yang berada di beberapa titik lokasi di kota Medan dengan jumlah pekerja keseluruhan adalah 228 orang karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan beberapa karyawan dirasa masih kurang bahkan cenderung tidak puas diduga penyebabnya adalah kurangnya motivasi dan kompensasi yang didapatkan itu dapat terlihat dari tingginya turn over karyawan yang berhasil di mana diketahui PT. Bank Rakyat Indonesia itu adalah perusahaan perbankan BUMN yang terbesar di Indonesia. Kondisi ketidakpuasan karyawan yang dapat pula dilihat dari data turn over karyawan di perusahaan.

Tabel 1. Data Turn Over Karyawan

| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Karyawan Masuk | Karyawan Keluar | Alasan Keluar |
|----|---|-----------------|----------------|-----------------|---|
| 1 | Januari – juni 2018 (sebelumnya 225 orang) | 223 | 5 | 5 | - Habis masa kontrak dan tidak diperpanjang - Tidak ingin melanjutkan kontrak |
| 2 | Juni – desember 2018 | 220 | - | 3 | - Alasan pribadi (karyawan tetap) -alasan pribadi (karyawan tetap) -tidak ingin melanjutkan kontrak |
| 3 | Januari- Desember 2019 | 228 | 13 | 5 | -Alasan pribadi -Tidak ingin melanjutkan kontrak. -Habis masa kontrak |

Sumber : Wawancara pada bagian SDM BRI Kanca Medan Putri Hijau tahun 2019

Menurunnya kepuasan kerja diduga penyebabnya adalah motivasi kerja dan juga kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang merata, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang telah resign dari perusahaan dengan alasan motivasi kerja masih kurang khususnya bagi karyawan dengan status kontrak, dan juga kesenjangan pemberian kompensasi berikut penjelasannya.

Didalam manajemen sebuah organisasi, kemampuan mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik sangatlah penting untuk kemajuan organisasi itu sendiri. Masih dirasakan kurangnya dukungan perusahaan untuk memberikan motivasi kerja, dimana menurut (Solihin, 2009) Motivasi itu merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of a person's behavior*), tingkat upaya (*level of effort*) dari seseorang dan tingkat ketegaran (*level of persistence*) pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan. Sedangkan motivasi kerja merupakan pemberian dorongan kepada para karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Perusahaan dirasakan kurang memberikan motivasi kerja bagi beberapa karyawan antara lain dalam memberikan apresiasi dan fasilitas pendukung kerja seperti tidak adanya fasilitas *makeup* pada bagian *frontliner* dimana *frontliner* diwajibkan menggunakan *makeup* sesuai standar layanan, untuk bagian *backoffice* seperti

kliring tidak diberikan fasilitas kendaraan dari kantor untuk mengantar bilyet giro ke Bank Indonesia, kurangnya memotivasi karyawan dengan menjadi pegawai tetap bagi karyawan kontrak yang sudah cukup lama melaksanakan kontrak kerja. Dimana kontrak kerja berlaku sampai usia karyawan kontrak mencapai 36 tahun saja.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat motivasi kerja menurut (Husein, 2003) yakni dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. (Sarwar, Shagufta, 2013) bahwa Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja, sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing. Menurut Sagir dalam (Sastohadiwiry, 2003) unsur-unsur motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut: kinerja, penghargaan, tantangan, tanggungjawab, pengembangan, ketertiban, kesempatan.

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor individual yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah gaji, keamanan pekerjaan dan hubungan sesama pekerja.

Faktor selanjutnya adalah kompensasi, perusahaan ini memiliki tingkatan kepegawaian mulai dari pekerja *outsourcing*, pekerja kontrak sampai pekerja tetap. Diluar dari pendapatan gaji, perhitungan kompensasi lainnya dirasakan tidak adil bagi pekerja dengan status *outsourcing* maupun kontrak. Seperti pembagian bonus, THR sampai upah lembur. Dimana perhitungan upah upah tersebut akan berbeda setiap tingkatan pekerja nya, dan dirasa kurang adil karena tingkatan pekerja yang berbeda tetapi beban kerja masih sama dirasakan. Bagi organisasi / perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Menurut (Tisnawati, 2016) kompensasi adalah hal apa yang dapat diberikan oleh organisasi atau perusahaan bagi individ/pekerjanya. Menurut S. Panggabean dalam jurnal penelitian (Chakim, 2013) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Dari definisi diatas dapat kita ketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Kompensasi umumnya terkait dengan penghargaan dalam bentuk uang atau sejenisnya yang sering kali dinamakan sebagai insentif yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan pengaruh positif bagi pekerjanya. Setiap perusahaan memiliki indikator penilaian yang berbeda beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut (Simamora, 2004) indikator kompensasi terdiri atas : Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, Insentif yang sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang sesuai dengan harapan, dan Fasilitas yang memadai.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, dan mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, jenis penelitian ini bersifat studi kasus dalam menggali pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau. Jadwal penelitian ini adalah 1 tahun yang dimulai dari 2019 s/d 2020 . Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan: interview, studi dokumentasi dan angket/kuisioer penelitian dengan variabel motivasi kerja, kompensasi dan juga kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kaerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau ,

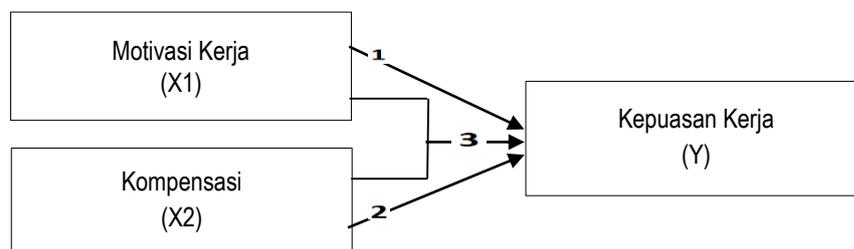
maka digunakanlah rumus regresi linier berganda. Dalam model regresi linier berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi agar model tidak bias dan kuat, selanjutnya melakukan pengujian hipotesis.

Menurut (Sugiyono, 2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Seluruh karyawan/pekerja PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau (228 orang/ responden). Menurut (Sugiyono, 2010) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel dari Sebagian populasi, yakni 145 orang/responden dan sampling sendiri menggunakan teknik "Slovin" yakni merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi.

Berdasarkan rumusan masalah, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Motivasi Kerja dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan" studi Kasus di PT Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau.

Dengan begitu diketahui pula paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Paradigma penelitian



Hipotesis penelitian

Dengan melihat paradigma penelitian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau.
2. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau.
3. motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau.

Hasil Penelitian

Uji validitas dan Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2010) Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Dan uji ini disebar sejumlah 30 orang/responden diluar jumlah sampel. Hasil uji validitas untuk setiap variabel menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,361) dengan standar error 5% menunjukkan nilai positif, dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas

| Variabel | pearson correlation (r-hitung) | r-tabel | keterangan |
|----------------|--------------------------------|---------|------------|
| Motivasi Kerja | 0,441-0,823 | 0,361 | valid |
| Kompensasi | 0,381-0,881 | 0,361 | valid |
| Kepuasan Kerja | 0,380-0,803 | 0,361 | valid |

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cranch alpha*, Menurut (Imam Ghozali, 2011) Pengujian reabilitas denga menggunakan *Cranbach Alpha* dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya. Kriteria dalam uji reliabilitas ini adlah jika nilai *cranch alpha* > 0,60 maka kuisisioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten dan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cranbach Alpha | Keterangan |
|----------------|----------------|------------|
| Motivasi Kerja | 0,882 | reliabel |
| Kompensasi | 0,846 | reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,81 | reliabel |

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Maka hasil menunjukkan bahwa butir pernyataan dalam kuesioner penelitian telah memenuhi kriteria dan dinyatakan telah lolos uji validitas dan reliabelitas, sehingga butir-butir pernyataan dalam variabel penelitian dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Dalam model regresi linier berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi agar model tidak bias dan kuat. Maka digunakanlah uji asumsi klasik. Dengan menggunakan SPSS maka didapat hasil uji asumsi klasik yakni : *Uji normalitas* adalah pengujian untuk mendeteksi apakah variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dilakukan dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dengan melihat tampilan grafik normal plot bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya *uji multikolinieritas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variable). Untuk uji multikolinieritas pada penelitian ini dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Dari data multikolinieritas dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada kolerasi anatar nilai independen. Hasil nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) juga menunjukkan hasil yang sama, nilai hasil uji VIF 1,815 dimana tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF >10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi dalam penelitian ini, dan selanjutnya *uji heteroskedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Dari gambar grafik bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa mode regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk memprediksi perubahan (naik-turunnya) variabel dependen yang dijelaskan/dihubungkan oleh dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,066 | ,229 | | 9,002 | ,000 |
| Motivasi Kerja | ,265 | ,067 | ,357 | 3,943 | ,000 |
| Kompensasi | ,230 | ,069 | ,300 | 3,319 | ,001 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2,066 + 0,265 \text{ Motivasi Kerja} + 0,230 \text{ Kompensasi.}$$

Penjelasan dari nilai persamaan regresi linear berganda ini adalah:

- Konstanta (a) = 2,066 menunjukkan harga konstan, dimana jika variabel motivasi kerja (X_1) = 0, kompensasi (X_2) = 0 maka kepuasan kerja (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau bernilai 2,066
- Koefisien (b_1) = 0,265 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) bernilai positif terhadap kepuasan kerja (Y) jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,265.
- Koefisien (b_2) = 0,230 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) bernilai positif terhadap kepuasan kerja (Y) jika kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,230.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| ,600 ^a | ,361 | ,352 | ,34092 |

- Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja
- Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 2 diatas nilai koefisien *adjusted R Square* sebesar 0,352 yang artinya sebesar 35,2% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja serta sisanya 64,8% divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti pelatihan, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji secara serempak variabel motivasi kerja (x_1), kompensasi (x_2) terhadap kepuasan kerja (x_3), maka penulis menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan uji statistik F (uji F) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, dan H_1 ditolak, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hasil uji secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 9,306 | 2 | 4,653 | 40,036 | ,000 ^b |
| | Residual | 16,504 | 142 | ,116 | | |
| | Total | 25,810 | 144 | | | |

- Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

Dari Tabel 3 diatas, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($40,036 > 3,059$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau.

Untuk menguji secara parsial variabel motivasi kerja (x_1), kompensasi (x_2) terhadap kepuasan kerja (x_3) digunakan uji statistik t (uji t). jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,066 | ,229 | | 9,002 | ,000 |
| Motivasi kerja | ,265 | ,067 | ,357 | 3,943 | ,000 |
| Kompensasi | ,230 | ,069 | ,300 | 3,319 | ,001 |

- Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- Nilai t_{hitung} variabel Motivasi kerja (X_1) sebesar 3,943 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,943 > 1,976$) yang berarti bahwa variabel motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau.

2. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_2) sebesar 3,319 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,319 > 1,976$) yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau. Sehingga pada penelitian ini memperlihatkan hipotesis diterima. Dengan adanya pemberian motivasi kerja yang merata terhadap karyawan maka akan berdampak pula terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Hal ini dapat dilihat melalui teori Smith dan Wakelley dalam As'ad (47: 1991) teorinya yang menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktifitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan yang sekarang. Dan didukung oleh peneliti sebelumnya oleh (Muflih, 2015) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja" yang hasil penelitiannya juga menjawab hipotesis penelitian tersebut dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau. Sehingga pada penelitian ini memperlihatkan hipotesis diterima. Dengan adanya pemberian dan penghitungan kompensasi yang merata maka akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui teori Hasibuan dalam Kadarisman (2012:86) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan. Sehingga kompensasi yang di terima oleh karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerjakaryawan dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Dan didukung oleh peneliti sebelumnya oleh Widya parimita dengan judul "Pengaruh Motivasi kerja Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari" (Parimita et al., 2018) dimana hasil penelitiannya juga menjawab hipotesis penelitian yaitu Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari.

Pengaruh Motivasi kerja dan kompensasi .

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau. Sehingga pada penelitian ini memperlihatkan hipotesis diterima. Motivasi kerja dan juga kompensasi merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui teori (Robbins, 2007) kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Dimensi yang menentukan kepuasan kerja menurut (Robbins, 2007), adalah : Kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan didukung oleh peneliti sebelumnya oleh (Rotua Situmorang & Sarjono, 2013) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat (2013)" dimana hasil penelitiannya juga menjawab hipotesis penelitian yaitu motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di regres menggunakan aplikasi SPSS, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut : 1). motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau. 2). kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau. 3). motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau. Sehingga penelitian ini menjawab semua hipotesis. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dimana variabel motivasi dan kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah ada sebelumnya dapat diberikan beberapa saran oleh peneliti sebagai berikut : 1). Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. 2). Pihak manajemen perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan dukungan berupa fasilitas pendukung kerja kepada bagian bagian yang dirasa perlu, dan juga memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan agar dapat terlaksana dengan merata dan sesuai jabatan dan kinerja karyawan yang diharap dapat menjadi penyemangat karyawan dalam bekerja lebih baik lagi. 3) Sebaiknya hasil penelitian ini dapat menambah karya ilmiah penulis yang bermanfaat bagi mahasiswa-mahasiswi lainnya.

Ucapan Terimakasih

Dengan segenap rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada kepada Kemenristek/ BRIN atas hibah penelitian dosen pemula dengan amandemen kontrak penelitian nomor: 282/LL1/PG/2020 , dan peneliti juga berterima kasih kepada pimpinan PT.Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan ini, dan tidak lupa peneliti juga berterimakasih kepada rektor Universitas Prima Indonesia yang telah memfasilitasi kelengkapan surat menyurat dan lain lain selama proses penelitian.

Daftar Pustaka

- Chakim, A. (2013). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Wahid Hasyim Semarang. *Jurnal Universitas Semarang*, 2 No 7.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husein. (2003). *Metode Riset Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muflih, I. N. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 127. <https://doi.org/43/6/2944> [pii]\n10.1128/JCM.43.6.2944-2947.2005
- 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>
- Robbins, S. P. B. M. (2007). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Gramedia.
- Rotua Situmorang, S. N., & Sarjono, H. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 4(1), 17910.
- Sarwar, Shagufta, J. A. (2013). The Influence of Rewards and Job Satisfaction on Employees in the Service Industry. *The Business & Management Review*, 3.
- Sastohadiwiryono, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Erlangga.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tisnawati, E. (2016). *Pengantar Manajemen*. Kencana Prenada Media Group.