

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan bisnis masa kini dan masa yang akan datang sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompeten sehingga mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bersaing di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Untuk menggerakkan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka perusahaan harus memahami motivasi karyawan dalam bekerja, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku karyawan dalam bekerja.

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan harapan - harapan tertentu, hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang harus ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup

perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Marnis (2010:244), mengemukakan bahwa motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam perusahaan karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Manusia memiliki bentuk motivasi yang berbeda seperti kepribadian sehingga dengan motivasi dapat mendorong seseorang untuk lebih maju dan giat untuk melakukan sesuatu hal yang diinginkannya.

Salah satu variabel lainnya yang menentukan kepuasan kerja adalah kompensasi, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal akan kemungkinan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya (Sedarmayati, 2017:26).

Seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila perusahaan dapat memberikan imbalan yang sesuai terhadap pekerjaannya. Pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya maka dari itu pekerja sebagai tukang pikul seharusnya juga mendapatkan kompensasi yang sesuai atas jasanya.

Hariandja (2018:290), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Perilaku karyawan dapat dilihat dari kepuasan yang di terima pada sistem kerja yang di lakukan, karyawan yang merasa puas dapat meluangkan dengan rasa gembira terhadap apa yang telah ia peroleh kepuasan kerja dapat di ukur dari segi rasa senang seorang karyawan terhadap apa yang di peroleh.

PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru yang bergerak dibidang *furniture* dengan produk utamanya adalah *springbed* (kasur pegas). Dari hasil observasi peneliti melakukan wawancara dengan sebagian karyawan yang menyatakan bahwa pekerjaan hanyalah sebuah rutinitas. Sejak terjadi pandemi *Covid 19* perusahaan harus membuat keputusan pemberlakuan sistem kontrak hanya tiga tahun kerja dan tidak ada karyawan tetap, hal ini membuat karyawan menjadi kecewa. Di tahun 2016 - 2020, jika karyawan

dapat mencapai target produksi yang di tetapkan perusahaan maka karyawan akan mendapatkan bonus berupa uang sesuai target yang di capai, akan tetapi pada tahun 2021 sampai sekarang, hal tersebut tidak berlaku lagi. Bonus ditiadakan karena pergantian pimpinan, setiap pimpinan memiliki peraturan tersendiri maka dari itu peniadaan bonus membuat karyawan tidak memiliki semangat yang tinggi untuk pencapaian target yang telah di tetapkan perusahaan.

Tabel 1.1
Data Penggajian
PT.Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru

Tahun	Manajer	Supervisor	Adm Sales	Karyawan
2016	12.600.000	7.600.000	3.600.000	2.600.000
2017	12.700.000	7.700.000	3.700.000	2.700.000
2018	12.800.000	7.800.000	3.800.000	2.800.000
2019	12.900.000	7.900.000	3.900.000	2.900.000
2020	13.000.000	8.000.000	4.000.000	3.000.000

Sumber: PT.Anugrah Karya Aslindo (2016 – 2020)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa adanya peningkatan gaji pada setiap karyawan, contoh gaji seorang manajer dari tahun 2016 - 2020, selalu mengalami peningkatan gaji sebesar ±Rp. 100.000/tahun, begitu juga dengan gaji supervisor, adm sales dan karyawan.

Tabel 1.2
Data absensi PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru
Periode (2016 – 2020)

No	Tahun	Jumlah Karyawan bagian produksi	Keterangan			
			Alpa	Izin	Sakit	Resign
1	2016	160	35	10	3	3
2	2017	178	27	16	8	7
3	2018	170	34	19	13	4
4	2019	189	29	8	24	8
5	2020	203	40	8	7	9

Sumber: PT. Anugrah Karya Aslindo(2016 – 2020)

Dari Tabel 1.2 terlihat bahwa data karyawan yang alpa berfluktuasi di tahun 2016 data alpa karyawan sebanyak 35, selanjutnya di tahun 2017 data alpa turun sebanyak 27, namun di tahun 2018 naik menjadi 34 orang. Tahun 2019 karyawan yang alpa 29 orang dan di tahun 2020 naik menjadi 40 orang. Data sakit dari tabel tersebut terlihat tahun 2016 – 2020 juga mengalami berfluktuasi, untuk data resign dari tahun 2018 – 2020 mengalami peningkatan. Berdasar tabel 1.2 tersebut seharusnya menjadi perhatian dari manajemen perusahaan, seperti bagaimana cara perusahaan memotivasi karyawan agar dapat menekan tingkat absensi. Data izin karyawan dari tahun 2016 – 2018 mengalami peningkatan, tetapi di tahun 2019 mengalami fenomena menjadi 8 dan di tahun 2020 juga sama dengan 2019.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paramita dan Hadaru (2018), Saputra (2018), Hardiyanadan Nurhadian (2016), Rozzaid, Herlambang dan Devi (2015), Rafi (2015), Pande dan Utama (2014), Hadi, Sulianti dan

Syahrudin (2014), Situmorang, Novita dan Sarjono (2013), menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Juliniar (2019), Arinal dan Rahayu (2017), mengemukakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru?
3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan, jika tujuan penelitian dapat tercapai dan rumusan masalah dapat terjawab secara akurat, maka kegunaan penelitian adalah untuk menjelaskan tentang manfaat dari penelitian itu sendiri:

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan PT. Anugrah Karya Aslindo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur kinerja para pegawai kantor yang ada di PT. Anugrah Karya Aslindo sehingga mempermudah

dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan seperti peningkatan kinerja setelah kepuasan kerja yang diterima oleh pegawai atas kompensasi yang diterima.

3. Bagi Umum

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi pihak - pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai garis besar penulisan penelitian ini akan dibagi ke dalam enam pokok bahasan atau 6 bab, dimana masing-masing bab akan dibagi dalam beberapa bagian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang berisi uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Merupakan bab telaah pustaka dan hipotesis yang berisi uraian mengenai landasan teori yang relevan dengan penelitian ini

BAB III : METODE PENELITIAN

Merupakan bab metode penelitian yang berisi lokasi penelitian, jenis dan sumber data populasi dan sampel, pengukuran serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Merupakan bab gambaran umum perusahaan seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan ekstitifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang akan menguraikan secara kuantitatif aspek-aspek di dalam penelitian mengenai pengaruh kepribadian orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pada PT.Anugrah Karya Aslindo di pekanbaru

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang merupakan intisari dari bab - bab sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Tegar (2019:67), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai/karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Kepuasan seseorang dapat terlihat pada suatu kondisi yang dirasakan saat mengalami suatu hal yang terjadi dalam hidupnya. Kepuasan dapat diutarakan oleh perasaan senang atau puasanya pada suatu hal yang dirasakan oleh seseorang.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Hariandja 2018:290).

Perilaku karyawan dapat dilihat dari kepuasan yang diterima pada sistem kerja yang dilakukan, karyawan yang merasa puas dapat meluangkan dengan rasa gembira terhadap apa yang telah ia peroleh

Mangkunegara (2013:117), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja tidak semua berbentuk uang, kepuasan juga dapat di peroleh dari atasan, seperti sistem kerja dari atasan, motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan dapat menimbulkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Afandi (2018:73), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan merasa senang atas pekerjaan yang ia terima sangat mempengaruhi tingkat kepuasan, apabila karyawan merasa sesuai dengan posisi dan keahlian yang ia miliki maka karyawan akan merasa senang dengan pekerjaan yang ia peroleh.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja (Sutrisno, 2015:74). Situasi kerja yang menjadi pemicu bagi karyawan seperti *teamwork* yang dapat bekerja sama dengan baik antar karyawan juga dapat memperoleh kepuasan dari karyawan agar dapat bekerja sama dengan baik untuk perusahaan.

Sondang (2015:295), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan dapat dilihat dari sisi negatif dan positif apabila karyawan dapat bekerja satu sama lain dan juga dapat membantu team apabila merasa kesulitan saat bekerja.

2.1.1.1 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hariandja (2018:29), menyebutkan faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Gaji

Yaitu sebuah jumlah bayaran yang akan diterima karyawan sebagai pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan atau dirasa adil.

2. Pekerjaan itu Sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan karyawan benarkah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan Kerja

Teman dalam perusahaan senantiasa bergaul dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Atasan

Orang yang memberi perintah dan petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan

5. Promosi

Seseorang mendapat jabatan yang tinggi apabila karyawan dapat melaksanakan perintah dari perusahaan dengan baik dan benar.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang bersangkutan dengan wilayah sekitar perusahaan tempat produksi.

2.1.1.2 Korelasi Kepuasan Kerja

Beberapa korelasi untuk kepuasan kerja menurut Afandi (2018:73), sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dan pengawasan juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pelibatan kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek - aspek pekerjaan dan aspek - aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek - aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas (Mangkunegara, 2013:117).

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berikut indikator dari kepuasan kerja menurut Zainal(2015:623), meliputi:

1. Isi Pekerjaan

Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

2. Supervisi

Kegiatan seorang untuk membantu dan mengkoordinasi dalam memperbaiki bahan dengan melakukan simulasi.

3. Organisasi dan Manajemen

Proses perencanaan dan pengorganisasian serta pengendalian terhadap sumber daya sebuah organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien.

4. Kesempatan untuk Maju

Sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju.

5. Gaji dan Keuntungan

Karyawan yang bekerja mendapatkan gaji dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.

6. Rekan Kerja

Karyawan yang saling mendukung dalam pekerjaannya.

7. Kondisi Pekerjaan

Kondisi yang dirasakan karyawan ditempat kerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2017:100), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan - kebutuhan yang diinginkan.

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat berlangsung baik jika atasan memberikan motivasi kepada karyawan jika karyawan mendapatkan motivasi dari atasan karyawan akan merasa lebih semangat dan giat dalam bekerja.

Motivasi merupakan usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan - pertanyaan, seperti mengapa seseorang berusaha lebih keras dari yang lain, mengapa beberapa karyawan mencari level tanggung jawab yang lebih tinggi dan beberapa orang lainnya tidak serta mengapa sejumlah insentif upah merangsang beberapa karyawan tapi yang lainnya tidak (Edison, 2017:87).

Seseorang dapat termotivasi dari suatu karir yang diperoleh orang sekitar, dengan perolehan karir dari orang lain kita dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat untuk dapat mencapai seperti apa yang dapat oleh seseorang.

Sutrisno (2015:111), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi seringkali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Manusia memiliki bentuk motivasi yang berbeda seperti kepribadian sehingga dengan motivasi dapat mendorong seseorang untuk lebih maju dan giat untuk melakukan sesuatu hal yang diinginkannya.

Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Fauzi, 2018:47). Atasan yang seharusnya dapat memberikan motivasi sebaik mungkin kepada karyawan karena sumber motivasi hanya dari atasan karyawan akan merasa senang apabila atasan dapat memberikan motivasi yang baik untuk kelangsungan perusahaan yang baik.

Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan seseorang kepada orang lain atau diri sendiri (Feriyanto dan Triyana, 2015:71). Atasan yang baik dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, selain itu atasan bertujuan untuk dapat memberikan motivasi sebaik mungkin kepada karyawan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Zainal, 2015:607). Selain memimpin perusahaan atasan juga harus dapat memberikan motivasi dan arahan yang baik kepada karyawan, jika atasan tidak memberikan motivasi karyawan akan merasa tidak puas dan secara tidak langsung karyawan akan bermalas - malasan.

Marnis (2010:244), mengemukakan bahwa motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam perusahaan, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang - orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

2.1.2.1 Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja

Perusahaan harus dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk maju dan membangkitkan suasana hati karyawan, seseorang dapat maju apabila mendapat dorongan dari seseorang atau rekan kerjabeberapa prinsip dalam motivasi kerja menurut Mulyadi (2018:96), yaitu:

1. Prinsip Kerja Sama

Karyawan dapat meluangkan ide pemikiran untuk pencapaian tujuan dalam perusahaan, dengan adanya kerja sama antara karyawan dengan atasan maka akan dapat menciptakan suasana yang baik untuk kelangsungan perusahaan yang baik dan maju.

2. Prinsip Berkomunikasi

Komunikasi adalah hal terpenting dalam mengambil sebuah keputusan, maka dari itu pimpinan harus dapat menciptakan suasana yang baik dan dapat berkomunikasi secara langsung dengan para karyawan.

3. Prinsip Mengakui bantuan pekerjaan bawahan

Sebuah keberhasilan dapat di akui apabila didukung oleh semua pihak, maka dari itu pimpinan harus menyadari bahwa bawahan selalu punya andil dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan.

4. Prinsip Penugasan

Seorang pimpinan harus berani dalam mengambil dalam memberikan wewenang kepada bawahannya atas pekerjaan yang dilakukan.

5. Prinsip Memperhatikan Karyawan

Pimpinan harus dapat memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh pekerja agar karyawan merasa termotivasi.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja menurut Afandi (2018:21), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan .
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas - tugasnya.
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika keduanya bersama - sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas - tugasnya. Sekalipun harus di akui bahwa motivasi bukan satu - satunya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

2.1.2.3 Solusi - Solusi dalam Mengatasi Masalah di Bidang Motivasi

Secara umum ada beberapa solusi yang layak diterapkan untuk mengatasi masalah di bidang motivasi, menurut Fahmi (2017:116), yaitu:

- a. Pimpinan menciptakan suasana yang mendukung ke arah pembentukan situasi dan kondisi kerja yang nyaman, pimpinan harus saling menghargai dan menempatkan rasa simpati pada mereka yang menjalankan pekerjaan secara baik agar dapat menciptakan suasana yang lebih baik dalam perusahaan.
- b. Seorang pimpinan yang bijaksana menghindari bahasa-bahasa dan perintah yang bersifat atau kemungkinan timbulnya konflik. Jika seorang pimpinan mengeluarkan perintah yang buruk maka karyawan akan merasa hilang semangat dalam motivasi kerja. Kalau tujuan dari konflik untuk membangun produktivitas kerja mungkin tidak ada masalah, namun kalau konflik hanya akan membuat timbulnya masalah baru ini akan membawa

persoalan yang jauh lebih parah. Termasuk kemungkinan lambatnya hasil kerja yang akan dihasilkan.

- c. Para pimpinan dan karyawan selalu menempatkan berfikir secara positif artinya jika ada pimpinan yang menegur bawahan secara keras anggaplah itu sebagai masukan yang berarti dalam memotivasi para bawahan agar semakin baik di kemudian hari. Begitu juga pimpinan jika ada bawahan yang memberi saran, maka sebaiknya jangan tersinggung namun jadikan itu sebagai motivasi bagi pimpinan untuk melakukan perbaikan secara lebih baik dan biasanya karyawan yang memberikan masukan artinya karyawan tersebut memiliki cinta yang tinggi kepada perusahaan. Namun ada baiknya juga memfilter setiap masukan itu jangan menerima mentah - mentah begitu saja harus bisa membedakan yang mana masukan yang mana fitnah.
- d. Jika pimpinan atau karyawan memiliki prestasi, maka sebaiknya berikan ucapan atau juga hadiah karena itu akan membangkitkan semangat dan menempatkan dirinya sebagai orang yang dihargai atas kerja keras yang telah dilakukan. Memberi hadiah kadang tidak perlu mahal namun yang terpenting adalah menunjukkan perhatian.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29), menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu:

1. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai.

2. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut.

3. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Pretasi Kerja

Hasil yang di capai atau yang di inginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap - tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari Atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu Sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnnya.

2.1.3 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti

tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai - nilai dalam kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2015:183).

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat menggambarkan rasa senang terhadap apa yang ia kerjakan dengan adanya kompensasi yang diterima karyawan akan lebih giat dalam bekerja.

Menurut Supomo (2018:95), kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*nonfinancial*). Seseorang yang mendapatkan fasilitas dari perusahaan atas prestasi yang ia miliki seperti rumah yang disediakan oleh perusahaan dan kendaraan untuk fasilitas kerja.

Afandi (2018:191), mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selain uang kompensasi juga dapat diterima berupa fasilitas kerja, BPJS yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Edison (2017:67), menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila perusahaan dapat memberikan imbalan yang sesuai terhadap pekerjaannya pekerja sebagai tukang pikul

barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya maka dari itu pekerja sebagai tukang pikul seharusnya juga mendapatkan kompensasi yang sesuai atas jasanya.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja,serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal akan kemungkinan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banya dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya (Sedarmayati, 2017:26). Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi atas jasa yang telah mereka sumbangkan akan dapat memberikan kepuasan terhadap apa yang telah ia berikan kepada perusahaan seperti jasa yang telah ia sumbangkan untuk perusahaan.

Handoko (2014:155), mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang sulit dan membingungkan. Karyawan menginginkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang mereka anggap tidak ambigu dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan

standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dapat dirasakan karyawan atas jasa yang dikeluarkan kepada perusahaan.

2.1.3.1 Jenis - Jenis Kompensasi

Kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut: (Afandi, 2018:191).

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*), dalam bentuk gaji dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*Indirect payment*), dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*), seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Adapun keuntungan dengan diberikan kompensasi yaitu:

1. Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan terhadap perusahaan.
2. Menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran karyawan (*job rotation*).
3. Mengurangi adanya intervensi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan karyawan.

Agar kompensasi terasa adil maka evaluasi pekerjaan, survei kompensasi dan penilaian prestasi kerja merupakan serangkaian kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemberian kompensasi. Penilaian pekerjaan atau evaluasi pekerjaan merupakan suatu proses yang digunakan untuk menentukan nilai relatif dari berbagai pekerjaan antara lain dengan cara membandingkan nilai dari suatu jabatan-jabatan lain yang ada di dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018:192).

2.1.3.2 Indikator Kompensasi

Adapun indikator dari kompensasi menurut Afandi (2018:194), antara lain:

a. Gaji

Jumlah gaji yang diterima dan dianggap upah yang wajar.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Contoh - contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansional dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil
1.	Damayanti N dan A Juliniar (2019)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BPPRD
2.	Paramita W dan Hadaru A.W (2018)	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja
3.	Saputra SA (2018)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang	Hasil penelitian bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil
4.	Arinal V dan Rahayu AT (2017)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya	Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dosen di STIKOM CKI sedangkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
5	Hardiyana A dan Nurhadian AF (2016)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan

		terhadap kepuasan kerja serta implikasinya Terhadap kepuasan kerja karyawan	motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja
6	Rafi, M (2015)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Kantor PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh simultan terhadap Kepuasan kerja
7	Rozzaid, T Herlambang dan Devi AM (2015)	pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
8.	Pande dan Utama (2014)	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil
			Dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
9.	Hadi Saputra, Diana Sulianti dan M Syaharudin (2014)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Hasil

			pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
10	Situmorang, R. Novita dan Sarjono H (2013)	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai negeri sipil kantor kecamatan kebon jeruk, jakarta barat	Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

Sumber: Penelitian Terdahulu (2013 – 2019)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dan kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antara variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis akan menjelaskan hubungan antara dependen dan independen (Sekaran, 2017:60).

2.3.1 Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paramita dan Hadaru (2018), Saputra (2018), Hardiyana dan Nurhadian (2016), Rozzaid, Herlambang dan Devi (2015), Rafi (2015), Pande dan Utama (2014), Saputra, Sulianti dan Syaharudin (2014), Situmorang, Novita dan Sarjono (2013), menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Juliniar (2019), Arinal dan Rahayu hasil penelitian mengemukakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Edison (2017:172), motivasi merupakan usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan pertanyaan, seperti mengapa seseorang berusaha lebih keras dari yang lain, mengapa beberapa karyawan mencari level tanggung jawab yang lebih tinggi dan beberapa orang lainnya tidak, serta mengapa sejumlah insentif upah merangsang beberapa karyawan tapi yang lainnya tidak.

Hasil penelitian dari Paramita dan Hadaru (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian dari Arinal dan Rahayu (2017), dengan judul penelitian pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya, hasil menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen di STIKOM CKI.

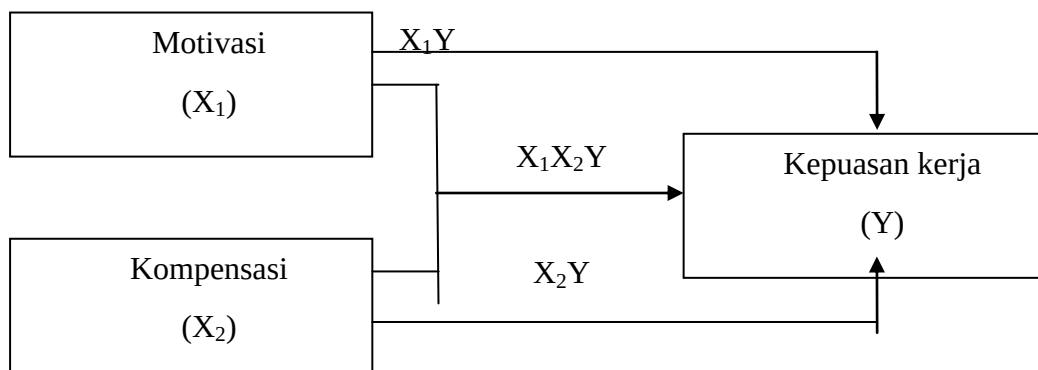
2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Fahmi (2016:154), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka

menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannnya.

Berdasarkan hasil penelitian dari Arinal dan Rahayu (2017), dengan judul Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya. Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dosen di STIKOM CKI sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.4 Model Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian

Sumber: Data Olahan, 2022

2.5 Hipotesis

Sugiyono (2015:63), menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Ho₁ : Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT.Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.

Ha₁ : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT.Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.

Ho₂ : Diduga tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT.Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.

Ha₂ : Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT.Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.

Ho₃ : Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT.Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.

Ha₃ : Diduga terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT.Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Waktu Penelitian

Objek dan waktu penelitian ini dilakukan di PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru dengan suatu alasan bahwa peneliti tidak mengalami kesulitan dalam memperoleh data – data yang dibutuhkan selama 6 bulan dari bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Juni 2022

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2015:148), mengatakan bahwa populasi (*universal*), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya, dalam penelitian ini populasi yang diteliti sebanyak 203 orang responden pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.

3.2.2 Sample Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul - betul mewakili, (Sugiyono,

2015:149). Untuk dapat mengetahui berapa jumlah sampel maka peneliti menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%, berikut adalah hasil penelitian dengan menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut:

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

Keterangan : n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi = 203

d^2 = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N d + 1} = \frac{203}{(203)0.1^2 + 1} = \frac{203}{3,03} = 66,9 = 67 \text{ responden}$$

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Agar peneliti mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah:

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang di peroleh dari PT.Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru dalam bentuk baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari wawancara dan kepustakaan.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT.Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru dalam bentuk angka - angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari kuisisioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2015:193), dalam penelitian terdapat dua sumber data yang dipakai, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Pada umum data primer ini sebelumnya belum tersedia, sehingga seorang peneliti harus melakukan pengumpulan sendiri data ini berdasarkan kebutuhannya. Berdasarkan sifatnya data primer dikategorikan menjadi dua macam yaitu kualitatif dan kuantitatif.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sunyoto (2013:22), menyatakan bahwa untuk memperoleh data penelitian, ada beberapa metode mengumpulkan data tersebut yaitu:

a. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan - pertanyaan secara bebas kepada karyawan baik terstruktur

maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi secara luas mengenai objek penelitian.

b. Metode Kuesioner

Metode Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan ataupun pernyataan yang di ajukan kepada responden untuk di jawab dengan memberikan angket. Pada umumnya isi materi kuisisioner meliputi identitas responden dan butir - butir pernyataan atau pertanyaan variabel beserta alternatif jawaban.

3.5 Identifikasi dan Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Identifikasi dan Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai/karyawan di dalam suatu pekerjaan atas peranannya dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. (Tegar, 2019:67)	a. Isi pekerjaan. b. Supervisi. c. Organisasi dan manajemen. d. Kesempatan untuk maju. e. Gaji dan keuntungan. f. Rekan kerja. g. Kondisi pekerjaan. (Zainal, 2015:623)	Likert
2	Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang di inginkan. Fahmi (2017:100)	a. Balas jasa. b. Kondisi kerja. c. Fasilitas kerja. d. Prestasi kerja. e. Pengakuan dari atasan. f. Pekerjaan itu sendiri. (Afandi, 2018:29)	Likert

No	Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
3	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang. kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannnya. (Edison, 2017:67)	a. Gaji. b. Insentif. c. Tunjangan. d. Fasilitas. (Afandi,2018:213)	Likert

Sumber: Data Olahan (2022)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Dalam hal ini analisis deskriptif untuk memberikan gambaran tentang perolehan bobot dari item pertanyaan, nilai interval rata-rata jumlah tanggapan responden terhadap item pertanyaan, dan nilai rata-rata total variabel. Dengan demikian secara otomatis nilai rata - rata terbesar adalah 5 (lima) dan terkecil 1 (satu) sehingga interval rata - rata item pertanyaan adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3.2
Interval Kelas Rata – Rata Total Variabel dan Item Pertanyaan Jumlah
Responden Menurut Kategori

Interval Rata – Rata	Skor	Kategori
4,21 – 5,00	5	Sangat Setuju
3,41 – 4,20	4	Setuju
2,61 – 3,40	3	Cukup Setuju
1,81 – 2,60	2	Tidak Setuju
1,00 – 1,80	1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2016)

3.6.2 Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Riduwan (2015:73), menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Distribusi (tabel – t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

Kaidah keputusan jika :

$t_{\text{hit}} > t_{\text{tab}}$ berarti valid

$t_{\text{hit}} < t_{\text{tab}}$ berarti tidak valid

Jika *instrument* itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai *indeks*

korelasinya (r) sebagai berikut :

Antara 0.800 - 1.000 : Sangat tinggi

Antara 0.600 - 0.799 : Tinggi

Antara 0.400 - 0.599 : Cukup

Antara 0.200 - 0.399 : Rendah

Antara 0.000 - 0.199 : Sangat Rendah (tidak valid)

b. Uji Reliabilitas

Riduwan (2015:74-75), uji reabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data (*instrument*) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus alpha. Kemudian di uji dengan uji instrument dilakukan dengan rumus *Korelasi Pearson Product Moment*.

Untuk mengetahui koefisien korelasinya signifikan atau tidak digunakan distribusi (table-r) untuk $\alpha = 0.05$ atau $\alpha = 0.01$ dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$) kemudian membuat keputusan membandingkan r_{11} dan $r_{11} < r - \text{tab}$ berarti tidak reliabel.

3.6.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda adalah suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) dan memiliki fungsi mengetahui pengaruh suatu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun secara simultan disamping itu, analisis berdasarkan variabel terikat berdasarkan variabel bebas dan dapat digunakan untuk menentukan dominan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis data menggunakan regresi linier antara tiga variabel bebas motivasi kerja (X_1), Kompensasi (X_2) serta variabel terikat Kepuasan kerja (Y).

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Nyoto (2015:156), uji asumsi klasik merupakan terjemahan dari *Classical Linear Regression Model (CLRM)* yang merupakan asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear dengan *Ordinary Least Square (OLS)*

a. Uji Normalitas

Dalam menentukan data berdistribusi normal atau tidak, cukup membandingkan antara data ril atau nyata dengan garis kurva yang berbentuk, (Sunyoto, 2013:90), apakah mendekati normal atau memang normal sama sekali, jika data rill membentuk garis kurva cenderung tidak simetri terhadap *mean* ($\bar{U}$) maka dapat dikatakan data berdistribusi tidak normal dan sebaliknya.

b. Uji Multikolinearitas

Sunyoto (2013:87), menyatakan uji asumsi klasik jenis ini diterpkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_{1,2,3,...,n}$) dimana akan di ukur keeratan hubungan antara variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien kolerasi (r).

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga di uji mengenai sama atau tidak variabel dari residual dari observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heterokedastisitas (Sunyoto, 2013:90)

3.6.5 Uji Regresi Linier Berganda

Model Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda pada hipotesis pertama dan kedua sedangkan pada hipotesis ketiga samapai dengan ke lima menggunakan nilai selisih mutlak (moderating), tujuan dari model penelitian dengan menggunakan rumus iniyaitu untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut ini merupakan persamaan regresi linear berganda pada hipotesis pertama dan ke dua, rumusnya sebagai berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien variabel bebas1

X₁ = Motivasi kerja

b₂ = Koefisien variabel bebas 2

X₂ = Kompensasi

e = *error*

3.6.6 Pengujian Hipotesis

Menurut Sekaran (2010:162), studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau kebebasan (independensi) dua atau lebih faktor dalam suatu situasi.

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (mandiri) dan juga melihat variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap variabel terikat. Uji parsial ini dilakukan dengan melihat ketentuan sebagai berikut ini:

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji Signifikan (uji F) atau uji simultan, digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (yang terdiri dari dua variabel atau lebih) secara bersama - sama (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya (*dependent variabel*). Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji statistik F yaitu membandingkan F hitung dan F tabel, dengan ketentuan sebagai berikut ini :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima maka variabel bebas secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a di tolak maka variabel bebas secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2016:95), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas.