

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Unit Analisis**

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tridaya Eramina Bahari yang berjumlah 70 karyawan. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan kondisi motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi obyek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk tabel. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

##### **4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin dapat menentukan bagaimana cara seseorang dalam melakukan pekerjaan, berfikir dan bertanggung jawab. Dalam penelitian ini dikelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
1	Laki-laki	53	76%
2	Perempuan	17	24%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui jumlah karyawan laki-laki lebih banyak jumlahnya, yaitu sebesar 53 orang (76%). Sedangkan jumlah karyawan perempuan berjumlah 17 orang (24%). Hal ini menunjukkan terdapat kecenderungan bahwa secara kumulatif terdapat dominasi karyawan laki-laki atas karyawan perempuan pada PT. Tridaya Eramina Bahari. Sebagai salah satu perusahaan di bidang perikanan, tugas yang dibebankan kepada karyawan lebih mengutamakan tanggung jawab yang cukup dari seorang laki-laki dibanding perempuan.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini, usia responden dikelompokkan menjadi empat. Pengelompokan usia responden dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 25 tahun	8	11%
2	25 – 35 tahun	20	29%
3	36 – 45 tahun	25	36%
4	> 45 tahun	17	24%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2017

Dilihat dari tabel 4.2 dapat diketahui usia responden terbanyak adalah berada pada usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 25 orang (36%), responden usia 25-35 tahun sebanyak 20 orang (29%), responden usia > 45 tahun sebanyak 17 orang (24%), dan responden usia < 25 tahun sebanyak 8 orang (11%).

### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu hal utama jika seseorang bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan pendidikan yang dimiliki, seseorang akan mempunyai kemampuan dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin tinggi pula pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Adapun data karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	68	97%
2	Diploma	2	3%
3	Sarjana	0	0%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2017

Dari tabel 4.3 diatas menunjukkan mayoritas responden berpendidikan SMA dengan jumlah 68 orang (97%), Diploma berjumlah 2 orang (3%), dan tidak ada karyawan untuk jenjang pendidikan Sarjana (0%).

### 4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja seseorang akan menunjukkan pengalaman yang dimilikinya terhadap bidang kerja mereka. Setiap orang memiliki pendapatnya masing-masing dalam menilai kondisi kerja dan perusahaan, sesuai dengan lama atau tidaknya seseorang bergabung menjadi bagian dari perusahaan. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	< 3 tahun	15	22%
2	3 – 10 tahun	24	34%
3	11 – 17 tahun	21	30%
4	> 17 tahun	10	14%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat terlihat rata-rata karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari yang bekerja 3-10 tahun sebanyak 24 orang (34%), 11-17 tahun sebanyak 21 orang (30%), < 3 tahun sebanyak 15 orang (22%), dan > 17 tahun sebanyak 10 orang (14%). Hal ini menandakan karyawan memiliki masa kerja cukup lama dan memiliki pengalaman kerja.

## 4.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah disajikan.

### 4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

#### 4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang di uji coba pada 30 karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment* yang diolah dengan menggunakan SPSS 24.0.

Terdapat kriteri dalam uji validitas:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361)$ , maka instrumen dalam kuesioner valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel} (0,361)$ , maka instrumen dalam kuesioner tidak valid.

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas**

Item	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan	Item	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>				<b>Motivasi Kerja (X1)</b>			
1	0,361	0,558	Valid	13	0,361	0,630	Valid
2	0,361	0,715	Valid	14	0,361	0,595	Valid
3	0,361	0,878	Valid	15	0,361	0,529	Valid
4	0,361	0,632	Valid	16	0,361	0,614	Valid
5	0,361	0,682	Valid	17	0,361	0,697	Valid
6	0,361	0,688	Valid	18	0,361	0,803	Valid
7	0,361	0,798	Valid	19	0,361	0,722	Valid
8	0,361	0,770	Valid	20	0,361	0,761	Valid
9	0,361	0,751	Valid	21	0,361	0,581	Valid
10	0,361	0,666	Valid	22	0,361	0,634	Valid
11	0,361	0,695	Valid				
12	0,361	0,639	Valid				

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Item	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
<b>Kompensasi (X2)</b>			
23	0,361	0,614	Valid
24	0,361	0,652	Valid
25	0,361	0,654	Valid
26	0,361	0,730	Valid
27	0,361	0,509	Valid
28	0,361	0,537	Valid
29	0,361	0,827	Valid
30	0,361	0,529	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 4.5, uji validitas yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi dapat terlihat seluruh butir instrumen dalam variabel tersebut valid karena memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dikatakan valid karena instrumen yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat, yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,361 sehingga dapat dikatakan seluruh instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat valid.

#### 4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel. Jika nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,6$ , maka instrumen penelitian dikatakan reliabel. Jika nilai *Alpha Cronbach*  $< 0,6$ , maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,914	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,842	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,781	Reliabel

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.6, dapat terlihat untuk masing-masing variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kompensasi memiliki nilai *Alpha Cronbach*  $> 0.6$ , yaitu 0,914, 0,842, dan 0,781 . Jadi instrumen ketiga variabel dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena nilai *Alpha Cronbach*  $> 0.6$ .

#### **4.2.2 Analisis Deskriptif**

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja dan kompensasi dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskriptif data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian yang di dapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada 70 karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini.

Jumlah pernyataan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 12 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-12, variabel motivasi kerja sebanyak 10 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 13-22, dan variabel kompensasi sebanyak 8 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 23-30. Dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk biasa saja, 4 untuk setuju dan 5 untuk sangat setuju.

##### **4.2.2.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja diukur melalui butir pernyataan dari nomor 1-12. Pada variabel ini terdapat lima dimensi. Dimensi pertama yaitu pekerjaan itu sendiri diukur melalui pernyataan nomor 1-3. Dimensi kedua yaitu upah/gaji diukur melalui pernyataan nomor 4-5. Dimensi ketiga yaitu promosi diukur melalui pernyataan nomor 6-7. Dimensi keempat yaitu supervisi diukur melalui pernyataan nomor 8-10. Dimensi kelima yaitu rekan kerja diukur melalui pernyataan nomor 11-12.

**Tabel 4.7**  
**Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Skor Penelitian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<b>Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri</b>											
1	Saya melakukan pekerjaan yang menarik	2	3%	6	9%	22	31%	26	37%	14	20%
2	Pekerjaan yang saya kerjakan memberikan kesempatan untuk belajar	0	0%	8	11%	17	24%	20	29%	25	36%
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab	0	0%	3	4%	6	8%	39	56%	22	32%
<b>Jumlah Rata-Rata</b>			<b>1</b>		<b>8</b>		<b>21</b>		<b>41</b>		<b>29,3</b>
<b>Dimensi Upah/Gaji</b>											
4	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja	25	36%	26	37%	12	17%	2	3%	5	7%
5	Saya menerima gaji yang adil	5	7%	20	29%	25	36%	10	14%	10	14%
<b>Jumlah Rata-Rata</b>			<b>18</b>		<b>33</b>		<b>26,5</b>		<b>8,5</b>		<b>10,5</b>
<b>Dimensi Promosi</b>											
6	Saya mendapat kesempatan promosi	9	13%	32	45%	22	32%	2	3%	5	7%
7	Saya merasa kebijakan promosi di dalam perusahaan dilaksanakan dengan baik	0	0%	32	45%	19	28%	9	13%	10	14%
<b>Jumlah Rata-Rata</b>			<b>8</b>		<b>39,5</b>		<b>30</b>		<b>6,5</b>		<b>10,5</b>
<b>Dimensi Supervisi</b>											
8	Saya mendapatkan dorongan dari atasan dalam mencapai kesuksesan kerja	0	0%	10	14%	4	6%	28	40%	28	40%
9	Saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan	0	0%	10	14%	4	6%	25	36%	31	44%
10	Atasan bersedia mendengarkan ide dan saran dari saya	0	0%	2	3%	6	15%	32	46%	25	36%



	<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>0</b>		<b>10,3</b>		<b>9</b>		<b>41</b>		<b>40</b>
<b>Dimensi Rekan Kerja</b>											
11	Saya menerima dukungan dan bantuan dari rekan kerja	0	0%	3	5%	14	20%	23	32%	30	43%
12	Saya menikmati bekerja sama dengan rekan kerja	0	0%	2	3%	6	8%	28	40%	34	49%
	<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>0</b>		<b>4</b>		<b>14</b>		<b>36</b>		<b>46</b>
<b>Total Analisis Kepuasan Kerja</b>			<b>5,4</b>		<b>19</b>		<b>20,1</b>		<b>27</b>		<b>27,3</b>

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.7, dimensi pertama adalah pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari 3 butir pernyataan, memiliki jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1%, tidak setuju sebanyak 8%, biasa saja sebanyak 21%, setuju 41% dan sangat setuju 29,3%. Hal ini menunjukkan karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab mereka.

Dimensi kedua adalah upah/gaji yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban sangat tidak setuju sebanyak 18%, tidak setuju sebanyak 33%, biasa saja sebanyak 26,5%, setuju 8,5% dan sangat setuju 10,5%. Hal ini berarti karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan beban kerja.

Dimensi ketiga adalah promosi yang terdiri dari 2 pernyataan, memiliki jawaban sangat tidak setuju sebanyak 8%, tidak setuju sebanyak 39,5%, biasa saja sebanyak 30%, setuju 6,5% dan sangat setuju 10,5%. Hal ini berarti karyawan merasa belum mendapatkan kesempatan promosi jabatan di dalam perusahaan.

Dimensi keempat adalah supervisi yang terdiri dari 3 pernyataan, memiliki jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 10,3%, biasa saja sebanyak 9%, setuju 41% dan sangat setuju 40%. Hal ini menandakan bahwa

karyawan mendapat dorongan dari atasan mereka dalam mencapai kesuksesan kerja dan atasan bersedia mendengarkan ide dan saran dari karyawan.

Dimensi kelima adalah rekan kerja yang terdiri dari 2 pernyataan, memiliki jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 4%, biasa saja sebanyak 14%, setuju 36% dan sangat setuju 46%. Dapat disimpulkan bahwa hubungan karyawan sesama rekan kerja lainnya berjalan dengan baik.

Total keseluruhan variabel kepuasan kerja, responden menjawab setuju sebesar 27% dan sangat setuju 27,3%. Jika dibandingkan dengan kriteria bobot skoring maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan termasuk ke dalam kriteria kurang puas. Kepuasan kerja yang kurang puas dilihat dari karyawan belum mendapat kesempatan promosi jabatan dan kesempatan promosi di dalam perusahaan belum diterapkan dengan baik, karyawan juga merasa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan beban kerja mereka.

#### **4.2.2.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X1)**

Variabel bebas pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja diukur melalui butir pernyataan dari nomor 13-22. Dimensi pertama yaitu kebutuhan fisiologis yang diukur melalui butir pernyataan nomor 13-14. Dimensi kedua yaitu kebutuhan rasa aman diukur melalui butir pernyataan dari nomor 15-16. Dimensi ketiga yaitu kebutuhan sosial diukur melalui butir pernyataan dari nomor 17-18. Dimensi keempat yaitu kebutuhan penghargaan diukur melalui butir pernyataan dari nomor 19-20. Dimensi kelima yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri diukur melalui butir pernyataan dari nomor 21-22.

**Tabel 4.8**  
**Analisis Deskriptif Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Skor Penelitian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<b>Dimensi Kebutuhan Fisiologis</b>											
13	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarga	16	23%	29	42%	15	21%	5	7%	5	7%
14	Gaji yang saya terima dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan rumah	19	27%	19	27%	16	23%	9	13%	7	10%
	<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>25</b>		<b>34,5</b>		<b>22</b>		<b>10</b>		<b>8,5</b>
<b>Dimensi Kebutuhan Rasa Aman dan Nyaman</b>											
15	Saya merasa aman dalam bekerja karena perlengkapan dan peralatan yang memadai	0	0%	4	5%	13	19%	32	46%	21	30%
16	Saya menerima jaminan sosial dalam bekerja	0	0%	11	15%	9	13%	29	42%	21	30%
	<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>0</b>		<b>10</b>		<b>16</b>		<b>44</b>		<b>30</b>
<b>Dimensi Kebutuhan Sosial</b>											
17	Saya merasa senang karena rekan kerja dapat menerima saya sebagai partner yang baik	0	0%	14	20%	9	13%	20	28%	27	39%
18	Saya merasa mempunyai banyak sahabat di perusahaan	0	0%	13	18%	9	13%	21	30%	27	39%
	<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>0</b>		<b>19</b>		<b>13</b>		<b>29</b>		<b>39</b>
<b>Dimensi Kebutuhan Penghargaan</b>											
19	Saya mendapat penghargaan atas prestasi saya dalam bekerja	7	10%	20	29%	27	39%	10	14%	6	8%
20	Saya mendapat pengakuan atas hasil pekerjaan saya yang tepat waktu	2	3%	20	29%	25	36%	12	17%	11	15%
	<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>6,5</b>		<b>29</b>		<b>37,5</b>		<b>15,5</b>		<b>11,5</b>

Dimensi Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri											
21	Saya mempunyai keinginan mengembangkan potensi diri untuk lebih maju	0	0%	0	0%	15	21%	23	33%	32	46%
22	Saya berusaha untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja	0	0%	0	0%	19	27%	20	28%	31	45%
	<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>24</b>		<b>30,5</b>		<b>45,5</b>
	<b>Total Analisis Motivasi Kerja</b>		<b>6,5</b>		<b>18,5</b>		<b>22,5</b>		<b>26</b>		<b>27</b>

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.8, dimensi pertama adalah kebutuhan fisiologis yang terdiri dari 2 butir pernyataan, memiliki jawaban sangat tidak setuju sebanyak 25%, tidak setuju sebanyak 34,5%, biasa saja sebanyak 22%, setuju 10% dan sangat setuju 8,5%. Hal ini menunjukkan motivasi kerja untuk kebutuhan fisiologis belum mencukupi untuk menunjang kebutuhan pangan karyawan.

Dimensi kedua adalah kebutuhan rasa aman dan nyaman yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 10%, biasa saja sebanyak 16%, setuju 44% dan sangat setuju 30%. Hal ini berarti karyawan merasa aman dalam bekerja karena peralatan dan perlengkapan yang memadai.

Dimensi ketiga adalah kebutuhan sosial yang terdiri dari 2 pernyataan, memiliki jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 19%, biasa saja sebanyak 13%, setuju 29% dan sangat setuju 39%. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja untuk kebutuhan sosial karyawan di dalam perusahaan dalam keadaan baik.

Dimensi keempat adalah kebutuhan penghargaan yang terdiri dari 2 pernyataan, memiliki jawaban sangat tidak setuju sebanyak 6,5%, tidak setuju

sebanyak 29%, biasa saja sebanyak 37,5%, setuju 15,5% dan sangat setuju 11,5%. Hal ini berarti karyawan merasa belum mendapat penghargaan atas prestasi kerja mereka dalam bekerja.

Dimensi kelima adalah kebutuhan akan aktualisasi diri yang terdiri dari 2 pernyataan, memiliki jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, biasa saja sebanyak 24%, setuju 30,5% dan sangat setuju 45,5%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan mempunyai keinginan untuk mengembangkan potensi diri dan meningkatkan kinerja untuk menjadi lebih baik.

Total keseluruhan variabel motivasi kerja, responden menjawab setuju sebesar 26% dan sangat setuju 27%. Jika dibandingkan dengan kriteria bobot skoring dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan termasuk ke dalam kriteria rendah. Motivasi kerja yang rendah dikarenakan karyawan merasa belum terpenuhi kebutuhan fisiologis mereka dan juga karyawan merasa belum mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja mereka.

#### **4.2.2.3 Analisis Deskriptif Kompensasi (X2)**

Variabel bebas kedua pada penelitian ini adalah kompensasi, diukur melalui butir pernyataan dari nomor 23-30. Kompensasi terdapat 2 dimensi. Dimensi pertama yaitu kompensasi langsung yang diukur melalui butir pernyataan nomor 23-25. Dimensi kedua yaitu kompensasi tidak langsung yang diukur melalui butir pernyataan nomor 26-30.

**Tabel 4.9**  
**Analisis Deskriptif Kompensasi**

No	Pernyataan	Skor Penelitian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<b>Dimensi Kompensasi Langsung</b>											
23	Saya menerima gaji sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah	33	47%	37	53%	0	0%	0	0%	0	0%
24	Saya merasa upah yang diberikan tepat waktu	0	0%	0	0%	0	0%	34	39%	36	51%
25	Saya menerima insentif atas hasil kerja yang melebihi target yang ditetapkan	9	13%	39	55%	22	32%	0	0%	0	0%
	<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>20</b>		<b>36</b>		<b>11</b>		<b>16,3</b>		<b>17</b>
<b>Dimensi Kompensasi Tidak Langsung</b>											
26	Saya merasa aman dalam bekerja dengan asuransi yang diberikan	13	19%	39	56%	15	21%	3	4%	0	0%
27	Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya setiap tahun	0	0%	0	0%	0	0%	34	49%	36	51%
28	Perusahaan memberi pesangon kepada karyawan yang pensiun	0	0%	6	8%	2	3%	39	56%	23	33%
29	Saya merasa pelaksanaan jaminan sosial yang diberikan perusahaan berjalan baik	0	0%	6	8%	2	3%	29	42%	22	31%
30	Saya merasa pemberian waktu liburan dan cuti telah memenuhi harapan saya	0	0%	0	0%	12	17%	20	28%	38	54%
	<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>4</b>		<b>15</b>		<b>12</b>		<b>36</b>		<b>34</b>
	<b>Total Annalisi Kompensasi</b>		<b>12</b>		<b>25,5</b>		<b>11,5</b>		<b>26,1</b>		<b>25,5</b>

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.9, dimensi pertama adalah kompensasi langsung yang terdiri dari 3 pernyataan memiliki jawaban sangat tidak setuju sebanyak 20%, tidak setuju sebanyak 36%, biasa saja sebanyak 11%, setuju 16,3% dan sangat setuju 17%. Hal itu menunjukkan bahwa gaji karyawan saat ini masih belum

sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah dan masih belum mendapatkan insentif atas hasil kerja mereka jika melebihi target yang ditetapkan perusahaan.

Dimensi kedua adalah kompensasi tidak langsung yang terdiri dari 5 pernyataan memiliki jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4%, tidak setuju sebanyak 15%, biasa saja sebanyak 12%, setuju 36% dan sangat setuju 34%. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak langsung berupa asuransi yang diterima karyawan masih rendah.

Dari total keseluruhan variabel kompensasi, responden menjawab setuju sebesar 26,1% dan sangat setuju sebesar 25,5%. Jika dilihat dari mayoritas jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan termasuk ke dalam kriteria kurang layak. Kompensasi yang kurang layak dikarenakan karyawan merasa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah, karyawan belum mendapatkan insentif jika hasil kerja mereka melebihi target yang ditetapkan perusahaan dan tidak mendapatkan asuransi dalam bekerja juga turut mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima selama ini.

#### **4.2.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian apakah persamaan regresi memiliki ketepatan estimasi dan sebagai syarat dalam uji linear berganda. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan melihat nilai residual dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi normal mempunyai probabilitas signifikan  $> 0,05$ .

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja
N		70	70	70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	29,54	22,70	36,81
	Std. Deviation	3,771	3,268	5,139
	Most Extreme Differences			
	Absolute	,100	,101	,096
	Positive	,098	,060	,096
	Negative	-,100	-,101	-,086
Test Statistic		,100	,101	,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 <sup>c</sup>	,074 <sup>c</sup>	,178 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov*, dapat menunjukkan hasil signifikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,178, variabel motivasi kerja sebesar 0,081, dan variabel kompensasi sebesar 0,074. Ketiga nilai signifikan tersebut  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan data terdistribusi normal dan memenuhi syarat dilakukan metode analisis regresi linear berganda.



#### 4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak linear secara signifikan. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Uji linearitas menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi sebesar 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	778,008	16	48,626	2,467	,007
		Linearity	605,815	1	605,815	30,738	,000
		Deviation from Linearity	172,194	15	11,480	,582	,875
	Within Groups		1044,577	53	19,709		
	Total		1822,586	69			

Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2017

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui nilai signifikan *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang linear.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linearitas Kompensasi dan Kepuasan Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	776,185	15	51,746	2,670	,004
		Linearity	631,547	1	631,547	32,591	,000
		Deviation from Linearity	144,638	14	10,331	,533	,902
	Within Groups		1046,401	54	19,378		
	Total		1822,586	69			

Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui nilai signifikan linearity sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kompensasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang linear.

#### 4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*). Kriteria yang digunakan adalah jika nilai VIF < 5 atau mendekati 1, maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,154	4,021		1,033	,305		
	Motivasi Kerja	,574	,126	,421	4,568	,000	,875	1,143
	Kompensasi	,692	,145	,440	4,772	,000	,875	1,143

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2017

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.13, dapat diketahui nilai VIF untuk variabel motivasi kerja sebesar 1,143. Begitu juga dengan nilai VIF untuk variabel kompensasi yaitu sebesar 1,143. Nilai VIF kedua variabel kurang dari 5 atau mendekati 1, maka diantara kedua variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari observasi satu dengan observasi yang lain. Metode dalam uji ini menggunakan metode *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual dengan masing-masing variabel bebas. Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Correlations</b>					
			Motivasi Kerja	Kompensasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,344**	-,010
		Sig. (2-tailed)	.	,004	,938
		N	70	70	70
	Kompensasi	Correlation Coefficient	,344**	1,000	-,094
		Sig. (2-tailed)	,004	.	,440
		N	70	70	70
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,010	-,094	1,000
		Sig. (2-tailed)	,938	,440	.
		N	70	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2017

Pada tabel 4.14 diatas, dapat diketahui korelasi antara motivasi kerja dengan unstandardized residual menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,938 dan korelasi anantara kompensasi dengan unstandardized residual menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,440. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikan  $> 0,05$ .

#### 4.2.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.15.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,154	4,021		1,033	,305
	Motivasi Kerja	,574	,126	,421	4,568	,000
	Kompensasi	,692	,145	,440	4,772	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2017

Motivasi kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,568. Nilai  $t_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yang dicari pada (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $70-2-1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel,  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,996, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,000, dengan demikian  $< 0,05$ . Kesimpulannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada tabel 4.15 juga menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi sebesar 4,772. Serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal itu menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Artinya,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4.15 persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,154 + 0,574X_1 + 0,692X_2$$

1. Konstanta pada model regresi persamaan tersebut sebesar 4,154 hal ini berarti tanpa adanya variabel bebas, kepuasan kerja sudah mencapai 4,154.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,574 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel motivasi kerja (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,574 dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,692 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel kompensasi (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,692 dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### 4.2.4.1 Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berikut adalah rumusan hipotesis 3.

Hipotesis 3:

Ho : Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari.

Ha : Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari.

Adapun kriteria pengujian dari uji F:

1. Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> 0,05$ .
2. Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	914,440	2	457,220	33,732	,000 <sup>b</sup>
	Residual	908,146	67	13,554		
	Total	1822,586	69			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja						

Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2017

Berdasarkan tabel 4.16 terdapat  $F_{hitung}$  sebesar 33,732. Nilai  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , yang dicari dengan  $\square\square\square$  dengan df1 (k-1) atau 3-1 = 2, dan df2 (n-k) atau 70-3 = 67 (k = jumlah variabel). Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $F_{tabel}$  sebesar 3,134, dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Signifikansi pada uji F sebesar 0,000 (< 0,05). Kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak atau variabel bebas motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja.

#### 4.2.4.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Analisis Determinasi (Uji F)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 <sup>a</sup>	,502	,487	3,682
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2017

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,502 atau 50,2%. Hal ini berarti sebesar 50,2% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 49,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2.4.3 Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.22 sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Interpretasi Hasil Penelitian**

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	$R^2$
Analisis Regresi Linear Sederhana	Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (parsial)	$H_0$ ditolak	$Y = 13,603 + 0,786X_1$	33,2%
	Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (parsial)	$H_0$ ditolak	$Y = 15,797 + 0,926X_2$	34,7%
Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	$H_0$ ditolak	$Y = 4,154 + 0,574X_1 + 0,692X_2$	50,2%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2017



#### 4.2.4.3.1 Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel 4.18,  $H_0$  pada hipotesis pertama ditolak. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Hal itu terlihat dari hasil uji t pada variabel motivasi kerja, dengan nilai  $t_{hitung} (5,819) > t_{tabel} (1,996)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal itu terlihat dari hubungan kontribusi terbesar pada analisis deskriptif motivasi kerja yaitu dimensi kebutuhan fisiologis dengan kepuasan kerja pada dimensi promosi, yang dapat berarti bahwa karyawan merasa belum dapat memenuhi kebutuhan fisiologis mereka. Karyawan juga merasa belum mendapatkan kesempatan promosi di dalam perusahaan, dengan begitu karyawan berharap adanya kesempatan promosi dalam kenaikan jabatan supaya karyawan mendapatkan gaji yang lebih baik agar dapat memenuhi kebutuhan fisiologis mereka.

Hasil ini sesuai dengan teori yang ada yaitu, teori dua faktor dari Herzberg. Herzberg membedakan dua faktor yang mempengaruhi motivasi para pekerja dengan cara berbeda, faktor *hygiene* dan faktor motivator. Faktor *hygiene* yaitu serangkaian kondisi ekstrinsik yaitu keadaan pekerjaan dan kondisi ini tidak ada sehingga tidak perlu memotivasi karyawan, faktor ini meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan *hygienic*, status dan prosedur perusahaan.<sup>1</sup> Faktor motivator mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu, tanggung jawab, kemajuan,

---

<sup>60</sup> Suwanto, *op.cit*, h.92.

pekerjaan itu sendiri, pencapaian prestasi, dan pengakuan. Faktor motivator menyebabkan seseorang bergerak dari keadaan tidak puas kepada kepuasan.

Dan juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Awang Mada Kurnia, Bambang Swasto dan Hamidah Nayati Utami (2013), Periansyah Zainuddin, L. Vera Riama, Anggeraini Oktarida (2015) dan Titin Hidayati Maghfiroh (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **4.2.4.3.2 Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

$H_0$  pada hipotesis 2 ditolak. Maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Hal itu terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi sebesar 6,005 ( $< 1,996$ ) dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ).

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal itu terlihat dari hubungan kontribusi terbesar analisis deskriptif variabel kompensasi yaitu pada indikator asuransi dengan variabel kepuasan kerja pada indikator kesempatan promosi. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa belum mendapatkan asuransi dalam bekerja, dengan harapan karyawan dapat memiliki kesempatan dalam kenaikan jabatan agar karyawan mendapatkan asuransi sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja dan membuat karyawan lebih merasa puas dalam bekerja.

Edward Lawler dalam Sunyoto membuat sebuah model berdasarkan teori ekuitas yang menjelaskan sebab-sebab kepuasan atau ketidakpuasan. Menurut Lawler, perbedaan antara jumlah yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang

mereka duga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan kerja.<sup>2</sup> Jika karyawan merasa bahwa jumlah keduanya setara, maka terdapat kepuasan kerja. Kompensasi memengaruhi kepuasan kerja dan bertindak sebagai umpan balik karyawan dengan menyesuaikan perilakunya. Jika karyawan menyimpulkan bahwa mereka di bayar terlalu sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau mengundurkan diri. Sekiranya para karyawan menyadari bahwa mereka ternyata dibayar sangat mahal, mereka mungkin akan bosan atau mengkompensasikannya dengan bekerja lebih keras.

Adapun teori lain yang menyatakan hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja yaitu *discrepancy theory* (teori perbedaan). *Discrepancy theory* merupakan cara mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.<sup>3</sup> Karyawan akan merasa puas apabila tidak ada selisih antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan, jika semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan maka semakin besar ketidakpuasannya. Apabila terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan kelebihan menguntungkan (kompensasi, jam kerja yang lebih lama), maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dan jumlah yang diinginkan.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati (2015), Mardahleni (2013) dan Sinollah (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

---

<sup>61</sup> Danang Sunyoto, *op.cit*, h.163.

<sup>62</sup> Donni Juni Priansa, *op.cit*, h.298.