

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA SATPAM PADA KOPERASI
KARYAWAN SARINAH DI MALL SARINAH, JAKARTA**

Joan Asmarani

8215102972



**Skripsi ini Ditulis Sebagai Salah Satu Persyaratan Mendapatkan Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON
SECURITY GUARD JOB SATISFACTION OF SARINAH
EMPLOYEES COOPERATIVE AT SARINAH MALL,
JAKARTA**

Joan Asmarani

8215102972



This thesis is written as Part Of Bachelor Degree in Economics Accomplishment

STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT

FACULTY OF ECONOMICS

STATE UNIVERSITY OF JAKARTA

2016

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana ES, M.BUS

NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua		13 Feb 2017
2. <u>Dra. Sholikhah, MM</u> NIP. 19620623 199003 2 001	Sekretaris		9 Feb 2017
3. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		06 Feb 2017
4. <u>Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Pembimbing I		03 Feb 2017
5. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing II		07 Feb 2017

Tanggal Lulus... 1 Februari 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 1 Februari 2017

Yang membuat pernyataan



Joan Asmarani
8215102972

ABSTRAK

Joan Asmarani, 2016; Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Satpam pada Koperasi Karyawan Sarinah di Mall Sarinah, Jakarta. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi tentang kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah. 2) Untuk menguji secara empiris kompensasi terhadap kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah. 3) Untuk menguji secara empiris motivasi terhadap kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah. 4) Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan korelasional. Penelitian dilakukan terhadap 83 Satpam Koperasi Karyawan Sarinah dengan menggunakan metode *Probability Simple random sampling*. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner, yang kemudian diolah menggunakan SPSS Mac 22.0. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan motivasi, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,376 > 3,11$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,432 atau (43,2%). Hal ini menunjukkan bahwa 43,2% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor kompensasi dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

Joan Asmarani, 2016; *The Influence of compensation and Motivation on Job Satisfaction of Security Guard of Employee Cooperative Sarinah at Sarinah Mall, Jakarta. Undergraduate Thesis, Jakarta: Concentration in Human Resource Management, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.*

The purpose of this study are: 1) To know the overview of compensation, motivation and job satisfaction Security guard of Sarinah Employees Cooperative. 2) To test empirically compensation to job satisfaction Security guard of Sarinah Employees Cooperative. 3) To test empirically motivation to job satisfaction Security guard of Sarinah Employees Cooperative. 4) To test empirically the effect of compensation and motivation together on job satisfaction Security guard of Sarinah Employees Cooperative. The analysis conducted in this study was descriptive and correlational analysis. Research conducted on 83 Security guard of Sarinah Employees Cooperative using Probability Simple random sampling method. While data collection techniques done by distributing questionnaires, which are processed using SPSS 22.0 Mac. Results of regression showed that there is an influence of compensation to job satisfaction and also there is an influence of motivation on job satisfaction. Compensation and motivation, simultaneously influence the job satisfaction with the value of $F_{count} > F_{table}$ ($30.376 > 3.11$) and significant value ($0.000 < 0.05$). R^2 values of 0.432, or 43.2%. This shows that job satisfaction 43.2% explained by factors of compensation and motivation while the remaining 56.8% influenced or explained by other variables.

Keywords: compensation, motivation, job satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya ucapkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, kesehatan, dan kemudahan yang diberikan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Satpam pada Koperasi Karyawan Sarinah di Mall Sarinah, Jakarta”. Tidak lupa shalawat beserta salam dihadiahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu di dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya, khususnya kepada :

1. Bapak Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah sabar dan berkenan untuk selalu membimbing serta memberi masukan kepada peneliti.
2. Ibu Widya Parimita, SE, M.PA selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah berkenan membimbing serta memberi masukan kepada peneliti.
3. Bapak Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Universitas Negeri Jakarta (UNJ) dan selaku Pembimbing Akademik peneliti.
4. Bapak Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si dan Ibu Dra. Solikhah, MM selaku tim penguji yang sudah memberi masukan dan dukungan kepada peneliti.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti.
6. Kedua orangtua tercinta yang telah menjadi *support system* bagi peneliti, yaitu Ibu Asmani dan Bapak Untung Tri Djaka, beserta seluruh keluarga yang selalu mendoakan dan memberi dukungan penuh kepada peneliti.
7. Seluruh Manajemen Koperasi Karyawan Sarinah, Bapak Alvin Nazarkhan dan seluruh satpam sarinah yang telah mengizinkan dan membantu peneliti mengisi kuisioner selama penelitian.
8. Rekan – rekan Matraman Betta, Imam Sandjaya yang selalu mendoakan dan memberikan support kepada peneliti.
9. Teman-teman Manajemen 2010 dan adik – adik junior manajemen yang telah banyak membantu dan memberikan semangat kepada peneliti.
10. Para karyawan Universitas Negeri Jakarta khususnya Mbak Ririn, Mas Pendi, dan seluruh karyawan bagian akademik Fakultas Ekonomi, Pustikom, dan BAAK serta Semua pihak yang telah mendoakan dan membantu peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu peneliti sangat terbuka dalam menerima saran dan kritik yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, Desember 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
ABTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	13
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	13
2.1.1.1 Teori Kepuasan Kerja.....	17
2.1.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....	21

2.1.1.3 Mengukur Kepuasan Kerja.....	25
2.1.2 Kompensasi	27
2.1.2.1 Jenis – jenis Kompensasi.....	29
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi.....	35
2.1.2.3 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja	37
2.1.3 Motivasi.....	37
2.1.3.1 Teori – Teori Motivasi	41
2.1.3.2 Sumber –Sumber Motivasi.....	48
2.1.3.3 Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja.....	50
2.2 <i>Review</i> Penelitian Terdahulu	50
2.3 Kerangka Pemikiran.....	68
2.4 Hipotesis	71
 BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian.....	73
3.1.1 Profil Koperasi Karyawan Sarinah	74
3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian	74
3.2 Metodologi Penelitian	74
3.3 Sumber Data, Populasi dan Sampel.....	74
3.3.1 Sumber Data	74
3.3.2 Populasi dan Sampel.....	75
3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian	77
3.4.1 Variabel Penelitian	77
3.4.1.1 Variabel Kompensasi.....	77

3.4.1.2 Variabel Motivasi.....	77
3.4.1.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	78
3.4.2 Skala Penelitian	81
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	82
3.5.1 Data Primer	82
3.5.2 Data Sekunder.....	84
3.6 Metode Analisis	84
3.6.1 Uji Instrumen	84
3.6.1.1 Uji Validitas.....	84
3.6.1.2 Uji Reabilitas	85
3.6.2 Analisis Deskriptif.....	86
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	90
3.6.3.1 Uji Normalitas	90
3.6.3.2 Uji Linearitas	90
3.6.3.3 Uji Multikolinieritas	91
3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas	91
3.6.4 Analisis Regresi.....	92
3.6.4.1 Uji T parsial.....	92
3.6.4.2 Uji Regresi Liner Berganda	93
3.6.4. Uji F (Regresi Simultan)	93
3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	94
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Unit Analisis.....	96

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	100
4.2.1 Hasil Uji Instrumen.....	100
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....	100
4.2.1.2 Hasil Uji Reabilitas.....	104
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif.....	105
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	116
4.2.3.1 Uji Normalitas Data.....	116
4.2.3.2 Uji Linieritas.....	117
4.2.3.3 Uji Multikolinieritas.....	119
4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	120
4.2.4 Analisis Regresi.....	121
4.2.4.1 Hasil Analisis Uji t (Parsial).....	121
4.2.4.1.1 Hasil Analisis Uji t (parsial)	
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	122
4.2.4.1.1 Hasil Analisis Uji t (parsial)	
Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.....	124
4.2.4.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	125
4.2.4.2.1 Hasil Uji F.....	127
4.2.4.2.2 Model Persamaan Regresi Linier Berganda.....	127
4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	128
4.2.5 Intepretasi Hasil Penelitian.....	129
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	133

5.2 Saran	135
-----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.1	Kuisisioner Kompensasi Satpam Koperasi Karyawan Sarinah.....	5
1.2	Kuisisioner Motivasi Satpam Koperasi Karyawan Sarinah.....	8
2.1	Martriiks Penelitian Terdahulu.....	66
3.1	Operasionalisasi Variabel	78
3.2	Bobot Skala Likert.....	82
3.3	Bobot Skor Kriteria Variabel Kompensasi.....	87
3.4	Bobot Skor Kriteria Variabel Motivasi.....	88
3.3	Bobot Skor Kriteria Variabel Kepuasan Kerja.....	90
4.1	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1).....	101
4.2	Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2).....	102
4.3	Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja (Y).....	103
4.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	104
4.5	Hasil Analisi Deskriptif Kompensasi.....	105
4.6	Hasil Analisi Deskriptif Motivasi.....	108
4.7	Hasil Analisi Deskriptif Kepuasan Kerja.. ..	111
4.8	Hasil Uji Normalitas Data.....	116
4.9	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kompensasi	

	dengan Variabel Kepuasan kerja	117
4.10	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Motivasi dengan Variabel Kepuasan kerja	118
4.11	Hasil Uji Multikolinieritas.....	119
4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	121
4.13	Hasil Uji t X_1 terhadap Y.....	122
4.14	Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	123
4.15	Hasil Uji t X_2 terhadap Y.....	124
4.16	Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	125
4.17	Hasil Uji F (simultan).....	126
4.18	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	127
4.19	Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	129
4.20	Interpretasi Hasil Penelitian.....	129

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.1	Data Ketidakhadiran Satpam Sarinah Januari – Juli 2015.....	4
2.1	Jenis-jenis Kompensasi.....	31
2.2	Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow.....	42
2.3	Kerangka Penelitian.....	71
3.1	Bentuk Skala Likert 1 – 5	82
4.1	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	96
4.2	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	97
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	98
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Data Primer Hasil Kuesioner
Lampiran 3	Hasil Output Uji Validitas
Lampiran 4	Hasil Output Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Hasil Output Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6	Output Uji T X_1 terhadap Y
Lampiran 7	Output Uji T X_2 terhadap Y
Lampiran 8	Output Regresi Linier Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Antara SDM dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Salah satu faktor utama yang harus diperhatikan perusahaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki adalah kepuasan kerja. Jika perusahaan tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka karyawan tidak akan bekerja secara optimal dan berdampak kepada penurunan produktivitas. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan

segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya¹. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Begitupun dengan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu perusahaan akan menurunkan efektifitas dan efisiensi kerja mereka sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dicapai dengan baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, untuk itu perusahaan atau organisasi harus dapat mengetahui faktor apa yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang berpengaruh dengan kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang utama bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak dapat menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja². Selain itu adanya ketidakadilan dalam memberikan gaji dapat menjadi sumber ketidakpuasan karyawan yang dapat menimbulkan perselisihan dan menurunnya semangat karyawan dalam bekerja.

Pemberian motivasi menjadi faktor yang juga penting dapat memberikan kepuasan kerja setiap karyawan. Pemberian motivasi sangat penting dilakukan karena biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari

¹ Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah, "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* Vol.19 No.2, 2012, h.154

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h.84

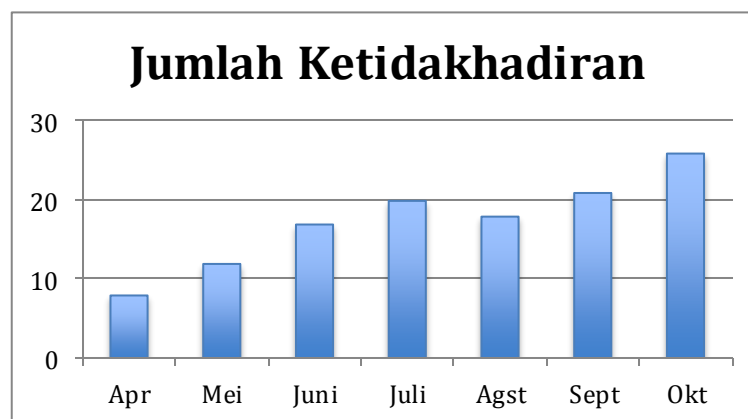
perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha bekerja dengan baik. Begitupun sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga mereka bekerja dengan terpaksa dan hasil yang didapat tidak maksimal. Hal ini terjadi karena motivasi berhubungan dengan kekuatan (dorongan), yang ada di dalam diri manusia, sehingga menunjuk pada kondisi-kondisi yang menyebabkan perbedaan kualitas, arah dan perilaku kerja³.

Salah satu masalah kepuasan kerja terjadi pada karyawan yang merupakan Satuan Pengamanan atau Satpam yang diposisikan di Mall Sarinah, dan Satpam ini berada dibawah naungan Koperasi Karyawan Sarinah. Sarinah adalah pusat perbelanjaan pertama di Indonesia dan juga pencakar langit pertama di Jakarta. Gedung ini mulai dibangun pada tahun 1963 dan diresmikan pada tahun 1967 oleh Presiden [Soekarno](#). PT Sarinah mendirikan koperasi karyawan yang berfungsi sebagai koperasi simpan pinjam untuk karyawan Sarinah. Keamanan sangat diperlukan juga pada sektor - sektor bidang usaha atau bisnis di Perusahaan Negara maupun Perusahaan Swasta untuk mengantisipasi dan menjaga keamanan di sektor usahanya, pihak perusahaan telah melakukan langkah-langkah dengan melakukan perekrutan dan penempatan petugas satpam. Peran Satpam sangat penting di Perusahaan yaitu agar tidak sampai terjadi suatu gangguan yang akan merugikan kinerja perusahaan dalam menjalankan bidang usahanya, baik yang bersifat ke dalam perusahaan yang disebabkan oleh buruh seperti; demonstrasi, mogok kerja, dan orasi terbuka, unjuk rasa pekerja, maupun yang bersifat keluar

³ Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Jogjakarta: Laksana, 2014), h.159

yang disebabkan pengacau yang datangnya dari luar seperti; perampok, maling, teror maupun sabotase dan sebagainya.

Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa Satpam yang sedang bertugas di Mall Sarinah, dari hasil wawancara didapatkan beberapa informasi yang dijadikan sebagai informasi untuk meneliti lebih lanjut. Hasil prariset diperoleh informasi bahwa banyak Satpam yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik, terutama dari segi kehadiran.



Gambar 1.1

Data Ketidakhadiran Satpam Sarinah April – Oktober 2015

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Tingkat absensi yang kurang baik juga terjadi pada satpam Sarinah, karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas atau alpha. Dapat dilihat dengan terjadinya peningkatan jumlah ketidakhadiran dalam tujuh bulan terakhir. Selain itu masih banyak karyawan yang terlambat masuk saat pergantian shift. Satpam di sarinah memiliki tiga jadwal shift atau pergantian jam kerja, yaitu :

1. Shift I Pagi pukul : 07.00 – 15.00
2. Shift II Siang pukul : 15.00 – 21.00
3. Shift III Malam pukul : 21.00 – 07.00

Banyaknya karyawan yang datang terlambat pada pergantian shift dan tidak masuk kerja, yang mengindikasikan bahwa karyawan tersebut merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Gejala ketidakpuasan pegawai ditunjukkan dengan sikap dan perilaku pegawai yang belum menggembirakan terkait dengan pengaturan jam kerja yang masih banyak diabaikan. Selain hal itu walaupun pegawai datang tepat waktu namun tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya⁴. Kepuasan kerja berhubungan dengan salah satunya adalah absensi. Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.⁵

Selain data keterlambatan di atas, peneliti juga mendapatkan data tentang faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja mereka yaitu kompensasi dan motivasi. Dalam konteks Satpam Koperasi Karyawan Sarinah ini kompensasi, dan motivasi merupakan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.1 Kuisisioner Kompensasi Satpam Koperasi Karyawan Sarinah

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah gaji yang anda dapat telah sesuai dengan yang diharapkan?	2	18
2	Apakah gaji anda mencukupi untuk kebutuhan anda sehari-hari?	2	18
5	Apakah fasilitas dan tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan ?	6	14
Total		10	50

⁴ *Ibid.*, h.154

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013), h.118

Sumber: Pra riset data diolah peneliti

Kompensasi dalam hal ini diindikasikan menjadi faktor yang berpengaruh dalam kepuasan kerja Satpam. Jika dilihat dari hasil kuisioner wawancara kebanyakan karyawan satpam belum merasa bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan dalam hal ini koperasi karyawan Sarinah masih kurang mencukupi. Dalam hal ini ada 20 orang yang menjadi narasumber dan sebagian besar dari mereka mengatakan kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan.

Informasi yang diperoleh dari pra riset bahwa gaji perbulan Satpam Koperasi Sarinah ini sebesar upah minimur regional (UMR) Provinsi DKI Jakarta. Karyawan Satpam ini hanya berstatus karyawan kontrak dimana setiap satu tahun sekali harus menandatangani perpanjangan kontrak. Ketidakadilan mengenai kompensasi disini pun terjadi dirasakan oleh beberapa karyawan yang kontraknya < 1 tahun, mereka mengatakan bahwa gaji yang mereka terima dibawah UMR dalam hal ini karyawan tersebut merasa adanya ketidakadilan dalam pembagian gaji.

Tunjangan yang diperoleh dari perusahaan berupa BPJS. BPJS adalah singkatan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. BPJS ini adalah perusahaan asuransi yang kita kenal sebelumnya sebagai PT Askes. Begitupun juga BPJS Ketenagakerjaan merupakan transformasi dari Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja).⁶

Tunjangan hari raya sebesar satu bulan gaji yang diberikan menjelang hari raya Idul Fitri. Selain itu untuk uang lembur yang diperoleh sebesar upah perhari.

⁶ Fitri Syarifah 2013, Pertanyaan-pertanyaan Dasar Seputar JKN dan BPJS, diakses dari <http://health.liputan6.com/read/788613/pertanyaan-pertanyaan-dasar-seputar-jkn-dan-bpjs>, 1 Juni 2015, jam 22.00

Tetapi dari wawancara yang diperoleh, Satpam mengatakan bahwa mereka lembur selama 8 jam dan mengatakan uang lembur berkisar Rp 100.000,-. Berdasarkan Kep.102/Men/VI/2014 – Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur pasal 8, bahwa perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan dan cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan.

Dimana Perhitungan Upah Kerja Lembur diatur sesuai Kepmen 102. Menurut Pasal 11 Kepmen 102, untuk *jam kerja lembur* pertama, harus dibayar upah 1,5 x upah per-jam, untuk *jam kerja lembur* berikutnya, harus dibayar upah 2 x upah per-jam. Ketentuan pembayaran *upah kerja lembur* yang jatuh pada (waktu *shift*) hari libur resmi, adalah: 7 jam pertama = 2 x *upah perjam*, jam ke-delapan = 3 x UPJ, jam ke-sembilan dan ke-sepuluh = 4 x UPJ. Khusus untuk *hari libur resmi* pada hari kerja terpendek adalah: 5 jam pertama = 2 x *upah perjam*, jam ke-enam = 3 x UPJ, jam ke-tujuh dan ke-delapan = 4 x UPJ (Pasal 11 huruf b jo Pasal 1 angka 1 Kepmen 102)⁷.

Seragam yang digunakan oleh satpam terdapat dua model seragam, yaitu seragam untuk tugas pagi atau siang serta seragam untuk bertugas malam. Seragam ini diperoleh tidak secara cuma-cuma dari koperasi tetapi karyawan membeli seragam tersebut. Upaya untuk mencari tambahan penghasilan diluar gaji juga masih terjadi di Satpam Koperasi Sarinah. Satpam ini juga mencari tambahan dari para pengunjung yang datang, yaitu berupa tip parkir mall yang

⁷ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, “Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004, Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur”, 2004.

diperoleh terutama oleh satpam yang bertugas di lapangan parkir, sehingga fungsi keamanan berkurang atau tidak efektif.

Pemberian motivasi menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja setiap karyawan. Pemberian motivasi sangat penting dilakukan karena biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha bekerja dengan baik. Begitupun sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga mereka bekerja dengan terpaksa dan hasil yang didapat tidak maksimal. Seperti dalam penelitian Gijoh (2013), Astuti dan Sudharma (2013), yang meneliti variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitiannya dihasilkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.2 Kuisisioner Motivasi Satpam Koperasi Karyawan Sarinah

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pekerjaan ini sesuai minat ?	6	14
2	Apakah tujuan utama anda bekerja untuk memenuhi kebutuhan ?	20	0
3	Apakah pujian dari atasan membuat semangat bekerja meningkat?	9	11

Sumber: Pra riset data diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat dilihat sebagian besar satpam menyatakan tidak menyukai pekerjaan ini, namun di poin kedua 20 orang satpam menjawab bahwa tujuan mereka bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tidak pernah diberikan penghargaan untuk satpam yang ada, jadi dapat disimpulkan bahwa walaupun sebagian besar dari satpam ini menyatakan bahwa pekerjaan mereka tidak sesuai dengan minatnya dan semua satpam mengatakan mendapat

penghargaan atau pujian tidak selalu akan membangkitkan semangat kerjanya. Jadi karena kebutuhan hidup yang yang harus dipenuhi maka mereka tetap bekerja sebagai satpam dan jika dilihat motivasi terbesar mereka untuk bekerja sebagai satpam adalah untuk memenuhi kebutuhan dan pemberian pujian atau penghargaan terhadap satpam belum sepenuhnya dapat meningkatkan motivasi satpam.

Hasil rekap wawancara dengan salah satu danru kelompok yang bertugas disana yang peneliti dapatkan mengenai informasi yang berhubungan dengan motivasi Satpam ini. Danru kelompok Garuda lebih banyak menekankan pada masih kurangnya kedisiplinan anggota grup. Berikut beberapa poin yang disampaikan Danru kelompok Garuda:

1. Tertidur saat melakukan tugas jaga terutama pada malam hari
2. Meninggalkan pos atau titik jaga saat melakukan tugas
3. Masih ada satpam yang terlambat datang apel pagi setiap hari senin
4. Kurangnya kerapian dan kebersihan penampilan baik pakaian, atribut, rambut bahkan kebersihan kuku.

Dari hasil pengamatan di lapangan terlihat satpam yang lebih banyak mengobrol dan melakukan kegiatan lain seperti main handphone. Keterlambatan dan kehadiran seperti yang telah dijabarkan sebelumnya, hal itu juga dapat mengindikasikan bahwa tindak keterlambatan sebagai kurangnya motivasi. Danru dari salah satu tim juga mengatakan bahwa keterlambatan dijam masuk ini berdampak pada terlambat saat apel pasukan. Baik Danru atau Chief sering melihat kurangnya kerapian dan kelengkapan penggunaan atribut masih sering

terjadi, baik pakaian, rambut bahkan kebersihan kuku dari tiap anggota Satpam. Hal kecil seperti ini terkadang masih disepelekan oleh para satpam sehingga sering dilakukannya pemeriksaan terhadap kerapihan.

Berdasarkan uraian diatas, telah dijelaskan beberapa fenomena yang terjadi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Satpam pada Koperasi Karyawan Sarinah di Mall Sarinah, Jakarta.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah?
4. Apakah kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah
2. Untuk menguji secara empiris kompensasi terhadap kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah.

3. Untuk menguji secara empiris motivasi terhadap kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak akademis khususnya Universitas Negeri Jakarta
Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya dapat dikembangkan lagi lebih lanjut. Serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja ditinjau dari kompensasi, dan motivasi.
2. Bagi Koperasi Karyawan Sarinah
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta masukan informasi mengenai kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Dan dapat digunakan sebagai informasi baik sebagai bahan pertimbangan, perbandingan, serta bahan bacaan dalam pembuatan peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama yaitu kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi Penulis
Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja karyawan yang memiliki dimensi seperti kompensasi dan motivasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. .Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena semakin tinggi kepuasan kerja maka bisa meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada meningkatnya produktivitas perusahaan dan perusahaan semakin maju. Kepuasan kerja merupakan hal yang dimiliki masing – masing individu dengan tingkat derajat yang berbeda. Banyak definisi tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh sejumlah ahli. Menurut Lussier “*A person’s job satisfaction is a set of attitude toward work*”¹, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja seseorang adalah kumpulan sikap karyawan terhadap perkerjaannya. Menurut Petzinger dikutip oleh Lussier, “kepuasan kerja adalah apa yang paling diinginkan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, bahkan lebih dari keamanan kerja yang mereka inginkan atau bayaran yang tinggi”².

Menurut Jones dan George menyatakan “*Job satisfaction is the collection of feelings and beliefs that manager have about their current jobs*”³. Pernyataan

¹ Robert N. Lussier, *Human Relations in Organizations: Applications and Skill-Building Sixth Edition*, (New York: McGraw-Hill, 2005), h.81

² *Ibid*, h.82

³ Jones, Gareth R dan Jennifer M. George, *Essentials of Contemporary Management Third Edition*, (New York: McGraw Hill, 2009), h.51

tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan dan keyakinan yang seorang manajer miliki terhadap pekerjaannya mereka saat ini. Pendapat ahli lainya mengenai kepuasan kerja juga di nyatakan oleh Madura “kepuasan kerja dalah tingkat seberapa jauh karyawan dengan pekerjaannya”⁴. Perusahaan harus melakukan tanggung jawabnya mengenai kepuasan kerja dan memastikan bahwa karyawan menikmati pekerjaannya sehingga karyawan yang puas akan melakukan pekerjaan yang lebih baik untuk perusahaannya⁵.

Menurut Hasibuan dikutip oleh Hartatik “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap seperti ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”⁶. Menurut Davis dikutip oleh Mangkunegara “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. Dapat diartikan kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Selaras dengan pendapat diatas, menurut Robbins:

*Job satisfaction refers to an individuals’s general attitude towards his or her job. A person with a high level of job satisfaction holds positive attitude toward the job; a person who dissatisfied with his or her job holds negative attitude about that job*⁷.

Dapat diartikan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individual terhadap pekerjaan mereka. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi, akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya; seseorang dengan kepuasan kerja rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

⁴ Jeff Madura, *Introduction to Bussiness 4th Edition*, diterjemahkan oleh Ali Akbar Yulianti dan Krista dengan judul Pengantar Bisnis, Edisi 4 Buku 1, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.640

⁵ *Ibid.*, p.75

⁶ Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Jogjakarta: Laksana, 2014), h.224

⁷ Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *Essentials of Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2000), h.20

Sama seperti pendapat di atas, Amstrong dikutip oleh Aziri :

*The term job satisfactions refers to the attitude and feelings people have about their work. Positive and favorable attitudes towards the job indicate job satisfaction. Negative and unfavorable attitudes towards the job indicate job dissatisfaction*⁸.

Dapat diartikan bahwa Kepuasan kerja merujuk sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka. Sikap positif dan menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja. Sikap negatif dan tidak menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan pekerjaan

Demikian juga Gibson, Ivancevich dan Donnely dikutip oleh Priansa menyatakan “kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”⁹. Sedangkan Adams dan Bond dalam Reid menyatakan “*job satisfaction is the degree of positive affects toward a job or its components*”, yang diartikan bahwa kepuasan kerja adalah pengaruh tingkat positif terhadap pekerjaan atau komponen-komponennya¹⁰.

Menurut Locke dalam Nugroho dan Kunartinah mengemukakan “*Job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience*”. Pernyataan tersebut diartikan kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan¹¹. Menurut Bemana, et al “Kepuasan kerja dinilai sebagai bagian dari konstruk keterlibatan

⁸ Brikend Aziri, “*Job Satisfaction: A Literature Review*”, Journal Management Research and Practice Vol. 3, 2011, h.78.

⁹ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.291

¹⁰ Matthew Reid, “Self-Efficacy and Job Satisfaction in Nurses who Care for Mentally Disorder Offenders”, *Jurnal Mental Health Practice, RCN Publishing Ltd, 2014*, h.30

¹¹ Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah, “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 2012, h.158.

karyawan sebagai kombinasi dari keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan intensi untuk tetap bekerja”¹².

Menurut Sopiah dalam sumber yang sama juga dikemukakan bahwa :

1. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.
2. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) dan tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasaan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.
3. Kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang di aharpkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya.
4. Kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang berhubungan¹³.

Sedangkan menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn dalam Darwin, “*Job satisfaction is positive feeling about one’s work and work setting*”. bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap suatu pekerjaan atau keadaan pekerjaan¹⁴. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki menyatakan “kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek perkerjaannya yang bermacam-macam”¹⁵.

Berdasarkan definisi para ahli yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan sikap dan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap positif maupun negatif sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu perkerjaan.

¹² Simin Bemana, Hamideh Moradi *et.al*, “The Relationship among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personel in Iran”, *World Applloed Sciences Journal* 22, 2013, h.234.

¹³ Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah, *op.cit.*, h.159.

¹⁴ Darwin, “Pengaruh Efikasi diri, kepuasan kerja dan persepsi tentang jabatan terhadap kinerja kepala SMK Negeri di Provinsi DKI Jakarta”, *Jurnal Ilmiah Education Management, Program Pasca Sarjana UNJ*, 2011, h. 115.

¹⁵ Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki, *Organizational behavior and Personnel Pscyology*, terjemahan oleh Muh. Shobaruddin dengan judul: *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia* (Jakarta: Rineka Cipta,2005), h.129

2.1.1.1 Teori Kepuasan Kerja

Banyak teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja menurut para ahli. Menurut Greenberg dan Baron dalam Priansa menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah

1. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)
2. Teori Nilai (*Value Theory*)¹⁶

Dalam teori dua faktor digambarkan adanya kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni hygiene factors dan motivators. Hygiene factors adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh sekumpulan perbedaan dari faktor-faktor seperti kualitas pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan dan sebagainya. Sedangkan kepuasan kerja yang didatangkan dari sekumpulan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya atau hasil secara langsung dari pekerjaannya seperti peluang promosi, pengakuan, tanggung jawab dan prestasi disebut sebagai motivator, karena merupakan level tertinggi dari kepuasan kerja.

Pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas, jika memperoleh hasil yang sedikit maka ia akan lebih sedikit puas. Dapat dikatakan teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh sehingga teori ini disebut sebagai teori nilai.

¹⁶ Donni Juni Priansa, *op.cit*, h.297

Sedangkan Mangkunegara mengemukakan teori-teori mengenai kepuasan kerja yaitu :

1. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)
Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen dalam teori ini adalah :
 - a. *Input*
 - b. *Outcome*
 - c. *Comparison person*
 - d. *Equity-in-equity*
2. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)
3. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment theory*)
4. Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)
5. Teori pengharapan (*expectancy theory*)
6. Teori dua faktor (*two factors theory*)¹⁷

Input dalam teori keseimbangan ini merupakan semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, jumlah jam kerja dan lain-lain. Sedangkan outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai seperti upah, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Mangkunegara mengatakan :

Comparison person adalah ketika seseorang membandingkan dirinya dengan seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dengan pekerjaan sebelumnya, sehingga puas atau tidaknya seorang karyawan merupakan hasil dengan membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain¹⁸.

Jadi, jika perbandingan tersebut dirasa seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi bila terjadi ketidakseimbangan (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu, ketidakseimbangan yang

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h.120

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *loc.cit*

menguntungkan dirinya sendiri atau sebaliknya ketidakseimbangan yang menguntungkan orang lain atau karyawan yang menjadi pembanding.

Menurut teori perbedaan (*discrepancy theory*), kepuasan kerja dapat diukur dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke di kutip mangkunegara mengemukakan :

Kepuasan kerja pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan, apabila yang di dapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas dan sebaliknya¹⁹.

Penyebab kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan dalam memberi kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Kepuasan merupakan hasil dari pemenuhan harapan dan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting serta kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Karyawan akan merasa puas jika kebutuhannya dapat terpenuhi, begitu pula sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas apabila kebutuhan mereka tidak dapat terpenuhi. Hal ini disebut dengan teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*).

Kepuasan kerja bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tapi juga sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya ataupun lingkungannya. Pegawai tersebut akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai

¹⁹ *ibid*, h.121

dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan disebut sebagai teori pandangan kelompok (*Social reference group theory*).

Teori pengharapan (*expectacy theory*) dikembangkan oleh Victor H. Vroom dalam Mangkunegara yang mengemukakan “motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya”²⁰. Valensi lebih menguatkan pilihan seseorang karyawan untuk suatu hasil. Jika seorang karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan, maka berarti valensi karyawan tersebut tinggi. Sehingga ketika seseorang memiliki valensi dan harapan yang tinggi dalam dirinya, akan meningkatkan motivasi yang dimiliki sehingga dari motivasi tersebut akan muncul tindakan yang lebih baik terhadap pekerjaannya dan hasil yang dicapai akan lebih baik seperti promosi jabatan atau kenaikan gaji yang membuat karyawan tersebut merasa puas terhadap pekerjaannya.

Wexley dan Yukl dalam Priansa juga mengemukakan ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja yang dikenal dengan :

1. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)
2. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)
 - a. *Input*
 - b. *Outcome*
 - c. *Comparison person*
 - d. *Equity-in-equity*
3. Teori dua faktor (*two factors theory*)²¹

Banyak jenis teori – teori kepuasan kerja yang telah dipaparkan para ahli. Berdasarkan penjelasan tersebut terdapat berbagai macam teori kepuasan

²⁰ *Ibid.*, h. 122

²¹ Donni Juni Priansa, *op.cit.*, h.298

kerja seperti teori dua faktor, teori keseimbangan, teori perbedaan dan berbagai teori lain yang mengungkapkan proses terjadinya kepuasan kerja pada karyawan.

2.1.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung. Menurut Luthans dalam Priansa, faktor faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah/Gaji
3. Promosi
4. Supervisi
5. Kelompok kerja
6. Kondisi kerja/Lingkungan kerja²²

Pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status. Jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi disebut upah atau gaji. Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir disebut dengan kesempatan promosi. Kesempatan dipromosikan memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya. Atasan yang dapat memberikan pengawasan serta bantuan secara teknis dan dukungan disebut dengan supervisi atau pengawasan. Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan. Kondisi kerja yang bagus

²² *Ibid.*,h.304

(lingkungan sekitar bersih dan menarik), maka pegawai kan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaannya, namun bila kondisi kerja buruk maka pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya.

Lussier juga mengatakan bahwa faktor penentu kepuasan kerja adalah:

1. *The work it self*
2. *Pay*
3. *Growth and Upward Mobility*
4. *Supervision*
5. *Cowokers*
6. *Attitude toward work*²³

Karyawan yang menikmati dalam menjalankan pekerjaannya memiliki efek yang baik terhadap kepuasan kerjanya, sedangkan seseorang yang melihat pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan, tidak menarik dan tidak menantang, cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan keryawan dengan bayaran yang diterimanya dapat berdampak pada seluruh kepuasan kerja yang dimiliki. Jenjang karir yang jelas dan terjangkau dengan diri seorang karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa atasannya tidak memberikan pengarahan ketika dibutuhkan akan merasa kurang puasa terhadap pekerjaannya begitu pula dengan atasan yang terlalu ketat dalam mengawasi pekerjaan karyawan juga akan berdampak adanya ketidakpuasan kerja. Kepuasan karyawan terhadap hubungan terhadap rekan kerjanya akan berdampak kepada kepuasan kerja secara keseluruhan. Sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang yang dikerjakan juga dapa mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

²³ Robert N. Lussier, *op.cit*, h.82

Menurut Robbins dalam Nugroho dan Kunartinah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Pekerjaan yang menantang
2. Penghargaan yang sepadan
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung
5. Kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian individu²⁴

Menurut Hartatik ada lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
2. Atasan (*supervisor*)
3. Teman Sekerja (*workers*)
4. Promosi (*promotion*)
5. Gaji/Upah (*pay*)²⁵

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan sendiri sesuai dengan bidangnya masing-masing, sukar atau tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang akan meningkat atau menurangi kepuasan kerja. Atasan yang baik adalah yang mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman, sekaligus atasannya. Hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja dan Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut Mangkunegara ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

²⁴ Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah, *op.cit*, h.161

²⁵ Indah Puji Hartatik, *Buku praktis Mengembangkan SDM*, (Jakarta: Laksana, 2014),h.229

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial. Kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.²⁶

George dan Jones dalam Priansa menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kepribadian
2. Nilai-nilai
3. Pengaruh sosial
4. Situasi Kerja²⁷

Kepribadian sebagai karakter yang melekat pada diri seseorang seperti perasaan, pemikiran dan perilaku adalah determinan utama yang menunjang setiap orang berpikir dan merasakan mengenai pekerjaan atau kepuasan kerjanya. Nilai (*value*) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karena nilai mencerminkan keyakinan pegawai atas hasil kerjanya dan tata cara pegawai harus berperilaku di tempat kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan dimensi dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

2.1.1.3 Mengukur Kepuasan Kerja

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Dalam Mangkunegara, mengukur kepuasan kerja dapat melalui skala *Job description index* (JDI), skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah

²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit*, h.120

²⁷ Donni Juni Priansa, *op.cit*, h.302

dan skala pengukuran kepuasan kerja dengan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*²⁸.

Job description index (JDI) atau skala indeks deskripsi jabatan merupakan skala pengukuran yang dikembangkan oleh Smith, Kendall, Hulin (1969). Dalam penggunaannya, karyawan akan ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya, yang mencakup tingkat kepuasan terhadap aspek pekerjaan, pengawasan, upag promosi dan rekan kerja.

Mengukur kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah ini dikembangkan oleh Kunin dikutip oleh Mangkunegara.

Skala ini terdiri dari seri gambar wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut dan sangat cemberut. Karyawan akan diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

Skala pengukuran kepuasan kerja dengan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dikembangkan Weiss, Dawis dan England. Skala ini berisi tanggapan yang mengharuskan karyawan untuk memilih salah satu dari alternatif jawaban yaitu, sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas, sangat puas terhadap berbagai pertanyaan yang diajukan.

Selain itu dalam Wexley dan Yuki kepuasan kerja juga dapat diukur dengan *Need Satisfaction Questionnaire (NSQ)* oleh Porter²⁹. Item pertanyaan dalam skala ini dinilai dengan mengurangi nilai angka atas pilihan responden terhadap yang “seharusnya ada” dengan bagian nilai angka atas pilihan responden terhadap yang “sekarang ada”. Semakin besar selisihnya

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit*, h.126

²⁹ Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki, *Organizational behavior and Personnel Psychology*, terjemahan oleh Muh. Shobaruddin dengan judul: *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h.140

semakin tidak puas responden dengan aspek-aspek pekerjaannya. Keseluruh ketidakpuasan kerja dapat diukur dengan menjumlahkan skor semua item pertanyaan.

Berdasarkan penjelasan tentang kepuasan kerja dari beberapa peneliti diatas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sekumpulan sikap dan perasaan yang dimiliki karyawan baik positif maupun negatif sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan. Banyak teori yang membahas tentang kepuasan kerja yaitu *discrepancy theory*, *equity theory*, *need fulfillment theory*, *social reference group theory*, dan *two factors theory*, *expectancy theory*. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi seperti gaji/upah, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kesempatan untuk berkembang dan kondisi pekerjaan. Selain itu, kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa alat ukur seperti *The Brayfield-Rothe Index (BRI)*, *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*, *The Job Descriptive Index (JDI)*, *Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ)* dan *Job Diagnostic survey (JDS)*.

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai kepuasan kerja mulai dari definisi, teori – teori kepuasan kerja, dan faktor atau dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dari teori penjelasan tersebut disintesis bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan sikap dan perasaan yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul baik dalam bentuk positif atau negatif sebagai bentuk penilaian suatu

pekerjaan. Beberapa faktor yang menjadi dimensi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

2.1.2 Kompensasi

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Kompensasi adalah hal yang utama bagi individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektifitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran perusahaan, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup perusahaan atau organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Menurut Hartatik kompensasi memiliki arti yang lebih luas daripada upah atau gaji.

Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial)³⁰.

³⁰ Indah Puji Hartatik, *op.cit*, h.241

Menurut Dessler, “*employee compensation refers to all forms of pay or reward going to employee arising from their employment*”³¹, dapat diartikan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari apa yang dikerjakannya. Menurut Martoyo dalam Priansa menyatakan “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung (nonfinansial)”³². Sedangkan menurut Hasibuan dalam Hartatik mengatakan “kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”³³.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan³⁴. Definisi kompensasi menurut Werther dan Davis dalam Priansa menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka kepada organisasi atau perusahaan³⁵.

Berdasarkan definisi diatas maka dapatt disimpulkan, kompensasi adalah semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi atau

³¹ Gary Dessler, *Human Resources Management 10th Edition*, (New Jersey: Prentice Hall, 2003), h.390

³² Donni Juni Priansa, *op.cit*, h.319

³³ Indah Puji Hartatik, *op.cit*, h.242

³⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit*, h.84

³⁵ Donni Juni Priansa, *Loc.cit*.

perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penggantian atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan.

2.1.2.1 Jenis – jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Ada banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Menurut Simamora dalam Nugroho dan Kunartinah menjelaskan :

pemberian kompensasi dapat dalam bentuk finansial seperti gaji dan insentif (finansial langsung), asuransi kesehatan, pembayaran upah pada waktu tidak bekerja (finansial tidak langsung) dan kompensasi non finansial seperti peluang adanya promosi³⁶.

Menurut Dessler kompensasi memiliki dua komponen utama, “*Direct financial payments is pay in the form of wages, salaries, incentives, commissions and bonuses. Indirect payments is a pay in the form of financial benefits such as insurance*”³⁷. yang diartikan bahwa dua komponen dalam kompensasi tersebut adalah pertama pembayaran finansial langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Kedua adalah pembayaran finansial tidak langsung yang berbentuk tunjangan finansial seperti asuransi.

Menurut Michael dan Harold juga dalam Priansa ada tiga jenis kompensasi, yaitu :

1. Kompensasi material
2. Kompensasi Sosial

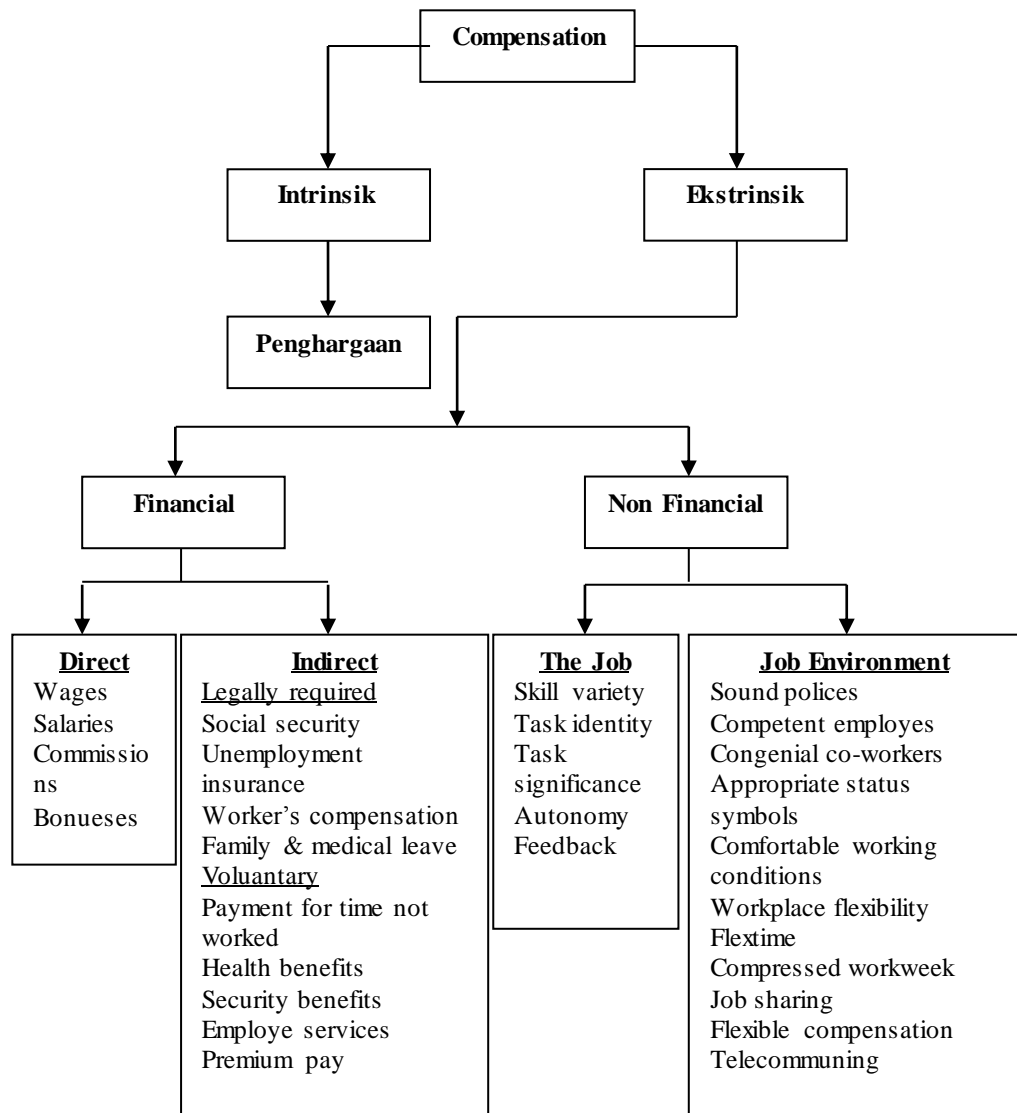
³⁶ Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah, *op.cit*, h.155

³⁷ Gary Dessler, *loc.cit*

3. Kompensasi aktivitas³⁸

Kompensasi material tidak hanya berbentuk uang seperti gaji, bonus dan komisi melainkan segala bentuk penguat fisik (physical reinforce) seperti fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor serta bentuk tunjangan lain seperti pensiun dan asuransi kesehatan. Bentuk kompensasi sosial seperti status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi dan sebagainya. Sedangkan bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan yang dimiliki seorang pegawai untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutusnya agar tidak terjadi kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggungjawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan serta pelatihan, pengembangan kerpibadian.

³⁸ Donni Juni Priansa, *op.cit*, h.323



Gambar 2.1

Jenis-jenis Kompensasi

Sumber: Mondy dan Noe dalam Panggabean³⁹

Berdasarkan Gambar 2.1 tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji upah, dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi keuangan tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

³⁹ Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004, h.76

1. Kompensasi finansial (*Financial Compensation*)

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif
- d. Kompensasi tidak langsung

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan disebut sebagai gaji. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

Imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan disebut dengan upah. Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan disebut sebagai insentif.

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan disebut sebagai kompensasi tidak langsung. Contohnya: asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

2. Kompensasi Non Finansial (*Non-Financial Compensation*)

- a. Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan (*Non financial the job*)
- b. Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan (*Non-financial job environment*)

Pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja disebut kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan

aktualisasi (*self actualization*). *Supervise* kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*) disebut sebagai kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan.

Menurut Rivai dalam Hartatik kompensasi terbagi menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi finansial terdiri atas dua jenis yaitu kompensasi langsung terdiri atas pembayaran pokok gaji dan upah, prestasi, insentif, komisi dan bonus, dan kompensasi tidak langsung meliputi pesangon, asuransi kompensasi diluar jam kerja, dan juga fasilitas.
2. Kompensasi non finansial meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru atau berupa pujian, dan lingkungan kerja yang nyaman⁴⁰.

Jenis kompensasi menurut Simamora dalam Priansa :

1. Kompensasi Finansial
 - a. Kompensasi Langsung.
 - 1) Bayaran Pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah
 - 2) Bayaran prestasi (*merit pay*)
 - 3) Bayaran Insentif (*incentive pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham dan
 - 4) Bayaran Tertanggung (*defferd pay*) yaitu program tabungan dan anuitas pembelian saham.
 - b. Kompensasi Tidak Langsung
 - 1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja
 - 2) Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil
 - 3) Fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, tempat parkir

⁴⁰ Indah Puji Hartatik, *op.cit*, h.249

2. Kompensasi nonfinansial

a. Pekerjaan

Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian.

b. Lingkungan kerja

Kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat kerja, pengakuan dan rasa pencapaian.⁴¹

Menurut Mello, sistem kompensasi perusahaan biasanya terdiri dari tiga bagian komponen. Pertama dan komponen terbesar adalah kompensasi dasar atau sistem gaji. Kedua adalah sistem insentif, dimana karyawan menerima kompensasi tambahan berdasarkan individu, divisi dan kinerja luas perusahaan. Ketiga adalah kompensasi tidak langsung, dimana karyawan diberikan beberapa tunjangan yang dibutuhkan secara hukum dan berdasarkan kebijakan⁴².

Menurut Mangkunegara, ada dua bentuk kompensasi pegawai yaitu bentuk langsung yang berupa gaji dan upah dan kompensasi tak langsung yang berupa *benefit* (keuntungan) dan pelayanan. Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara per jam. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas pelayanan yang diberikan secara bulanan. Program *benefit* bertujuan untuk memperkecil *turnover*, meningkatkan modal kerja, dan keamanan⁴³.

Berdasarkan paparan diatas secara garis besar kompensasi dibedakan dalam dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

⁴¹ Donni Juni Priansa, *op.cit*, h.323

⁴² Jeffrey A. Mello, *Strategic Human Resource Management Second Edition*, (United States Of America: South-Western, 2006), h.494

⁴³ Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit*, h.85

Kompensasi finansial merupakan kompensasi berupa gaji, upah, fasilitas dan tunjangan, sedangkan kompensasi non-finansial merupakan kompensasi dalam bentuk pelatihan, pujian dan sebagainya.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Liana dan Tin menyatakan pemberian kompensasi bertujuan untuk :

1. Membentuk ikatan kerjasama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan karyawan
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Menyelaraskan tujuan dan mengubah perilaku
8. Pengaruh serikat kerja buruh
9. Pengaruh pemerintah

Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Dengan pemberian kompensasi antara pengusaha dengan karyawan tersebut maka akan terjalinlah ikatan kerja sama diantara mereka. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan ego mereka sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah. Sedangkan, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Martoyo dalam Nugroho dan Kunartinah menyatakan tujuan pemeberian kompensasi adalah :

1. Pemenuhan kebutuhan ekomoni karyawan atau sebagai jaminan ekonomi bagi karyawan.
2. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan⁴⁴.

Berdasarkan penjelasan diatas kompensasi memiliki berbagai macam tujuan mulai dari tujuan untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan, memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat, memenuhi peraturan pemerintah setra sebagai ukuran kemajuan sebuah peusahaan.

Bedasarkan pejelasan sebelumnya mengenai kompensasi maka dapat disintesisikan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penggantian atas kinerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Berdasarkan teori mengenai jenis kompensasi menurut Mondy

⁴⁴ Indah Puji Hartatik, *op.cit*, h.156

dan noe, Rivai dan teori lain, kompensasi yang di berikan perusahaan dapat berbentuk finansial yang berupa gaji, upah, tunjangan dan fasilitas, serta dalam bentuk non finansial yang berupa pujian, pengakuan kinerja dan pelatihan.

2.1.2.3 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap fungsi dan atau aktifitas sumber daya manusia lainnya. Selain itu, kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, peningkatan kinerja karyawan, prodktivitas, putaran karyawan dan proses lainnya diperusahaan⁴⁵. Menurut Mangkunegara “Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, dan motivasi kerja serta hasil kerja”⁴⁶. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, serta memelihara karyawan dengan baik.

2.1.3 Motivasi

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan dalam perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Organisasi perlu memberikan dorongan yang mampu memberika kesadaran dan kemauan bagi karyawan untuk bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan. Dorongan itu disebut dengan motivasi kerja. Motivasi berasal dari kata Latin “*Movere*” yang berarti dorongan daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “*Movere*” dalam bahas inggris sering disepadankan dengan

⁴⁵ Break up, Kompensasi, Tunjangan, Kinerja, (<http://ekonomibersama.blogspot.com/2011/05/kompensasi-tunjangan-kinerja.html>), diakses pada tanggal 4 Desember 2015

⁴⁶ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. Buku Seru, 2012), h.163

“*Motivation*” yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan⁴⁷.

Menurut Amstrong menyatakan "motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah Motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki individu, cara dimana individu memiliki tujuan dan cara dimana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka⁴⁸. Boone dan Kurtz menyatakan definisi “motif adalah keadaan dari dalam yang mengarahkan seseorang untuk memenuhi kebutuhan”⁴⁹. Menurut Yuki dan Wexley “Motivasi didefinisikan sebagai proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan”⁵⁰.

Menurut Buchanan dan Huezynski mendefinisikan “*Motivation is the cognitive, decision making process through which goal directed behavior is initiated, energized and directed and maintained*”⁵¹. Diartikan motivasi sebagai kognitif, proses pengambilan keputusan melalui tujuan yang mengarah kepada perilaku yang dimulai, didorong dan diarahkan serta dijaga. Stanford mendefinisikan, “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct to organism toward the goal of a certain class*”⁵². Dapat diartikan, motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Robin dalam Sari dan Sinulingga,

⁴⁷ Donni Juni Priansa, *op.cit.* h.200

⁴⁸ Donni Juni Priansa, *ibid.*

⁴⁹ Louis E. Boone dan David L. Kurtz, *Contemporary Business 2000*, terjemahan oleh Fadriansyah Anwar, dkk dengan Judul: Pengantar Bisnis Jilid 1 (Jakarta: Erlangga, 2002), h.335

⁵⁰ Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki, *op.cit.* h.98

⁵¹ David Buchanan dan Huezynski, *Organization Behavior an Introduction Text 5th Edition*, (New Jersey: Prentice Hall, 2004), p.244

⁵² Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit.* h.93

mendefinisikan “motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual”.⁵³

Menurut Lussier “*Motivation is the internal process leading to behavior to safety needs*”⁵⁴. Yang dapat diartikan Motivasi adalah proses internal yang mengarah ke perilaku dengan kebutuhan keamanan. Alasan utama seseorang melakukan sesuatu adalah ingin memenuhi apa yang diinginkan atau dibutuhkannya. Dapat dikatakan berawal dari kebutuhan lalu muncul motif yang menimbulkan suatu perilaku dan akan memunculkan rasa puas atau ketidakpuasan.

Menurut Jones dan George mendefinisikan “*Motivation defined as psychological forces that determine the direction of a person’s bahviour in an organization, a person’s level of effort, and a person’s level of persistence*”⁵⁵. Hal ini dapat diartikan Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan psikologis yang menentukan arah perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha dari seseorang, dan tingkat ketekunan seseorang.

Kemudian ada pendapat lain dari John P. Campbell, dkk yang mengemukakan “motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku”. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan

⁵³ Eliana sari dan Joni Sinulingga, “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen Vol.9 No.1 Maret 2011*, h.55

⁵⁴ Robert N. Lussier, *op.cit*, h.286

⁵⁵ Jones, Gareth R dan Jennifer M. George, *op.cit*, h.289

(*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya⁵⁶.

Kreitner dan Kinicki dikutip Priansa, menyatakan “*motivation represent those psychological that cause the arousal, direction, and persistence of voluntary actions that are goal directed*”. Yang dapat diartikan bahwa motivasi itu menyebabkan adanya gairah, arah dan kegigihan suatu tindakan sukarela yang memiliki tujuan⁵⁷.

Menurut Patricia Buhler dikutip oleh Nugroho dan Kunartinah mengemukakan “motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”⁵⁸. Motivasi atau dorongan bekerja ini menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi untuk bekerja setinggi-tingginya bagi karyawan dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan “motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan”⁵⁹. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi

⁵⁶ Donni Juni Priansa, *op.cit*, h.201

⁵⁷ Donni Juni Priansa, *Ibid*

⁵⁸ Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah, *op.cit*, h.157

⁵⁹ Malayu S.P. Hasibuan. *Op.cit*, h.144

perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Menurut Handoko dalam Hartatik, “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”⁶⁰. Pada dasarnya motivasi individu dalam bekerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang telah dijabarkan dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong, mengarahkan dan menjadi daya penggerak kemauan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2.1.3.2 Teori-Teori Motivasi

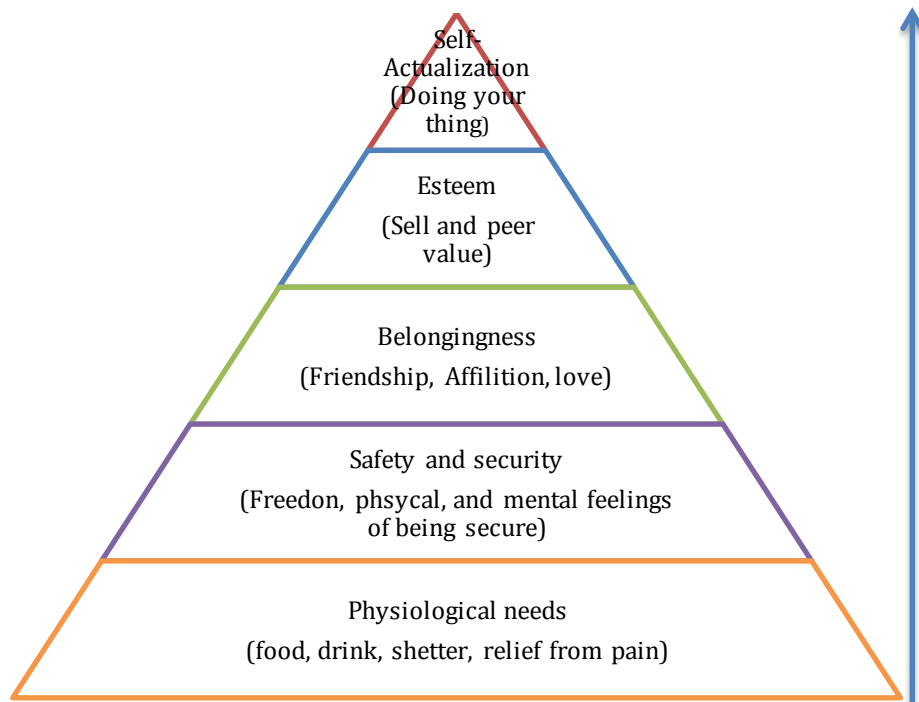
Banyak sekali teori motivasi yang telah dikembangkan. Peneliti akan membahas beberapa teori motivasi yaitu sebagai berikut :

1. *Teori Needs Hierarchy* (Hirarki Kebutuhan)

Teori hirarki kebutuhan ini dikemukakan oleh Abraham Maslow, teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Teori Maslow ini berdasarkan atas tiga asumsi utama. Pertama, kebutuhan seseorang diatur berdasarkan kepentingan atau hirarki, mulai dari kebutuhan dasar (psikologikal) sampai kebutuhan yang lebih kompleks (self-actualization). Kedua seseorang tidak akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang dalam tingkatan tinggi kecuali kebutuhan di

⁶⁰ Indah Puji Hartatik, *op.cit*, h.161

tingkat rendahnya setidaknya sudah terpenuhi dan ketiga seseorang memiliki lima kalsifikasi akan kebutuhan⁶¹.



Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow
Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2013:95)

Lima hirarki kebutuhan itu terdiri dari :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut sebagai kebutuhan paling dasar. Kebutuhan ini yaitu makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan kebutuhan seksual.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and security needs*)
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki (*Belongingness Needs*)
Kebutuhan ununtuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, beinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan harga diri atau pengakuan (*Esteem Needs*)
Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain

⁶¹ Robert N. Lussier, *op.cit*, h.288

- e. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)*
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu⁶².

Dapat disimpulkan bahwa teori kebutuhan ini menjelaskan adanya kelima tingkatan kebutuhan yang antara lain adalah kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan aktualisasi. Tingkatan tersebut sangat berguna dalam meningkatkan motivasi seseorang.

2. Teori ERG

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Clayton Alderfer, yang melanjutkan teori hierarki kebutuhan. *Alderfer* melanjutkan teori hierarki kebutuhan yang dihubungkan secara lebih dekat dengan hasil penelitian empiris, sehingga hasilnya mendekati pada kenyataan. Alderfer membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain, eksistensi (*existence/E*), hubungan (*relatedness/R*), dan pertumbuhan (*growth/G*). Dari singkatan ketiga jenis kebutuhan tersebut maka teori ini disebut sebagai teori ERG. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Eksistensi (*Existence*).
Menyangkut penyediaan tuntutan eksistensi material dasar manusia. Kelompok ini mencakup jenis-jenis yang dianggap Maslow sebagai kebutuhan fisik dan keamanan.
2. Hubungan (*Relatedness*)
Dorongan manusia untuk memelihara hubungan antar personal yang penting. Dorongan sosial dan status ini menuntut interaksi dengan orang lain.
3. Pertumbuhan (*growth*)

⁶² Donni Juni Priansa, *op.cit* , h.206

Dorongan intrinsik untuk perkembangan personal. Kelompok kebutuhan ini mencakup komponen-komponen intrinsik yang oleh Maslow digolongkan sebagai kelompok kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri⁶³.

Kesimpulan yang dapat diambil dari teori ini adalah teori ini masih ada hubungannya dengan teori sebelumnya yaitu teori kebutuhan. Dimana teori ini berisikan dengan adanya eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan. Dengan adanya tiga point tersebut, maka motivasi seseorang akan meningkat dan dapat mencapai tujuannya dengan mudah.

3. Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

Dalam teori motivasi David McClelland mengemukakan ada tiga macam kebutuhan manusia yaitu :

1) *Needs for achievement (N-Ach)*

Kebutuhan berprestasi yang mana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk mengerjakan tugas atau tanggungjawab yang menantang dengan baik dan menemukan standar diri yang tinggi atau dengan kata lain seseorang yang selalu berkeinginan untuk mencapai prestasi yang tinggi.

2) *Needs for Affiliation (N-Aff)*

Merupakan kebutuhan untuk berafiliasi dimana seseorang berfokus mengenai membangun dan menjaga hubungan interpersonal, menjadi seseorang yang disukai dan berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

⁶³ *Ibid.*, h.211

3) *Needs for power (N-Pow)*

Kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan keinginan untuk mengontrol atau mempengaruhi orang lain⁶⁴

4. Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam teori dua faktor ini Herzberg mengklasifikasikan kebutuhan dalam dua kelompok atau faktor yaitu *hygienes* dan *Motivators*. Herzberg menggabungkan kebutuhan di level terendah (psikologi, keamanan, sosial dan hubungan) kedalam satu klasifikasi yang disebut *hygienes* dan kebutuhan tingkat tinggi (*esteem*, *self-actualization*, *growth*) kedalam satu klasifikasi yang disebut *motivators*.

1) Faktor *Hygiene*

Hygiene ini juga disebut sebagai *extrinsic factor* atau faktor dari luar karena motivasinya berasal dari luar diri seseorang seperti gaji, keamanan kerja, status pegawai, lingkungan kerja, tunjangan dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

2) Faktor *Motivator*

Faktor ini merupakan *intrinsic factor* atau faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Seperti penghargaan, pengakuan dari orang lain, tantangan, kemajuan dalam karir dan kesempatan berkembang⁶⁵.

⁶⁴ Jones, Gareth R dan Jennifer M. George. *Op.cit.* h.297

⁶⁵ Donni Juni Priansa, *op.cit.* h.212

Dalam teori motivasi ini menurut Lussier, Herzberg menggabungkan level terendah kebutuhan menjadi satu klasifikasi yang disebut *hygienes* dan kebutuhan level tinggi dalam satu klasifikasi yang disebut motivator.

- 1) Hygienes disebut juga faktor ekstrinsik karena mencoba untuk memotivasi dari luar pekerjaan itu sendiri seperti gaji, keamanan kerja, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja.
- 2) Motivator disebut juga sebagai faktor intrinsik karena berasal dari pekerjaan itu sendiri seperti penghargaan, pengakuan, tantangan dan promosi⁶⁶.

Menurut Herzberg dalam Rachman, “dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya factor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik)”⁶⁷.

- 1) Faktor hygiene (faktor ekstrinsik), memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah kebijakan personalia dan praktek-praktek manajemen perusahaan dimana suatu pekerjaan dilakukan, supervisi teknis yang diterima pada pekerjaan tersebut, hubungan antara individu dengan supervisor dan kolega, dan kualitas kerja.
- 2) Faktor motivator (faktor intrinsik), memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah pencapaian/penyelesaian pada suatu pekerjaan, pengenalan untuk menyelesaikan pekerjaan, sifat pekerjaan dan tugas itu sendiri, kelanjutan dan pertumbuhan dalam kemampuan pekerjaan.

⁶⁶ Robert N. Lussier, *op.cit.* h. 290

⁶⁷ Bayu Arief Rachman, “*Motivasi Ekstrinsik Dan Intrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan Dan Kalimantan Tengah (WKSKT) Area Banjarmasin Rayon Ahmad Yani*”. Skripsi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia, Banjarmasin. 2014, h.53

Terdapat berbagai macam teori motivasi yang telah dipaparkan, mulai dari teori kebutuhan Maslow, McClelland, teori ERG dan Hygiene dari Herzberg. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat terjadi karena manusia memiliki berbagai macam kebutuhan dan pencapaian dalam hidupnya termasuk dalam hal ini pekerjaan. Kebutuhan tersebut mulai dari kebutuhan dasar seperti sandang, pangan dan papan, sampai kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri. Menurut teori McClelland motivasi terjadi karena tiga faktor kebutuhan mulai dari kebutuhan berprestasi, afiliasi serta kekuatan. Sedangkan menurut Herzberg motivasi dipicu oleh dua faktor yaitu faktor hygiene (faktor intrinsik) dan motivator (faktor ekstrinsik).

2.1.3.3 Sumber – Sumber Motivasi

Menurut Priansa sumber motivasi bisa digolongkan menjadi dua yaitu :

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri karyawan. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, yang termasuk faktor individual yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu adalah :

a. Minat

Karyawan akan merasa terdorong untuk melakukan sesuatu kegiatan jika kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya

b. Sikap Positif

Karyawan yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut serta berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya

c. Kebutuhan

Karyawan mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi adalah :

a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

b. Kesehatan Kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja⁶⁸.

⁶⁸ Donni Juni Priansa, *op.cit.* h.204

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa motivasi bersumber dari dua hal yaitu dari intrinsik atau motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang maupun motivasi ekstrinsik atau yang berasal dari luar diri.

Jadi dari penjelasan mengenai motivasi dapat disintesisasikan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong, mengarahkan dan menjadi daya penggerak untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Motivasi menurut Herzberg bersumber dari dua faktor yaitu faktor hygiene (intrinsik) dan motivator (ekstrinsik). Intrinsik faktor yang bersumber dari dalam diri seorang karyawan, dapat dilihat dari minat, sikap positif terhadap pekerjaannya dan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Sedangkan dari faktor ekstrinsik yang dapat memotivasi karyawan berupa faktor motivator yang berkaitan dengan promosi maupun pengakuan kinerja dan kesehatan kerja dalam bentuk gaji, kebijakan perusahaan dan keselamatan kerja.

2.1.3.4 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi menjadi stimulus seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya. Simamora dikutip oleh Nugroho dan Kunartinah menyatakan “Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju tujuan”⁶⁹. Apabila tujuan telah dicapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk di ulang kembali sehingga lebih kuat. Menurut Priansa menyatakan “motivasi harus dilakukan oleh perusahaan tidak hanya dari sisi finansial, karena

⁶⁹ Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah, *op.cit.* h.161

dari motivasi ini akan muncul kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja secara optimal⁷⁰. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Suryawan dan Andrew (2013), Sefriani, dkk (2014) dan Gijoh (2013), yang dalam penelitiannya didapatkan hasil motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2 Riview Penelitian

1. Susan Novita Rotua Situmorang dan Haryadi Sarjono: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat , Jurnal Ekonomi, Volume 4 Nomor 1, Mei 2013

Kesuksesan dalam mewujudkan tujuan kantor sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi kantor tersebut. Untuk mewujudkan tujuan dari kantor, maka kantor harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil diantaranya faktor Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja. Dengan tercapainya Kinerja Pegawai Negeri Sipil diharapkan Kantor Kecamatan Kebon Jeruk dapat mencapai tujuannya. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan Metode Deskriptif, Korelasi Pearson dan Path Analysis berguna untuk mengetahui tanggapan karyawan tentang Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk dimana populasi

⁷⁰ Donni Juni Priansa, *op.cit.* h.203

karyawan Kantor Kecamatan Kebon Jeruk sebanyak 60 responden. Diperoleh hasil perhitungan persamaan struktural 1 yaitu, $Y = 0,579 X_1 + 0,325 X_2 + 0,644 \varepsilon_1$ dimana $R^2 = 0,585$, Persamaan struktural sub-struktur 2 yaitu, $Z = 0,191 X_1 + 0,239 X_2 + 0,618 Y + 0,402 \varepsilon_2$ dimana $R^2 = 0,838$ Kesimpulan dan Saran penelitian ini Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 58,8%. Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Z) sebesar 83,8%.

2. Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah : Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 2012

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja. Kuesioner skala Likert 1-7 digunakan sebagai instrumen untuk memperoleh data. Uji validasi instrumen menggunakan analisis faktor, uji reliabilitas menggunakan standar alpha 0,6. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Untuk menguji pengaruh variabel secara parsial digunakan uji signifikansi pengaruh parsial menggunakan $\alpha = 5\%$. Untuk menguji efek mediasi digunakan analisis jalur (Uji Path). Obyek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan, dengan populasi sebanyak 255

orang dan yang dijadikan sampel atau responden sebanyak 108 orang. Berdasarkan pengujian regresi linear berganda persamaan I, variabel kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Pada pengujian determinasi diperoleh $Adjusted R Square = 0,474$ berarti sebesar 47,4% perubahan dari variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pengembangan karier. Dari pengujian regresi linear berganda persamaan II, variabel kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Diperoleh hasil sumbangan terbesar terhadap variabel kepuasan kerja adalah variabel kompensasi sebesar 0,524 dan uji determinasi dihasilkan $Adjusted R Square = 0,727$ berarti sebesar 72,7% perubahan dari variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja. Dari hasil penelitian ini dapat diupayakan untuk meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan dengan cara menerapkan kompensasi dan pengembangan karier yang tepat serta meningkatkan motivasi kerja, sebagai salah satu upaya pemeliharaan sumber daya manusia dalam organisasi.

3. Ian Nurpatricia Suryawan dan Richard Andrew : Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja, Media Riset Bisnis & Manajemen, 2013

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja dosen di Fakultas Ekonomi, Universitas "T" di Jakarta. Sampel menggunakan teknik purposive sampling, dimana sampel

yang dipilih berjumlah 100 responden yang bekerja sebagai dosen di Fakultas Ekonomi yang, "T" University selama setidaknya 24 bulan. Analisis instrumen data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan program bantuan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan ada hubungan positif tetapi cenderung lemah antara variabel kepuasan kerja kepuasan yaitu hanya mampu sebesar 22,1% dijelaskan oleh variabel motivasi sementara yang lain 77,9% dijelaskan oleh variasi variabel diluar motivasi

4. Rienly Gijoh : Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada Hotel Sintesa Penisula Manado, Jurnal EMBA, 2013

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain. Motivasi adalah motif yang mendorong individu mengoptimalkan prestasi yang dimilikinya kearah pencapaian prestasi kinerja yang tinggi dalam kompetensi dengan standar keunggulan melalui usaha keras. Kompetensi merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Budaya kerja adalah suatu cara hidup di dalam sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Jenis penelitian adalah asosiatif dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Sampel penelitian ini adalah 44 orang karyawan

outsourcingHotel Sintesa Peninsula Manado. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing pada Hotel Sintesa Peninsula Manado baik secara simultan maupun parsial. Hasil temuan menyimpulkan motivasi yang diberikan pimpinan sudah baik sehingga karyawan merasa puas, dan standar kompetensi yang diterapkan pihak perusahaan kepada karyawan baik melalui berbagai pelatihan sudah berjalan dengan baik, juga meskipun di dalamnya ada karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda namun budaya di Hotel Sintesa Peninsula sudah cukup kondusif untuk kepuasan kerja karyawan.

5. Ikmal Nur Muflih: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tentang efektivitas pemberian kompensasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Aseli Dagadu Djokdja, (2) tentang tingkat motivasi kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja, (3) tentang pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja yang berjumlah 158 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu purposive sampling. Dengan sampel karyawan pada bagian marketing PT. Aseli Dagadu Djokdja yang berjumlah 56 orang.

Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

6. Wanda Roos dan Rene Van Eeden : *The Relationship between Employee Motivation, Job Satisfaction and Corporate Culture. Journal of Industrial Psychology, 2014*

Dalam penelitian ini, hubungan antara motivasi karyawan, kepuasan kerja dan budaya perusahaan. Sampel yang diteliti terdiri dari mayoritas pelengkap permanen-staf dari perusahaan riset pemasaran di Afrika Selatan. Tiga instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk yang bersangkutan, yaitu Motivasi Kuesioner (MQ), Pengalaman Kerja dan Kehidupan Keadaan Kuesioner (WLO) dan Budaya Kuesioner Perusahaan (CCQ). Pearson momen-produk koefisien kemudian dihitung dan hubungan linear yang lebih dieksplorasi melalui analisis kanonik-korelasi. Efek moderator mungkin motivasi karyawan juga dieksplorasi. Temuan memberikan dukungan untuk hubungan linear dan, yang lebih penting, mengidentifikasi driver dari hubungan ini. Temuan tidak mendukung efek moderator.

7. Try Utomo: Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS. Bhayangkara TK-1 Raden Said Sukanto Jakarta Timur. Skripsi Universitas Negeri Jakarta, 2012

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi tentang lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara TK-I Raden Said Sukanto. 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara TK-I Raden Said Sukanto. 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara TK-I Raden Said Sukanto. 4) Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara TK-I Raden Said Sukanto. 5) Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara TK-I Raden Said Sukanto. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan *explanatory*. Penelitian dilakukan dengan terhadap 120 pegawai PNS golongan III pada Rumah Sakit Bhayangkara TK-1 R.Said Sukanto, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner, yang kemudian diolah menggunakan Lisrel 8.80 *for student* dan AMOS 18.

Berdasarkan penelitian ini, lingkungan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara TK-I Raden Said Sukanto termasuk baik. Namun ada beberapa yang harus lebih ditingkatkan lagi, yakni dalam hal suara kebisingan dan hubungan antara rekan kerja. Meskipun demikian, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0.013.

Selanjutnya, kompensasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Masih ada sebagian karyawan yang menilai bahwa kompensasi yang diterima kurang baik karena merasa kebijakan rumah sakit terhadap kompensasi masih kurang baik, terutama masalah upah dan fasilitas. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0.027. Secara bersama-sama lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

8. Mardaheni : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Biro distribusu dan Transportasi) Pada PT. Semen Padang, e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 1, Nomor 1, Januari 2013

Perusahaan sangat penting sekali memperhatikan setiap sumber daya yang mereka miliki, terutama sekali karyawan, agar karyawan tetap semangat, berprestasi serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, perusahaan dapat memilih beberapa

cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang diantaranya adalah melakukan program promosi jabatan dan pemberian kompensasi. Salah satunya perusahaan yang telah mencoba melakukan cara tersebut adalah PT. Semen Padang. PT. Semen Padang memberikan kompensasi tepat pada waktunya dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, baik itu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, bonus, insentif, maupun kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan-tunjangan.

Peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu Kompensasi (X) serta variable Y yaitu Kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Padang. Analisa dilakukan menggunakan alat analisa regresi Linear Sederhana. Dengan metode ini dapat dilihat bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun bersama-sama. Dari hasil analisa yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki t-hitungnya yaitu sebesar 2,807 dimana lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Jika dilihat secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana pengaruh ini dapat dilihat melalui f-hitungnya yaitu 7,881 pada signifikan 0,009

- 9. Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya), Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 1, 2010**

Surabaya sebagai kota terbesar ketiga di Indonesia, menjadi lebih populer untuk industri kuliner dari skala terkecil warung tradisional hingga skala tinggi akhir restoran fine dining. Jumlah bisnis restoran secara bertahap meningkat, fenomena ini membuat keuntungan yang baik bagi masyarakat setempat terutama jumlah kesempatan kerja. Di sisi lain, industri restoran di Surabaya juga menghadapi persaingan yang tinggi dan persaingan antar bisnis individu restoran. Untuk dapat bertahan dari kompetisi, setiap bisnis harus memiliki keunggulan kompetitif sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, karena terkait dengan manusia di hasil akhir bagaimana baik itu proses perencanaan, aspek manusia akan mengambil keputusan akhir untuk hasil dari sebuah proses. Penelitian ini berfokus pada hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja, penulis melihat fenomena di Food Festival Pakuwon, bahwa beberapa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, meskipun tekanan kerja cukup tinggi untuk membuat seseorang mengundurkan diri dari pekerjaannya dalam waktu 7 hari kerja. Menurut pra-wawancara, penulis menemukan bahwa karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka karena rekan kerja mereka sangat sosial dan merasa seperti sebuah keluarga kecil yang baru di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk proses data, dan regresi linier sederhana untuk analisis. Hasil penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi. dan kontribusi variabel motivasi

terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

10. Lili Supriyadi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Jaya Metal, Jurnal Etikonomi Vol. 11 No. 1 April 2012

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh kompensasi motivasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi Pearson dan regresi berganda menggunakan tiga variabel predictor. Hasil yang didapat dari penelitian ini ialah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja di PT Jaya Metal Jakarta. Kemudian, terdapat pula pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Serta, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Sehingga secara umum hasil yang didapat mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

11. Widya Parimita, Dianty Larasati dan Agung Wahyu Handaru : Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Tata Usaha (Studi pada Tujuh Fakultas di Universitas Negeri Jakarta), Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol. 5, No.1, 2014

Penelitian dilakukan pada pegawai negeri sipil di tujuh fakultas di Universitas Negeri Jakarta, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan data diproses menggunakan SPSS. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan masa kerja di Universitas Negeri Jakarta. Untuk mengetahui pengaruh motivasi yang dimiliki telah dikendalikan oleh periode pada kepuasan kerja yang bekerja di Universitas Negeri Jakarta. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi yang telah dikendalikan oleh periode pada kepuasan kerja yang bekerja di Universitas Negeri Jakarta. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasi yang dimiliki dikendalikan oleh masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Universitas Negeri Jakarta. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis jelas. Regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi yang telah dikendalikan oleh masa kerja terhadap kepuasan kerja dan ada pengaruh antara komitmen organisasi yang telah dikuasai oleh masa kerja terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan komitmen organisasi yang dimiliki dikendalikan oleh masa kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja dengan nilai signifikansi.

- 12. Elvi Sefriani, Nuryanti dan Taufiqurrahman: Pengaruh motivasi, penilaian kinerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Pasar Pusat Pekanbaru, JOM Fekon Vol.1 No.2 April 2014**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, penilaian kinerja dan kompensasi bersama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Pasar Pusat Pekanbaru. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Pasar Pusat Pekanbaru. Untuk mengetahui pengaruh kinerja pada kepuasan kerja PT. Bank Riau Kepri Cabang Pasar Pusat Pekanbaru. Untuk menemukan kompensasi efek parsial pada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Pasar Pusat Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Pasar Pusat Pekanbaru Riau dengan Capem yang mendasarinya yang ada berjumlah sebanyak 186 orang secara keseluruhan. Karena populasi cukup besar, maka sampel yang dipilih dengan menggunakan Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 65 responden secara simple random sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terhadap motivasi PT. Bank Riau Kepri Cabang Pasar Pusat Pekanbaru, motivasi karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Pasar Pusat Pekanbaru dinilai baik. Hasil untuk motivasi variabel secara parsial signifikan efek terhadap kepuasan kerja karyawan. Responden tentang penilaian kinerja di PT. Bank Riau Kepri Cabang Pasar Pusat Pekanbaru dinilai baik. Penilaian kinerja yang sebagian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari total responden tentang kompensasi dari karyawan di PT. Bank Riau Kepri

Cabang Pasar Pusat Pekanbaru dinilai cukup baik. Responden tentang kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Pasar Pusat Pekanbaru dinilai baik. Hasil untuk kompensasi variabel sebagian signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan

13. Hendri Dodi, Susi Evanita : Pengaruh Mutasi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik, 2014

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mutasi, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Sumatera Barat Solok Area. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Barat Solok Sumatera Area. Sampling berdasarkan Proporsional Stratified Random Sampling. Analisa data yang digunakan analisis jalur dan pengujian hipotesis menggunakan uji t F dan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Sumatera Barat Solok Area. kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan pada pekerjaan kepuasan karyawan pada PT. PLN (Persero) Sumatera Barat Solok Area. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Solok di Area Sumatera Barat. (4) mutasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Daerah PLN (Persero) Sumatera Barat Solok tidak langsung melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening, tetapi efeknya lebih kecil dari

efek langsung. Dari hasil penelitian, tampak bahwa mutasi variabel memiliki lebih besar

pengaruh dari kompensasi variabel dan motivasi kerja. Variabel berikutnya kompensasi telah membandingkan efek terbesar dari variabel motivasi kerja, dan variabel yang memiliki efek terkecil dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja. Sehingga dapat menjadi ditafsirkan mutasi variabel memiliki pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kerja karyawan kepuasan dalam PT. PLN (Persero) Sumatera Barat Solok Area

14. Yoga Aditya Anggana Putra : Pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Prestasi Kerja (Studi pada PT. Telkom (Persero) Kota Metro), Skripsi Fisip Universitas Lampung, 2014.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (explanatory research) atau uji hipotesis. Penelitian ini dilakukan di perusahaan BUMN PT. Telkom (Persero) Metro dengan responden dalam penelitian ini 52 karyawan yang bekerja di Telkom. Dalam mengumpulkan data penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner yang bersifat tertutup. Analisis data penulis menggunakan teknik regresi berganda dengan pemodelan persamaan struktural sebagai pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja yang berdampak pada prestasi karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja yang

berdampak pada prestasi karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja yang berdampak pada prestasi karyawan.

- 15. Budianti, dkk: Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Universitas Palangka Raya), JSM (Jurnal Sains Manajemen) ISSN : 2302-1411 Program Magister Sains Manajemen UNPAR Volume II, Nomor 2, September 2013**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, pengumpulan data kuesioner yang digunakan dan scoring teknik yang digunakan skala Likert. Sampel adalah 170 PNS dari tenaga administrasi di Universitas Palangka Raya. Penelitian korelasi ini bertujuan untuk mengukur efek dari variabel tertentu terhadap variabel lain. Pengolahan data dianalisis dengan menggunakan Struktur Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) software.

Hasil pengujian dari lima hipotesis dengan software PLS menunjukkan bahwa tiga hipotesis diterima dan dua hipotesis ditolak. Kedua motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kemudian kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan masukan dalam penelitian ini dapat digambarkan kedalam Tabel 2.2 berikut:

Tabel 2.1

Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X1	X2	Y
1	Susan Novita Rotua Situmorang, Haryadi Sarjono, 2013	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat	✓	✓	✓
2	Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah, 2012	Analisis pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja	✓	✓	✓
3	Ian Nurpatria Suryawan dan Richard Andrew, 2013	Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	-	✓	✓
4	Rienly Gijoh, 2013	Motivasi, Kompetensi dan budaya Kerja pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada Hotel Sintesa Penisula, Manado	-	✓	✓
5	Ikmal Nur Muflih, 2015	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja.	✓	✓	✓
6	Wanda Roos dan Rene Van Eeden, 2014	<i>The Relationship between Employee Motivation, Job Satisfaction and Corporate Culture</i>	-	✓	✓
7	Try Utomo 2012	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RS. TK-1 Bhayangkara Raden Said Sukanto	✓	-	✓
8	Mardahleni, 2013	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Biro distribusu dan Transportasi) Pada PT. Semen Padang	✓	-	✓

9	Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu, 2010	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)	-	✓	✓
10	Lili Supriyadi, 2012	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Jaya Metal	✓	✓	✓
11	Widya Parimita, Dianty Larasati dan Agung Wahyu Handaru, 2014	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Tata Usaha (Studi pada Tujuh Fakultas di Universitas Negeri Jakarta)	-	✓	✓
12	Elvi Sefriani, Nuryanti dan Taufiqurrahman, 2014	Pengaruh motivasi, penilaian kinerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Pasar Pusat Pekanbaru,	✓	✓	✓
13	Hendri Dodi dan Susi Evanita, 2014	Pengaruh Mutasi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Barat Area Solok	✓	✓	✓
14	Yoga Aditya Anggana Putra, 2014	Pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Prestasi Kerja (Studi pada PT. Telkom (Persero) Kota Metro)	✓	✓	✓
15	Budianti, dkk, 2013	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Universitas Palangka Raya)	-	✓	✓

Sumber: data diolah oleh peneliti

Keterangan :

X1 : Kompensasi

X2 : Motivasi

Y : Kepuasan Kerja

Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini terdapat beberapa kesamaan variabel bebas dan variabel terikat dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga menggunakan dimensi dan indikator yang sebagian besar telah digunakan pada penelitian sebelumnya, namun dalam penelitian ini terdapat beberapa

penyesuaian terhadap dimensi dan indikatornya yang digunakan peneliti pada setiap variabel nya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka berikutnya perlu dijelaskan keterkaitan dari seluruh variabel penelitian.

kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan dan keyakinan yang seorang menejer miliki terhadap pekerjaan mereka saat ini menurut Jones dan George serta Lussier, kepuasan kerja seseorang adalah kumpulan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Terdapat banyak dimensi dalam menilai kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, pengawasan, promosi dan rekan kerja.

Kepuasan kerja karyawan harus selalu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena karyawan lah yang memiliki peran utama dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Dengan diperhatikannya kepuasan kerja mereka, ini akan berpengaruh terhadap hasil kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya apabila kepuasan kerja mereka tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila sikap yang ditunjukkan negatif, maka dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan tersebut rendah.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi dan motivasi. Dalam beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dijadikan referensi oleh peneliti, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Try Utomo (2012) di salah satu Rumah Sakit di Jakarta yang dalam penelitiannya dihasilkan bahwa kompensasi mempengaruhi

secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam Priansa disebutkan bahwa salah satu tujuan kompensasi adalah untuk kepuasan kerja, dimana karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu serta tenaga yang semua ditujukan untuk pencapaian organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan tersebut sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Besarnya kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin besar kompensasi, semakin terpenuhi kebutuhan karyawan sehingga semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Kompensasi terdiri atas finansial dan non-finansial dalam Dessler, Rivai, Govendarajan dalam Wahyuningtyas dan Mondy&Noe dalam Panggabean. Kompensasi finansial terdiri atas gaji, upah, asuransi karyawan, fasilitas dan tunjangan. Dengan kompensasi finansial yang sesuai dengan kinerja dan beban kerja, karyawan merasa dihargai sehingga dapat membuat semangat kerja karyawan meningkat.

Kemudian kompensasi non-finansial seperti pelatihan dan pengakuan kinerja. Pemberian kompensasi non-finansial juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan diberikannya pelatihan, maka karyawan akan lebih optimal dalam menggunakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki. Pelatihan yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan kompetensi untuk membantu karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan kemampuan khusus. Pengakuan kinerja juga hal yang penting diberikan karena dengan diakuinya prestasi kerja, kondisi itu bisa menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi karena karyawan merasa diakui dan dihargai dalam

melakukan pekerjaan tersebut sehingga motivasi mereka dalam bekerja akan terus meningkat.

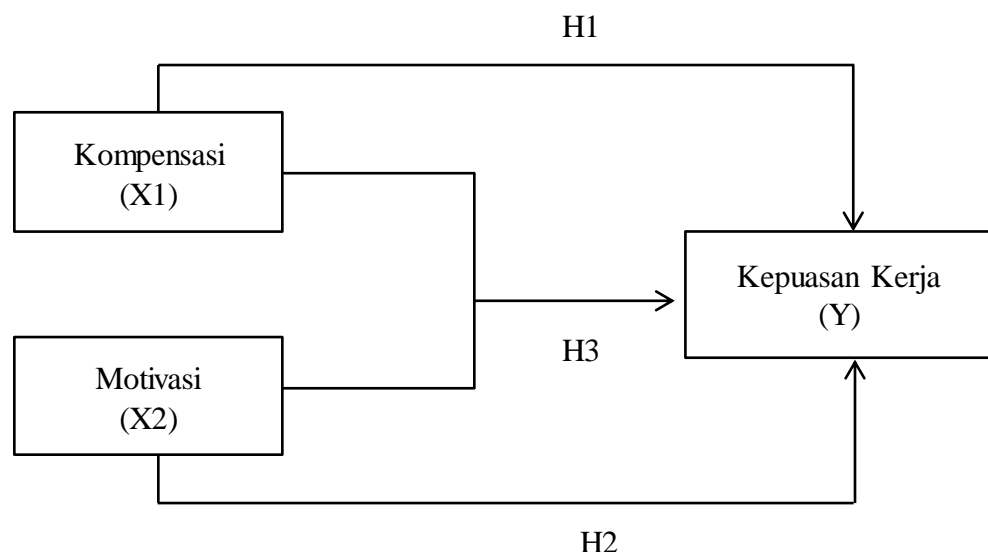
Selain kompensasi, salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan psikologis yang menentukan arah perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha dari seseorang, dan tingkat ketekunan seseorang menurut Jones dan George dan seperti dalam penelitian Rienly Gijoh (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara Motivasi akan meningkatkan dorongan karyawan dalam dirinya untuk bekerja maksimal dan mencapai tujuan, dengan dicapainya tujuan akan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Motivasi berhubungan dengan kekuatan (dorongan) yang ada didalam diri manusia, sehingga dapat menumbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal).

Selain itu berdasarkan penelitian Budianti,dkk (2013) dalam penelitiannya dihasilkan bahwa motivasi terutama motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian tersebut dalam jurnal penelitian Paramita, dkk (2014) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan dalam penelitian ini digunakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai dimensinya. Dalam teori dua faktor dari Herzberg ada dua faktor motivasional yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas pekerjaan seseorang, yaitu faktor hygiene atau

faktor pemeliharaan atau yang disebut juga sebagai faktor ekstrinsik dan faktor motivasional atau yang disebut juga faktor intrinsik.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan. Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan pada Gambar berikut :



Gambar 2.3
Kerangka Penelitian

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Keterangan

X1 : Variabel Bebas = Kompensasi

X2 : Variabel Bebas = Motivasi

Z : Variabel Terikat = Kepuasan Kerja

→ = Arah hubungan variabel

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu perumusan masalah penelitian. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang dicari atau yang ingin dipelajari. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah

dikemukakan diatas, maka hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah, Mall Sarinah

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah, Mall Sarinah

Hipotesis 2

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah, Mall Sarinah

H_a : Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah, Mall Sarinah

Hipotesis 3

H_0 : Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah, Mall Sarinah

H_a : Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah, Mall Sarinah

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil Koperasi Karyawan Sarinah

Sejarah Mall Berawal dari keinginan Ir. Soekarno sebagai Presiden pertama RI yang ingin menghargai dan memulyakan nama seorang pengasuhnya yang berasal dari kalangan bawah bernama "Sarinah", maka diabadikan sebuah nama pada Department Store pertama di Indonesia pada tahun 1962, tahun dicanangkan sebagai tahun berdirinya PT. Sarinah (Persero) tepatnya tanggal 17 Agustus 1962. Program pengembangan usaha kecil, menengah dan koperasi dilakukan dalam bentuk pertama pemberian modal kerja dalam rangka peningkatan produksi dari mitra binaan yang berorientasi ekspor dan berbasis sumber daya lokal. Kedua meningkatkan kemampuan dalam ketrampilan teknik produksi, sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas untuk dapat bersaing. Ketiga Bantuan penyaluran hasil produksi dan penjualan melalui pameran dan penjualan di outlet-outlet Sarinah dan terakhir memperluas kesempatan kerja di sub-sektor industri kecil, menengah dan koperasi.

Salah satu program kemitraan dan bina lingkungan ini adalah dengan pembentukan koperasi. Koperasi Karyawan Sarinah sendiri merupakan salah satu bagian dari PT. Sarinah (Persero). Koperasi Karyawan Sarinah merupakan koperasi simpan pinjam, dengan bentuk usaha berupa unit simpan pinjam, jasa dan toko atau perdagangan. Salah satunya adalah penyaluran tenaga kerja

pengamanan atau Satpam yang di Mall Sarinah.

3.1.2 Tempat dan Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai mediasi Satpam Koperasi karyawan Sarinah yang beralamatkan di Mall Sarinah Jl. M.H Thamrin No. 11 lantai 3, Jakarta Pusat Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2015 – Juni 2016 yang sebelumnya peneliti melakukan observasi dan pra riset penelitian kemudian akan dilanjutkan dengan penelitian lanjutan.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan korelasional. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi¹. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan opini (individu, kelompok atau organisasional), kejadian atau prosedur. Sedangkan penelitian korelasional berguna untuk menemukan variabel penting yang berkaitan dengan masalah yang diteliti menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel atau membuat prediksi berdasarkan korelasi antar variabel.

3.3 Sumber Data, Populasi dan Sampel

3.3.1 Sumber Data

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai mediasi.

¹ Uma Sekaran, *Research Methods For Business*. Edisi ke-14. Diterjemahkan oleh: Kwan Mcn Yon dengan judul Metodologi Penelitian untuk Bisnis Jilid 1. (Jakarta: Salemba 4, 2009), h.158

Agar penelitian ini memberikan hasil yang valid dan berguna, maka karakteristik dari karyawan sebagai responden dari penelitian ini menjadi pertimbangan bagi peneliti. Responden pada penelitian ini adalah Satpam Koperasi Karyawan Sarinah.

3.3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan ciri-ciri tersebut populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995). Populasi yang diteliti dikhususkan pada Satpam Koperasi Karyawan Sarinah yang berjumlah 104 orang.

Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{104}{1 + 104 (0.05)^2} \\ &= 82.53 \approx 83 \end{aligned}$$

Ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 82.53 yang dibulatkan menjadi 83 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah pengambilan sampel dengan *probability sampling*. Menurut pendapat Suharyadi dan Purwanto *probability sampling* adalah suatu metode yang memberikan kesemoatan yang sama terhadap anggota populasi untuk menjadi sampel².

Sedangkan teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* (pengambilan sampel acak sederhana) yaitu dengan cara undian. Menurut suharyadi dan purwanto yang dimaksud dengan “penarikan sampel acak sederhana adalah pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel”³. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mengambil metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*.

² Suharyadi dan Purwanto S.H. *Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern edisi 2*. (Jakarta : Salemba Empat. 2009). h.9

³ *Ibid*. h.10

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) sedangkan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Berikut ini terdapat penjelasan untuk tiap-tiap variabel yang terdiri atas beberapa indikator.

3.4.1.1 Variabel Kompensasi

Variabel pertama (X_1) dalam penelitian ini adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penggantian atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Dimensi yang digunakan adalah finansial dan non-finansial. Penelitian ini diukur melalui item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5.

3.4.1.2 Variabel Motivasi

Variabel kedua (X_2) dalam penelitian ini adalah motivasi. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong, mengarahkan dan menjadi daya penggerak kemauan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut teori Herzberg motivasi dapat digolongkan menjadi dua yaitu hygiene (intrinsik) atau dari dalam diri sendiri dan motivator (ekstinsik) atau motivasi dari luar hal ini sejalan

dengan Priansa yang menyatakan bahwa sumber motivasi berasal dari intrinsik dan ekstrinsik, sehingga dalam penelitian ini dimensi yang digunakan adalah intrinsik dan ekstrinsik. Penelitian ini diukur melalui item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5.

3.4.1.3 Variabel Kepuasan Kerja

Variabel ketiga (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri yang berupa perasaan yang menyenangkan dikarenakan telah terpenuhi semua keinginan/kebutuhan dirinya. Dimensi yang digunakan adalah pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, pengawasan dan teman kerja, dan Penelitian ini diukur melalui item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5.

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kompensasi (X1)				
Kompensasi adalah semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penggantian atas	1. finansial	Gaji	1,2,3	Likert
		Upah	4,5	
		Fasilitas	6,7	

kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan dalam bentuk kompensasi langsung dan tidak langsung Dessler (2003), Hartatik (2014), Werther dan Davis dalam Priansa (2014), Mondy dan Noe dalam Pangabean (2004)		Tunjangan	8,9,10	
	2. Non-finansial	Pelatihan	11,12	Likert
		Pengakuan Kinerja	13,14	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Motivasi (X2)				
motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong, mengarahkan dan menjadi daya penggerak kemauan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Herzberg motivasi didorong oleh dua faktor yaitu hygiene (faktor intrinsik) dan motivator (faktor ekstrinsik). Sesuai dengan sumber motivasi yang dapat digolongkan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik atau dari dalam diri sendiri dan ekstinsik atau motivasi	1. Intrinsik	Minat	15,16,17	Likert
		Sikap Positif	18,19,20	
		Kebutuhan	21,22,23	
	2. Ektrinsik	Motivator	24,25,	likert
Kesehatan Kerja	26,27,28			

dari luar.				
Lussier (2005), Buchanan dan Huezyński (2004), Jones dan George (2009), Herzberg dalam Priansa (2014), Priansa (2014)				

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kepuasan Kerja (Y)				
kepuasan kerja adalah sekumpulan sikap dan perasaan yang dimiliki karyawan baik positif maupun negatif sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, pengawasan serta rekan kerja. Robbins (2008), Locke dalam Nugroho dan Kunartinah (2012), Amstrong dalam Aziri (2011), Luthans dalam Priansa (2014), Lussier (2005), Hartatik (2014)	1. Pekerjaan Itu Sendiri	Pekerjaan sesuai kemampuan	29	likert
		Pekerjaan yang bervariasi	30	
		Metode kerja sendiri	31	
	2. Gaji atau Upah	Sebanding dengan kinerja	32	likert
		Gaji adil sesuai UMR	33	
		Upah sesuai jam kerja	34	
	3. Promosi	Promosi diberikan	35	likert
		Mengembangkan karir	36	
		Masa Kerja	37	

	4. Pengawasan	Bebas ambil keputusan	38	likert
		Membantu karyawan	39	
		Ketegasan dan disiplin	40	
	5. Rekan Kerja	Dapat bekerja sama	41	likert
		Memberi masukan	42	
		saling membantu	43	

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

3.4.2 Skala Penelitian

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5. Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-5 digunakan untuk semua variabel.

Bentuk skala Likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:

situs merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Data primer dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual.

2) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

3) Observasi

Observasi dilakukan dengan terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian dan bila mungkin mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang berasal dari sumber yang sudah ada. Data sekunder yang digunakan didapat dari hasil penelitian kepustakaan, yang berasal dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel dan skripsi yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Adapun kriteria pengujian validitas sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakam tidak valid)

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

σ^2 = jumlah varians total

Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut⁴:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.

⁴ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.56

2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarkan kepada sampel yaitu Satpam Koperasi Karyawan Sarinah. Hasil jawaban dari kuesioner nantinya akan digunakan untuk mengetahui tingkat kondisi perusahaan mengenai komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Kompensasi

Pada variabel kompensasi jumlah poin kuesioner adalah 14 item, dengan sampel sebanyak 83 orang dan dengan skoring terendah 1 dan tertinggi adalah 5. Dalam penelitian ini akan dibuat dua kategori untuk interpretasi analisis deskriptif layak dan tidak layak.

$$\begin{aligned} \text{a. Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor tertinggi} \\ &= 14 \times 5 \\ &= 70 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \% \text{ Skor tertinggi} &= 70/70 \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b. Skor terendah} &= \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor terendah} \\ &= 14 \times 1 \end{aligned}$$

$$= 14$$

$$\% \text{ Skor tertinggi} = 14/70 \times 100\%$$

$$= 20\%$$

c. Range (R) = Skor tertinggi- Skor terendah

$$= 100\% - 20\%$$

$$= 80\%$$

Kategori (K) = 3

d. Interval (I) = R/K

$$= 80/3$$

$$= 26.67$$

Tabel 3.3

Bobot Skor Kriteria Variabel Kompensasi

NO	Skor	Kategori
1	20 %– 46,6 %	Rendah
2	46,7 %– 73.3%	Sedang
3	73,4 %- 100%	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti

2. Motivasi

Pada variabel Motivasi jumlah poin kuesioner adalah 14 item, dengan sampel sebanyak 83 orang dan dengan skoring terendah 1 dan tertinggi adalah 5. Dalam penelitian ini akan dibuat dua kategori untuk interpretasi analisis deskriptif tinggi dan rendah.

a. Skor tertinggi = Jumlah pernyataan x Skor tertinggi

$$= 14 \times 5$$

$$= 75$$

% Skor tertinggi = $75/75 \times 100\%$

$$= 100\%$$

b. Skor terendah = Jumlah pernyataan x Skor terendah

$$= 14 \times 1$$

$$= 14$$

% Skor terendah = $14/75 \times 100\%$

$$= 20\%$$

c. Range (R) = Skor tertinggi- Skor terendah

$$= 100\% - 20\%$$

$$= 80\%$$

Kategori (K) = 3

d. Interval (I) = R/K

$$= 80/3$$

$$= 26.67$$

Tabel 3.4**Bobot Skor Kriteria Variabel Motivasi**

NO	Skor	Kategori
1	20 %– 46,6 %	Rendah
2	46,7 %– 73.3%	Sedang
3	73,4 %- 100%	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti

3. Kepuasan Kerja

Pada variabel Motivasi jumlah poin kuesioner adalah 14 item, dengan sampel sebanyak 83 orang dan dengan skoring terendah 1 dan tertinggi adalah 5. Dalam penelitian ini akan dibuat dua kategori untuk interpretasi analisis deskriptif tinggi dan rendah.

$$\text{a. Skor tertinggi} = \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor tertinggi}$$

$$= 15 \times 5$$

$$= 75$$

$$\% \text{ Skor tertinggi} = 75/75 \times 100\%$$

$$= 100\%$$

$$\text{b. Skor terendah} = \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor terendah}$$

$$= 15 \times 1$$

$$= 15$$

$$\% \text{ Skor terendah} = 15/75 \times 100\%$$

$$= 20\%$$

$$\text{c. Range (R)} = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}$$

$$= 100\% - 20\%$$

$$= 80\%$$

$$\text{Kategori (K)} = 3$$

$$\text{d. Interval (I)} = R/K$$

$$= 80/3$$

$$= 26.67$$

Tabel 3.5

Bobot Skor Kriteria Variabel Kepuasan kerja

NO	Skor	Kategori
1	20 %– 46,6 %	Rendah
2	46,7 %– 73.3%	Sedang
3	73,4 %- 100%	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti

3.6.3 Uji Asumsi Klasik**3.6.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Sugiyono menjelaskan uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median⁵. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $>0,05$.

3.6.3.2 Uji Linearitas

Menurut Priyatno uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan

⁵ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (CV. Alfabeta, Bandung, 2007), h. 138

software Statistical Product and Service Solution (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf ignifikasi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bilas ignifikasi (*linearity*) kurang dari 0.05⁶.

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Umar uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independent*). Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas⁷.

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai *unstandardized Residual* dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas⁸.

⁶ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73

⁷ Husein Umar, *op.cit*, h.80

⁸ *Ibid.*, h.82

3.6.4 Analisis Regresi

3.6.4.1 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan ketentuan:

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_0 ditolak.

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_a diterima

Hipotesis 1

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 2

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a : Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y: Variabel terikat

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X: Variabel bebas

3.6.4.2 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif⁹.

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y'	: Variabel terikat
a	: Konstanta
b_1, b_2	: Koefisien regresi
X_1	: Variabel bebas
X_2	: Variabel bebas

3.6.4.3 Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat¹⁰. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis

⁹ Duwi Priyatno, *op.cit*, h. 61

¹⁰ *Ibid.*, h. 67

pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

Hipotesis 3

H_0 : Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a : Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kriteria:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Suharyadi dan Purwanto koefisien determinasi dalam regresi linear berganda menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total dengan kata lain koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel

bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat¹¹.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus: $R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$

¹¹ Suharyadi dan Purwanto S,H. *op.cit.* h.217

BAB IV

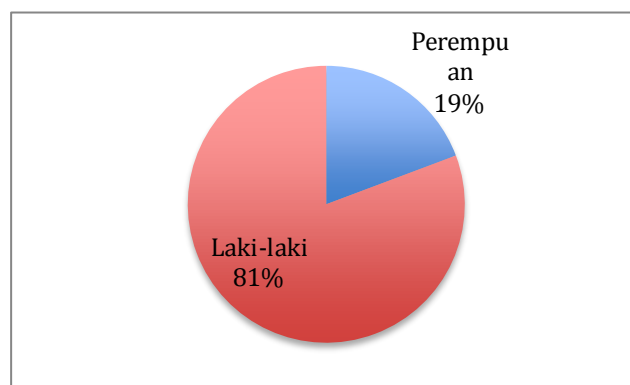
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Unit Analisis

Objek dalam penelitian ini adalah Satpam (Security) Koperasi Karyawan Sarinah di Mall Sarinah. Metode yang digunakan peneliti untuk pengumpulan data adalah kuesioner, yang diberikan kepada 83 responden. Kuesioner terdiri dari 45 butir pernyataan yang mewakili empat variabel penelitian, yaitu; kompensasi (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (Y).

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, usia dan pendidikan. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*.

Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan jenis kelamin:



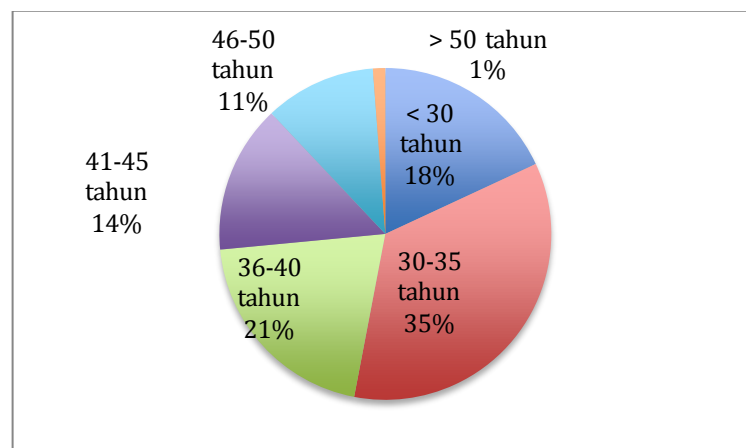
Gambar 4.1.

Data karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin

Sumber: Data diolah peneliti (2016).

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, responden perempuan berjumlah 16 orang (19%) sedangkan responden laki-laki berjumlah 67 orang (81%). Persentase jumlah responden laki-laki lebih besar, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai satpam lebih didominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Persentase laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan dikarenakan pekerjaan sebagai satpam berhubungan dengan kekuatan fisik, dan kekuatan serta ketahanan fisik laki-laki cenderung lebih kuat dari perempuan, maka laki-laki lebih banyak dibutuhkan dari pada perempuan.

Umur/usia responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi enam bagian oleh peneliti. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.2.

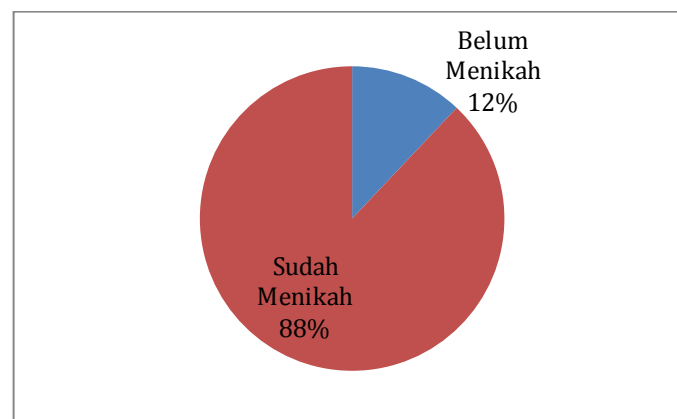
Data karakteristik responden berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah peneliti (2016).

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, responden dengan usia <30 tahun berjumlah 15 orang (18%), usia 30 - 35 tahun sebanyak 29 orang (35%), usia 36-40 tahun sebanyak 17 orang (21%), usia 41 - 45 tahun sebanyak 12 orang (14%), usia 46-50 tahun sebanyak 9 orang (11%) dan usia >50 tahun sebanyak 1 orang

(1%), sehingga sebagian besar responden berusia 30-35 tahun yaitu sebanyak 29 orang (35%). Usia muda lebih banyak dalam profesi sebagai satpam ini dibandingkan usia 46 sampai 50 tahun lebih, hal ini dikarenakan pekerjaan sebagai satpam membutuhkan fisik dan juga ketahanan tubuh yang baik dan prima dalam menjalankan pekerjaannya sebagaimana untuk usia muda cenderung memiliki kondisi fisik yang masih sehat dan prima. Walaupun tidak menutup kemungkinan pada usia diatas 45 tahun juga masih memiliki stamina yang baik.

Status perkawinan dalam keterkaitannya dengan perilaku individu adalah berkaitan bentuk tanggung jawab individu terhadap keluarganya. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan status perkawinan:



Gambar 4.3.

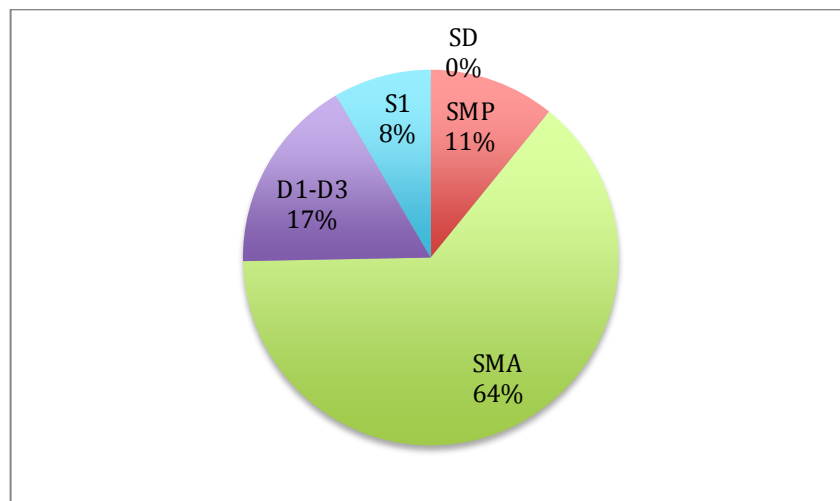
Data karakteristik responden berdasarkan Status Perkawinan

Sumber: Data diolah peneliti (2016).

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, status sudah menikah sebanyak 73 orang (77%) lebih banyak dari responden dengan status belum menikah sebanyak 10 orang (23%), yang menunjukkan bahwa satpam koperasi karyawan Sarinah ini

sudah memiliki tanggung jawab keluarga sendiri. Karena tanggung jawab kepada keluarga dan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya maka mereka tetap bertahan bekerja sebagai satpam.

Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut:



Gambar 4.4.

Data karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Sumber: Data diolah peneliti (2016).

Berdasarkan gambar 4.4 diatas, responden dengan pendidikan SMA memiliki jumlah yang paling banyak yaitu sebanyak 53 orang (64%). Untuk diterima sebagai satpam di perusahaan ini syarat minimum pendidikan yang harus dimiliki adalah SMA. Sehingga jumlah satpam dengan pendidikan terakhir SMA menduduki jumlah yang paling banyak. Namun masih ada 9 orang (11%) yang ternyata memiliki pendidikan terakhir SMP karena dimungkinkan diterimanya sebagai satpam dengan pendidikan SMP karena ada bantuan dari orang dalam manajemen. Beberapa satpam juga memiliki pendidikan terakhir dari perguruan tinggi yaitu D1-D3 sebanyak 14orang (17%) dan S1 sebanyak 7 orang (8%).

Mereka mengatakan karena sulitnya mencari pekerjaan dan kurangnya pengalaman juga skill yang dimiliki jadi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka bekerja sebagai satpam.

4.2 Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS Mac versi 22.0 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan padabab sebelumnya yang telah dijelaskan.

4.2.1 Uji Instrumen

4.2.1.1 Uji Validitas

Untuk mengetahui valid atau tidak dari setiap pernyataan instrumen penelitian, maka dilakukan uji validitas per butir. Uji validitas ini diujikan kepada 30 responden yang merupakan *security parking* Mall Sarinah dari PT Laksana Bintang Jakarta. Pengujian ini menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* dengan bantuan program SPSS Mac versi 22.0. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil untuk variabel kompensasi (X_1), dan dari 14 pernyataan tersebut, keempat belas pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361 sehingga dinyatakan valid. Keempat belas pernyataan dinyatakan valid sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam pengujian berikutnya.

Berikut ini pengolahan data, diperoleh hasil untuk variabel kompensasi yang terdiri dari 14 pernyataan, pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)

Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keterangan
1	0.566	0.361	Valid
2	0.416	0.361	Valid
3	0.763	0.361	Valid
4	0.574	0.361	Valid
5	0.709	0.361	Valid
6	0.510	0.361	Valid
7	0.636	0.361	Valid
8	0.492	0.361	Valid
9	0.509	0.361	Valid
10	0.550	0.361	Valid
11	0.527	0.361	Valid
12	0.426	0.361	Valid
13	0.464	0.361	Valid
14	0.488	0.361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti SPSS Mac 22.0 (2016).

Berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil untuk variabel kompensasi (X₁) keempatbelas pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa dari empat belas butir instrument kompensasi, keempat belas butir yang valid ditunjukkan oleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.361 pada taraf signifikansi 0.05 untuk $n = 30$, sehingga dari empat belas butir pertanyaan untuk variabel kompensasi dinyatakan valid, sehingga empat belas butir pertanyaan dapat digunakan dalam analisa berikutnya

Berikut ini pengolahan data, diperoleh hasil untuk variabel motivasi yang terdiri dari 14 pernyataan, pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)

Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keterangan
15	0,543	0.361	Valid
16	0,697	0.361	Valid
17	0,632	0.361	Valid
18	0,626	0.361	Valid
19	0,763	0.361	Valid
20	0,575	0.361	Valid
21	0,574	0.361	Valid
22	0,573	0.361	Valid
23	0,569	0.361	Valid
24	0,539	0.361	Valid
25	0,684	0.361	Valid
26	0,577	0.361	Valid
27	0,666	0.361	Valid
28	0,504	0.361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti SPSS Mac 22.0 (2016).

Berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil untuk variabel motivasi (X_2) keenam belas pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa dari enam belas butir instrument motivasi, yang valid ditunjukkan oleh nilai rhitung lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.361 pada taraf signifikansi 0.05 untuk $n=30$, sehingga dari enam belas butir pertanyaan untuk

variabel motivasi dinyatakan valid, sehingga semua butir pertanyaan dapat digunakan dalam analisa berikutnya

Berikut ini pengolahan data, diperoleh hasil untuk variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 15 pernyataan, pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keterangan
29	0,734	0.361	Valid
30	0,545	0.361	Valid
31	0,838	0.361	Valid
32	0,829	0.361	Valid
33	0,566	0.361	Valid
34	0,762	0.361	Valid
35	0,735	0.361	Valid
36	0,551	0.361	Valid
37	0,531	0.361	Valid
38	0,703	0.361	Valid
39	0,561	0.361	Valid
40	0,602	0.361	Valid
41	0,525	0.361	Valid
42	0,471	0.361	Valid
43	0,561	0.361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti SPSS Mac 22.0 (2016).

Berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil untuk variabel kepuasan kerja (Y) kelima belas pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa dari lima belas butir instrument kepuasan kerja, butir item

yang valid ditunjukkan oleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.361 pada taraf signifikansi 0.05 untuk $n = 30$, sehingga dari lima belas butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan valid, sehingga lima belas butir pertanyaan dapat digunakan dalam analisa berikutnya.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, maka untuk pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrumen memiliki konsistensi dan kehandalan sebagai alat ukur bagi masing-masing variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan model *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan program SPSS Mac versi 22.0. Adapun hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0.6, maka dapat dikatakan bahwa untuk keseluruhan pertanyaan adalah *reliable* (dapat diterima).

Tabel 4.4

Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan	N Of Items	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,813	0.60	14	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,864	0.60	14	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,893	0.60	15	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti SPSS Mac 22.0 (2016).

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja dapat dinyatakan reliabel, karena seluruhnya mempunyai nilai lebih besar dari pada 0,60 (*Cronbach Alpha* > 0.60).

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memaparkan hasil jawaban dari data primer yang berasal dari kuisisioner. Pada hasil tersebut terlihat jawaban responden mengenai Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS) untuk setiap pertanyaan yang diberikan dalam kuisisioner. Berikut ini merupakan data hasil analisis deskriptif mengenai variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja

a. Kompensasi

Pada variabel kompensasi terdapat dua dimensi yaitu dimensi pertama yaitu financial terdiri dari indikator gaji, upah, fasilitas dan tunjangan, sedangkan dimensi kedua yaitu non financial terdiri dari indikator pelatihan dan pengakuan kinerja, sehingga total pernyataan untuk variabel kompensasi adalah berjumlah 14 (empat belas) pernyataan.

Tabel 4.5

Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
DIMENSI FINANSIAL											
1	Gaji saya sesuai dengan harapan	0	0	43	51,8	30	36,1	9	10,8	1	1,2
2	Gaji yang saya terima berdasarkan lamanya kontrak kerja	0	0	9	10,8	38	45,8	30	36,1	6	7,2

3	Sistem penggajian berdasarkan tingkat beban pekerjaan	2	2,4	16	19,3	34	41	30	36,1	1	1,2
4	Upah lembur yang saya terima sesuai dengan jam kerja	1	1,2	9	10,8	33	39,8	32	38,6	8	9,6
5	Upah yang saya terima adil	0	0	6	7,2	33	38,8	40	48,2	4	4,8
6	Fasilitas penunjang pekerjaan saya memadai	5	6	19	22,9	17	20,5	41	49,4	1	1,12
7	Saya mendapatkan pakaian seragam dari perusahaan	7	8,4	27	32,5	24	28,9	23	27,7	2	2,4
8	Tempat saya bekerja memperhatikan tunjangan bagi setiap karyawan	0	0	0	0	3	3,6	34	41	46	55,4
9	Tunjangan yang saya terima sesuai harapan	0	0	10	12	40	48,2	30	36,1	3	3,6
10	Tunjangan kesehatan untuk karyawan memadai	0	0	0	0	4	4,8	33	39,8	46	55,4
	Jumlah Rata-rata		1,8		16,73		30,75		36,38		14,19
DIMENSI NON FINANSIAL											
11	Saya mendapatkan pelatihan dasar sebagai satpam	0	0	2	2,4	26	31,3	44	53	11	13,3
12	Perusahaan memberikan pelatihan secara rutin/berkala untuk meningkatkan kompetensi saya	18	21,7	44	53	15	18,1	6	7,2	0	0
13	Atasan saya memberikan penghargaan pada saya jika berkinerja baik	0	0	13	15,7	32	38,6	33	39,8	5	6
14	Atasan saya memberikan pujian dari jika hasil kerja karyawan memuaskan	0	0	4	4,8	30	36,1	39	47	10	12
	Jumlah Rata-rata		5,43		18,98		31,03		36,75		7,83
	Jumlah rata-rata Kompensasi		3,61		17,85		30,89		36,57		11,01

Sumber : Data diolah Ms. excel (2016)

Pada dimensi finansial secara keseluruhan dilihat dari rata yang diperoleh, nilai rata-rata pada dimensi ini masih dikategorikan rendah

secara keseluruhan dan nilai rata-rata terbesar yaitu 36.38% yaitu pada jawaban setuju, namun jika dibandingkan dengan kriteria yang telah dibuat, skor tersebut pada dimensi finansial masih termasuk rendah (20%-46,6% = rendah) sehingga kompensasi pada dimensi finansial ini bisa dikatakan belum layak. Pada dimensi finansial ini terdapat empat indikator yaitu gaji, upah, tunjangan dan fasilitas. Dari keempat indikator yang ada, gaji merupakan indikator yang memberikan kontribusi terbesar pada dimensi finansial ini karena memperoleh skor terbesar dibanding indikator lain yaitu sebesar 51% jawaban tidak setuju yang dapat dikategorikan sedang (46,7%-73,3% = sedang) sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial dalam bentuk gaji ini belum dapat memenuhi harapan satpam.

Dimensi non finansial yang dibagi dalam dua indikator yaitu pelatihan dan pengakuan kinerja. Hasil persentase rata-rata dimensi non finansial, nilai rata-rata yang diperoleh secara keseluruhan masih berada di bawah kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, walaupun rata-rata tertinggi pada dimensi ini sebesar 36,57% jawaban setuju, namun nilai tersebut yang tergolong kategori rendah (20%-46,6% = rendah) sehingga dimensi non finansial pada kompensasi ini dapat dikatakan belum layak. Dari dua indikator yang ada, indikator pelatihan memberikan kontribusi terbesar pada dimensi ini, dimana diperoleh nilai 53% jawaban setuju yang dalam kategori ini sedang (46,7%-73,3% = sedang). Responden menjawab setuju yang dimana rata-rata satpam yang baru bergabung

akan mendapat pelatihan dasar atau pendidikan dasar sebagai satpam. sehingga perlu diperhatikan agar lebih dapat ditingkatkan lagi.

Maka dari itu dalam hal ini Koperasi Karyawan Sarinah harus lebih memperhatikan tentang kompensasi dalam hal ini dalam dimensi finansial yang berfokus pada permasalahan gaji yang diberikan, sedangkan dalam dimensi non finansial walaupun masih dikatakan rendah tetapi pada indikator pelatihan mendapat respon yang cukup baik sehingga harus dapat ditingkatkan lebih baik agar baik dari sisi keseluruhan kompensasi non finansial yang diberikan dapat memenuhi harapan satpam.

b. Motivasi

Pada variabel motivasi terdapat dua dimensi yaitu dimensi pertama yaitu intrinsik terdiri dari indikator minat, sikap positif, sedangkan dimensi kedua yaitu ekstrinsik terdiri dari indikator motivator dan kesehatan kerja, sehingga total pernyataan untuk variabel motivasi adalah berjumlah 14 (empat belas) pernyataan.

Tabel 4.6

Hasil Analisis Deskriptif Motivasi

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
DIMENSI INTRINSIK											
15	Pekerjaan saat ini sesuai dengan harapan saya	2	2,4	41	49,4	17	20,5	22	26,5	1	1,2
16	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja	0	0	1	1,2	33	39,8	23	27,7	26	31,3

17	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	0	0	5	6	26	31,3	43	51,8	9	10,8
18	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan	0	0	4	4,8	29	34,9	40	48,2	10	12
19	Saya hadir tepat waktu di tempat bekerja	0	0	2	2,4	29	34,9	39	47	13	15,7
20	Saya berpenampilan dengan bersih dan rapi saat bekerja	1	1,2	3	3,6	25	30,1	42	50,6	12	14,5
21	Gaji yang saya peroleh mencukupi kebutuhan sehari-hari	14	16,9	40	48,2	27	32,5	2	2,4	0	0
22	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.	0	0	8	9,6	23	27,7	42	50,6	10	12
23	Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua	14	16,9	28	33,7	32	38,6	8	9,6	1	1,2
	Jumlah Rata-rata		4,15		17,65		32,26		34,93		10,97
DIMENSI EKSTRINSIK											
24	Pujian yang diberikan atasan membuat saya lebih semangat dalam bekerja	0	0	9	10,8	32	38,6	40	48,2	2	2,4
25	Saya memiliki peluang untuk mengembangkan ketrampilan saya	10	12	33	39,8	30	36,1	8	9,6	2	2,4
26	Gaji yang diberikan perusahaan memotivasi saya bekerja lebih giat	0	0	4	4,8	27	32,5	38	45,8	14	16,9
27	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan.	0	0	4	4,8	20	24,1	38	45,8	21	25,3
28	Pengawasan yang dilakukam atasan dalam bekerja membuat saya bekerja lebih baik	0	0	4	4,8	19	21,7	40	48,2	20	24,1
	Jumlah rata-rata		2,4		13		30,6		39,52		14,22

	Jumlah rata-rata Motivasi		3,28		15,33		31,43		37,23		12,59
--	----------------------------------	--	-------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--	--------------

Sumber : Data diolah Ms. excel (2016)

Jadi jika dilihat juga dari rata-rata keseluruhan pada dimensi intrinsik ini nilai yang diperoleh hanya memenuhi kategori rendah. Nilai terbesar pada rata-rata dimensi intrinsik, yaitu 34,93% untuk respon setuju (20%-46,6% = rendah). Dengan kata lain motivasi kerja satpam pada dimensi intrinsik ini belum baik, karena walaupun nilai terbesar pada respon setuju akan tetapi karena nilai yang diperoleh belum memenuhi kriteria yang ada, jadi motivasi satpam pada dimensi intrinsik ini tergolong rendah. Pada dimensi intrinsik ini terdapat tiga indikator yang telah di buat yaitu minat, sikap positif dan kebutuhan. Indikator minat pada dimensi ini memiliki kontribusi terbesar dibanding indikator lain ,yaitu diperoleh nilai 51% respon setuju yang termasuk kriteria sedang (46,7%-73,3% = sedang). Bisa dikatakan bahwa minat satpam dapat dikatakan cukup namun belum sepenuhnya baik dan harus ditingkatkan lagi.

Sedangkan pada dimensi ekstrinsik dari hasil rata-rata yang diperoleh secara keseluruhan masih termasuk dalam kriteria rendah sesuai kriteria yng telah dibuat. Pada nilai rata-rata dimensi ekstrinsik nilai rata-rata terbesar diperoleh 39,52% jawaban setuju, namun nilai ini masih dikategorikan rendah karena belum memenuhi kriteria yang ada (20%-46,6% = rendah). Dari dua indikator yang ada, indikator motivator memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan motivasi satpam secara ekstrinsik dengan skor 48,2% jawaban setuju dalam

kategori sedang (46,7%-73,3% = sedang). Dengan kata lain satpam masih memiliki respon yang baik dari sisi motivator pada dimensi ekstrinsik, sehingga akan menjadi lebih baik jika indikator motivator ini dapat ditingkatkan agar motivasi satpam khususnya pada sisi ekstrinsik semakin meningkat.

Dengan demikian sebagian besar responden merasa motivasi yang ada masih rendah baik dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik. Dalam hal ini dari satpam itu sendiri harus lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik terutama dari segi minat pada faktor intrinsik dan motivator pada faktor ekstrinsik.

c. Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja terdapat lima dimensi yaitu dimensi pertama yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja, sehingga total pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah berjumlah 15 (lima belas) pernyataan.

Tabel 4.7

Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri											
29	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	1	1,2	21	25,3	30	36,1	27	32,5	4	4,8
30	Pekerjaan yang diberikan bervariasi	4	4,8	38	45,8	28	33,7	12	14,5	1	1,2

31	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya diberikan kesempatan untuk menggunakan metode kerja sendiri	1	1,2	6	7,2	40	48,2	32	38,6	4	4,8
	Jumlah Rata-rata		2,4		26,1		39,33		28,53		3,6
Dimensi Gaji atau Upah											
32	Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja	0	0	6	7,2	52	62,7	19	22,9	6	7,2
33	Saya mendapatkan gaji yang adil sesuai dengan jabatan saya	4	4,8	37	44,6	32	38,6	9	10,8	1	1,2
34	Upah lembur yang diberikan sesuai dengan harapan	6	7,2	43	51,8	25	30,1	8	9,6	1	1,2
	Jumlah Rata-rata		4		34,53		43,8		14,43		3,2
Dimensi Promosi											
35	Kesempatan promosi yang didasarkan pada kinerja kerja yang saya capai	6	7,2	21	25,3	26	31,3	24	28,9	6	7,2
36	Kesempatan saya untuk mengembangkan karir di tempat kerja terbuka lebar	18	21,7	40	48,2	21	25,3	4	4,8	0	0
37	Sistem perpanjangan masa kerja didasarkan pada kinerja	0	0	9	10,8	39	47	32	38,6	3	3,6
	Jumlah Rata-rata		9,63		28,1		34,53		24,1		3,6
Dimensi Pengawasan											
38	Atasan saya memberikan kebebasan untuk mengambil suatu keputusan sendiri dalam pekerjaan	0	0	5	6	47	56,6	25	30,1	6	7,2
39	Atasan saya bersedia membantu jika saya mengalami	0	0	2	2,4	41	49,4	26	31,3	14	16,9

	kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan										
40	Atasan tegas dalam menegakkan disiplin kerja	0	0	2	2,4	24	28,9	49	59	8	9,6
	Jumlah Rata-rata		0		3,6		44,97		40,13		11,23
Dimensi Rekan Kerja											
41	Rekan kerja saya dapat bekerja sama dengan saya dalam bekerja	0	0	2	2,4	26	31,3	45	54,2	10	12
42	Rekan kerja saya memberi masukan ketika saya menemukan hambatan pada pekerjaan	0	0	8	9,6	23	27,7	40	48,2	12	14,5
43	Rekan kerja saya bersedia membantu mengatasi kesulitan pada pekerjaan	0	0	4	4,8	29	34,9	45	54,2	5	6
	Jumlah Rata-rata		0		5,6		31,3		52,2		10,83
	Jumlah rata-rata kepuasan kerja		3,21		19,59		38,79		31,88		6,493

Sumber : Data diolah Ms. excel (2016)

Pada tabel diatas kepuasan kerja dimensi pekerjaan itu sendiri masih tergolong rendah, berdasarka nilai rata-rata yang telah diperoleh dan disesuaikan dengan kriteria yang telah dibuat. Nilai rata-rata tertinggi pada dimensi ini yaitu jawaban netral sebesar 39,33% yang termasuk pada kriteria rendah (20%-46,6% = rendah). Dimensi pekerjaan itu sendiri memiliki tiga indikator dan indikator yang paling memberikan kontribusi terbesar pada dimensi ini adalah pekerjaan yang bervariasi dengan nilai sebanyak 45,8% respon tidak setuju, yang termasuk dalam kriteria sedang (46,7%-73,3% = sedang). Jawaban tidak setuju ini

dikarenakan variasi pekerjaan yang ada sebagai satpam ini memang hanya bertugas menjaga juga mengawasi keadaan sesuai posisi titik jaga dan tidak ada variasi pekerjaan.

Pada dimensi gaji dan upah, dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh secara keseluruhan kepuasan kerja paada dimensi ini masih tergolong rendah. Nilai rata-rata terbesar pada dimensi ini sebesar 43,8% jawaban netral yang masih termasuk dalam kategori rendah (20%-46,6% = rendah). Pada dimensi gaji dan upah, terdapat tiga indikator. Indikator upah sesuai jam kerja ini memberikan kontribusi terbesar pada dimensi gaji dan upah untuk kepuasan kerja, yaitu jawban tidak setuju sebesar 51,8% (46,7%-73,3% = sedang) dapat dikatakan bahwa satpam merasa tidak puas terhadap upah yang diberikan oleh koperasi. Hal ini karena koperasi belum dapat memberikan upah yang sesuai dengan jam kerja terutama berkaitan dengan jam kerja lembur yang telah dilakukan satpam.

Dimensi promosi hasil perhitungan rata-rata menunjukan bahwa nilai yang diperoleh masih masuk dalam kriteria rendah. Yang menunjukan bahwa satpam merasa tidak puas dari sisi promosi. Nilai rata-rata terbesar yang diperoleh pada dimensi ini adalah 34,53% jawaban netral yang masih dikategorikan rendah (20%-46,6% = rendah). Pada dimensi ini, indikator yang memberikan kontribusi terbesar adalah indikator mengembangkan karir, yang diperoleh respon dengan jawaban tertinggi tidak setuju sebanyak 48,2% yang dapat dikategorikan cukup

tinggi (46,7%-73,3% = sedang) sehingga skor pada poin ini memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja pada dimensi promosi. Hal ini karena jejang karir satpam pada koperasi karyawan tersebut hanya dari staf naik menjadi danru, lalu asisten *chief* dan terakhir *chief* dan juga karena jumlah posisi yang bisa ditempati sedikit dan lamanya pergantian jabatan sehingga untuk menaikan karir di pekerjaan ini cukup sulit.

Dimensi Pengawasan dilihat dari nilai rata-rata secara keseluruhan masih termasuk dalam kriteria rendah, dengan nilai rata-rata terbesar yang diperoleh sebesar 44,97% (20%-46,6% = rendah). Hal ini mengindikasikan bahwa satpam merasa tidak puas dari sisi pengawasan. Namun dari tiga indikator yang ada, indikator ketegasan dan disiplin memberikan kontribusi nilai terbesar pada dimensi ini sebesar 59% jawaban setuju (46,7%-73,3% = sedang) , jika dilihat dari nilainya dapat di kategorikan dalam kategori cukup baik jadi walaupun kepuasan kerja pada dimensi ini masih rendah, namun satpam masih memberikan respon yang cukup baik pada indikator ketegasan dan disiplin.

Pada dimensi rekan kerja jika dilihat berdasarkan nilai rata-rata yang ada, diperoleh nilai 52,2% respon setuju sebagai nilai terbesar pada dimensi ini yang termasuk dalam kriteria sedang (46,7%-73,3% = sedang). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja satpam dari sisi rekan kerja cukup baik. Dalam dimensi ini indikator dapat bekerja sama memberikan kontribusi terbesar untuk kepuasan kerja satpam ini. Dimana

diperoleh nilai 54,2% yang termasuk kategori sedang (46,7%-73,3% = sedang), sehingga menunjukkan bahwa kerja sama antar anggota satpam ini terjalin dengan baik dan untuk kepuasan kerja dari sisi rekan kerja dapat disimpulkan dalam kondisi yang cukup baik.

Jadi walaupun secara keseluruhan kepuasan kerja satpam masih tergolong rendah, namun dari segi rekan kerja mendapatkan respon yang cukup positif dari satpam. Sehingga sisi rekan kerja harus lebih ditingkatkan dan dipelihara dengan baik karena merupakan salah satu dimensi yang memiliki skor setuju tertinggi dalam kepuasan kerja.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05 Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8

Hail Uji Normalitas Data

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Kompensasi	.082	83	.200*
Motivasi	.089	83	.151

KepuasanKerja	.089	83	.158
---------------	------	----	------

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah peneliti SPSS Mac 22.0 (2016).

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar 0,200, motivasi sebesar 0,151 dan kepuasan kerja sebesar 0,151, artinya nilai signifikansi $> 0,05$, ini berarti variasi data pada penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

4.2.3.2 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 22.0 Mac. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9

**Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kompensasi
dengan Variabel Kepuasan kerja**

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * (Combined Groups)	1541.043	24	64.210	2.786	.001
Kompensasi Linearity	1133.748	1	1133.748	49.198	.000

asi	Deviation from Linearity	407.295	23	17.708	.768	.754
Within Groups		1336.595	58	23.045		
Total		2877.639	82			

Sumber: Data diolah peneliti SPSS Mac 22.0 (2016).

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja pada tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.10

**Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Motivasi
dengan Variabel Kepuasan Kerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanK erja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1568.316	23	68.188	3.073	.000
		Linearity	1035.138	1	1035.138	46.645	.000
		Deviation from Linearity	533.178	22	24.235	1.092	.381
Within Groups			1309.322	59	22.192		
Total			2877.639	82			

Sumber: Data diolah peneliti SPSS Mac 22.0 (2016).

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel motivasi dengan variabel kepuasan kerja pada tabel 4.10, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

4.2.3.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran nilai *Tolerance* dan VIF-nya (*Variance Inflation Factor*). Regresi bebas dari masalah multikolonieritas jika nilai *Tolerance* > 0,05 atau sama dengan nilai VIF < 5

Tabel 4.11

Hail Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompensasi	.435	2.299
Motivasi	.435	2.299

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data diolah peneliti SPSS Mac 22.0 (2016).

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kompensasi sebesar 0.435, Motivasi sebesar 0.435, sedangkan nilai VIF dari variabel Kompensasi sebesar 2.299, Variabel Motivasi sebesar 2.299. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk seluruh variabel lebih besar dari 5% dan VIF untuk semua variabel lebih kecil dari 5, ini berarti data dalam penelitian ini bebas gejala multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji *spearman's rho*, uji *glejser*, uji *park*, dan metode pola grafik regresi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *spearman's rho*, yaitu mengkorelasikan nilai *unstandardized Residual* dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.12

Gambar 4.12
Hasil Uji Heterokedasitas

Correlations			Kompensasi	Motivasi	Unstandardize d Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	.721**	.048
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.669
		N	83	83	83
	Motivasi	Correlation Coefficient	.721**	1.000	.066
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.554
		N	83	83	83
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.048	.066	1.000
		Sig. (2-tailed)	.669	.554	.
		N	83	83	83

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

Sumber: Data diolah peneliti SPSS Mac 22.0 (2016).

Pada tabel 4.12, diketahui korelasi antara kompensasi dengan absres menghasilkan nilai signifikansi 0.669 dan korelasi antara motivasi dengan absres menghasilkan nilai 0.554. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05.

4.2.4 Analisis Regresi

4.2.4.1 Hasil Analisis Uji t (parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam hal ini hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja serta motivasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh maka dilakukan pengolahan data dengan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

4.2.4.1.1 Hasil Analisis Uji t (parsial) Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

a. Pengaruh X_1 dan Y

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan

Tabel 4.13

Hasil Uji t X_1 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.403	3.950		4.912	.000
Kompensasi	.609	.084	.628	7.257	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data diolah peneliti SPSS Mac 22.0 (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 7,257. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $83-2$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah perbedaan yang akan diuji. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.989, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi berdasarkan hasil perhitungan sebesar 0.000, artinya $0,000 < 0.05$. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan H_0

ditolak atau H_a diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Dari tabel hasil tersebut diperoleh persamaan regresi parsialnya :

$$Y = 19,403 + 0,609X_1$$

Nilai a atau konstanta sebesar 19,403, hal ini menunjukkan apabila kompensasi $X = 1$ karena bobot minimum skala likert, maka perkiraan kepuasan kerja diperoleh sebesar 20,012. Koefisien b pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.609, menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi bersifat positif, dan hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.609.

b. Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Tabel 4.14

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.394	.387	4.640

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data diolah peneliti SPSS Mac 22.0 (2016)

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,394, dengan kata lain hal ini menunjukkan kontribusi dari kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 39,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,6% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya.

4.2.4.1.2 Hasil Analisis Uji t (parsial) Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

a. Pengaruh X_2 dan Y

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H_a : Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.15

Hasil Uji t X_2 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.787	4.043		5.142	.000
Motivasi	.572	.085	.600	6.746	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data diolah peneliti SPSS Mac 22.0 (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 6,746. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $83-2$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.989, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi berdasarkan hasil perhitungan sebesar 0.000, artinya $0,000 < 0.05$. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja.

Dari tabel hasil tersebut diperoleh persamaan regresi parsialnya :

$$Y = 20,787 + 0,572X_2$$

Nilai a atau konstanta sebesar 20,787, hal ini menunjukkan apabila motivasi $X = 1$ karena bobot minimum skala likert, maka perkiraan kepuasan kerja diperoleh sebesar 21.359. Koefisien b pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.572, menunjukkan bahwa pengaruh motivasi bersifat positif, dan hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.572.

- b. Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y

Tabel 4.16

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.352	4.769

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data diolah peneliti SPSS Mac 22.0 (2016)

Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,360, dengan kata lain hal ini menunjukkan kontribusi dari motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 36%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 64% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya.

4.2.4.2 Hasil Regresi Linier Berganda

analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk

memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negative

4.2.4.2.1 Hasil Uji F (Simultan)

Dalam rangka menguji hipotesis keempat, yaitu apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja, maka perlu dilakukan uji F.

Tabel 4.17

Hasil Uji-F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1242.060	2	621.030	30.376	.000 ^b
Residual	1635.579	80	20.445		
Total	2877.639	82			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data diolah peneliti SPSS Mac 22.0 (2016)

Hipotesisnya adalah :

H_0 : Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H_a : Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh F_{hitung} yang diperoleh sebesar 30.376. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan Numerator df $(k-1)$ atau $3-1 = 2$, dan denominator df $(n-k)$ atau $83-3 = 80$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3.11 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Nilai Signifikansi sebesar 0.000, artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, sehingga, dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.2.2 Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Berikut ini analisis regresi linier berganda berupa tabel dibawah ini :

Tabel 4.18

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.154	4.100		3.940	.000
Kompensasi	.395	.124	.407	3.181	.002
Motivasi	.280	.122	.294	2.302	.024

a. Dependent Variable: KepuasanKerja
 Sumber: Data diolah peneliti SPSS Mac 22.0 (2016).

Dari perhitungan di atas, diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 16.154 + 0.395X_1 + 0.280X_2$$

Berdasarkan persamaan garis regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a)

Nilai a sebesar 16.154, hal ini menunjukkan apabila tidak ada kompensasi dan motivasi $X = 1$ karena minimum skala likert, maka perkiraan kepuasan kerja diperoleh sebesar 16,829.

2. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Nilai b_1 sebesar 0.395, menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi bersifat positif, dan hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.395.

3. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Nilai b_2 sebesar 0.280, menunjukkan bahwa pengaruh motivasi bersifat positif, dan hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.280.

4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

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 variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu

berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.19

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.417	4.522

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data diolah peneliti SPSS Mac 22.0 (2016)

Berdasarkan tabel 4.19, diperoleh hasil uji koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,432, dengan kata lain hal ini menunjukkan kontribusi dari kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 43,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 56,8% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya.

4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.20.

Tabel. 4.20

Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	R^2 Square
Regresi Linier berganda	H1:Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (parsial)	Ho Ditolak	$Y= 19,403 + 0,609X_1$	0,394

	H2: Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (parsial)	Ho Ditolak	$Y = 20,787 + 0,572X_1$	0,360
	H3: Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	Ho Ditolak	$Y = 16,154 + 0,395X_1 + 0,280X_2$	0,432

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 4.20, pada hipotesis pertama, hipotesis kedua dan hipotesis ketiga, H_0 ditolak. Maka Kompensasi dan Motivasi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah

Pada variabel kompensasi kita telah mengetahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji hipotesis yang menunjukkan $t_{hitung}(7,257) > t_{tabel}(1,989)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Hasil analisis deskriptif yang dilakukan oleh peneliti juga menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi masih rendah atau belum layak dari dimensi finansial maupun non finansial. Beberapa poin indikator kompensasi seperti gaji, fasilitas dan pelatihan yang kurang baik. Berdasarkan analisis lapangan yang dilakukan peneliti, kurang baiknya respon yang diberikan terhadap beberapa poin kompensasi disebabkan karena manajemen koperasi belum sepenuhnya memenuhi asas – asas kompensasi bagi karyawan salah satunya kelayakan dan kewajaran. Priansa menyatakan tolak ukur kompensasi yang layak dapat mengacu pada standar Upah Minimum Regional (UMR)¹. Hasil wawancara dilapangan diperoleh adanya karyawan yang tidak mendapatkan gaji

¹ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2014), p.320

sesuai UMR dikarenakan kontrak kerja yang kurang dari setahun. Ketika ada peraturan perubahan jumlah UMR yang ditetapkan pemerintah, manajemen koperasi terlambat untuk menyesuaikan pemberian UMR sesuai peraturan yang baru. Hal ini mengakibatkan salah satu tujuan kompensasi yaitu kepuasan kerja tidak tercapai dengan baik. Hasil penelitian ini juga telah membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga dapat ditemukan dalam penelitian oleh Situmorang dan Sarjono (2013), Nugroho dan Kunartinah (2012), Muflih (2015), Utomo (2012) dan Mardhaleni (2013).. Sehingga hasil yang didapat peneliti dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah ditemukan sebelumnya. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,394, dengan kata lain hal ini menunjukkan kontribusi dari motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 39,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,6% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya.

Hasil analisis deskriptif yang dilakukan oleh peneliti juga menunjukkan bahwa pada variabel motivasi terdapat poin-poin yang memiliki skor rendah seperti dari sisi intrinsik salah indikator yaitu pemenuhan kebutuhan direspon cukup rendah terutama dari sisi gaji yang kurang cukup memenuhi kebutuhan. Hal ini diperkuat dengan hasil penengamatan di lapangan bahwa karena gaji yang kurang mencukupi membuat satpam mengharapkan uang tip dari pengunjung mall dengan melakukan pengaturan parkir yang seharusnya dilakukan oleh petugas parkir yang ada. Sedangkan dari sisi ekstrinsik pengembangan keterampilan yang kurang dari perusahaan juga direspon dengan skor yang rendah. Sehingga secara keseluruhan motivasi satpam koperasi karyawan sarinah ini masih rendah. Hal ini

berdampak pada kepuasan kerja yang dibuktikan dengan hasil penelitian yang diperoleh yaitu uji hipotesis yang telah dilakukan selanjutnya memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada satpam koperasi karyawan sarinah yang menunjukkan $t_{hitung}(6,746) > t_{tabel}(1,989)$, dan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut dibuktikan juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Gijoh (2013), Roos dan Eeden (2014), Parimita (2014), Supriyadi (2012) dan Suryawan dan Andrew (2013). Dengan demikian hasil yang didapat peneliti dalam penelitian ini mendukung hasil dari penelitian yang telah ditemukan sebelumnya. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,360, dengan kata lain hal ini menunjukkan kontribusi dari motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 36%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 64% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya.

Berdasarkan penelitian ini, variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikansi adalah 0.000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Diperoleh juga hasil R^2 *Square* sebesar 0.432 atau 43,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berkontribusi menjelaskan hubungan dengan variable kepuasan kerja sebesar 43,2% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja Satpam pada Koperasi Karyawan Sarinah dan dari hasil analisis pada bab IV diperoleh bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai suatu hubungan yang satu sama lain. Selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Koperasi Karyawan Sarinah:
 - a. Kompensasi yang diberikan Koperasi Karyawan Sarinah kepada Satpam masih rendah atau belum layak baik dari dimensi finansial dan non finansial maupun secara keseluruhan. Pada dimensi finansial, indikator gaji merupakan hal yang perlu diperhatikan karena memberikan kontribusi terbesar terhadap rendahnya kompensasi finansial. Sedangkan pada dimensi non finansial, walaupun masih dalam kategori rendah, namun salah satu indikator yaitu pelatihan harus lebih ditingkatkan dan diperhatikan karena indikator ini juga memberikan kontribusi yang besar pada dimensi non finansial. Sehingga diharapkan kompensasi yang diberikan dapat memenuhi harapan dari satpam.
 - b. Motivasi di Koperasi Karyawan Sarinah secara keseluruhan juga masih rendah baik dari sisi intinsik maupun ekstrinsik. Sehingga

diperlukan perhatian untuk lebih meningkatkan hal-hal yang mempengaruhi motivasi satpam, yaitu pada sisi intrinsik perlu diperhatikan indikator minat dan pada sisi ekstrinsik yaitu pada indikator motivator. Sehingga diharapkan satpam dapat memiliki motivasi yang lebih baik dalam bekerja.

- c. Kepuasan kerja pada satpam di Koperasi Karyawan Sarinah secara umum dapat dikatakan masih rendah. Dari lima dimensi yang ada empat dimensi lain masih memperoleh nilai yang rendah. Namun pada salah satu dimensi yaitu dimensi rekan kerja dan indikatornya yaitu, dapat bekerja sama, memberikan kontribusi tertinggi pada kepuasan kerja satpam dan mendapatkan respon yang cukup baik, sehingga bisa dilihat walaupun secara garis besar terdapat ketidakpuasan pada satpam, tetapi respon positif dari sisi rekan kerja menunjukkan bahwa satpam memiliki hubungan rekan kerja yang cukup baik antar sesama anggota maupun dengan danru dan tim lain. Sehingga dari sisi tersebut harus lebih ditingkatkan agar kepuasan kerja satpam menjadi lebih baik lagi.
2. Terbukti secara empiris bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan nilai signifikansi yang telah diperoleh dari hasil perhitungan dan variabel kompensasi memiliki kontribusi pengaruh yang terbesar terhadap kepuasan kerja satpam.

3. Terbukti secara empiris bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan nilai signifikansi yang telah diperoleh dari hasil perhitungan. Kontribusi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja juga cukup besar.
4. Secara bersama-sama kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Satpam Koperasi Karyawan Sarinah. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan nilai signifikansi yang telah diperoleh dari hasil perhitungan.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

1. Untuk Satpam dan Manajemen Koperasi Karyawan Sarinah.
 - a. Koperasi memberikan kejelasan atau transparansi mengenai pemberian gaji kepada satpam dan juga memberikan gaji minimal UMR sesuai yang telah ditetapkan oleh pemerintah serta tidak membedakan pemberian gaji terhadap satu satpam dengan yang lain pada posisi jabatan yang sama.
 - b. Memberikan upah lembur yang sesuai dengan perhitungan dan jam kerja yang dilakukan pegawai berdasarkan perhitungan upah lembur yang seharusnya (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004) dimana sebelumnya jika lembur 8 jam hanya mendapat upah sebesar Rp 100.000 maka yang seharusnya

yaitu untuk upah kerja perjam Rp 18.000 dan dihitung sehingga uang lembur yang didapat untuk 8 jam lembur sekitar Rp 270.000.

- c. Secara berkala memberikan pelatihan fisik sesuai jenjang seperti pelatihan dasar kedisiplinan seperti baris berbaris diikuti selanjutnya pelatihan ketahanan fisik dan pada tingkat lanjut berupa pemberian pelatihan beladiri mulai dari beladiri tingkat dasar hingga mahir terhadap seluruh satpam sehingga dapat meningkatkan *skill* dan kinerja pada seluruh satpam. Selain itu satpam harus terus memelihara komunikasi yang baik dengan baik dengan sesama anggota satpam baik dalam satu tim maupun tim lain serta dengan danru, asisten *chief* serta *chief* satpam. Sehingga dapat terjalin kedekatan yang baik, karena hubungan rekan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup banyak mendapatkan respon baik terhadap kepuasan kerja.
- d. Pemberian motivasi dari manajemen koperasi seperti memberikan penghargaan kepada satpam yang berkinerja baik. Penghargaan dapat berupa kepastian untuk perpanjangan kontrak kerja bagi satpam yang memiliki kinerja baik dan berprestasi sesuai syarat-syarat yang ditetapkan koperasi.

2. Saran Untuk Penelitian Lanjutan

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan variabel yang lebih banyak. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk Kompensasi dan motivasi sebesar 43,2%, maka masih terdapat variable lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang

dapat digunakan mungkin seperti disiplin kerja karena dimungkinkan pekerjaan seperti ini diperlukan kedisiplinan serta variabel kepemimpinan. Serta menambahkan dimensi atau indikator agar dapat menghasilkan suatu bentuk model struktural yang lebih kompleks dan dapat menjawab lebih banyak pertanyaan-pertanyaan ilmiah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Ishfaq, et. Al. 2010. *“Effect of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study Of University of The Punjab, Pakistan”*. International Journal of Business and Management Vol. 5 No. 3.
- Aziri, Brikend. 2011. *“Job Satisfaction: A Literature Review”*, Journal Management Research and Practice Vol. 3.
- Bemana, Simin,HamidehMoradiet.al,. 2013. *“The Relationship among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personel in Iran”*, World Applod Sciences Journal 22.
- Boone,Louis.E. &.Kurtz, David L. 2000.*PengantarBisnisJilid 1*. Diterjemahkanoleh: FadriansyahAnwar,dkk. Jakarta:Erlangga.
- Buchanan, David & Huezynski,Andtzej.2004.*Organizational Behavior an Introductory Text. Fifth edition*. London: Prentice Hall.
- Darwin. 2011. “PengaruhEfikasidiri, kepuasankerjadanpersepsitentangjabatanterhadapkinerjakepala SMK Negeri di Provinsi DKI Jakarta”, Jurnalllmiah Education Management, Program PascaSarjana UNJ.
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resources Management 10th Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- DuwiPriyatno, TeknikMudahdanCepatMelakukanAnalisis Data Penelitiandengan SPSS dan Tanya JawabUjianPendadaran, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010)
- FitriSyarifah 2013, Pertanyaan-pertanyaanDasarSeputar JKN dan BPJS, <http://health.liputan6.com/read/788613/pertanyaan-pertanyaan-dasar-seputar-jkn-dan-bpjs>.Diaksespada 22 September 2015, jam 22.00
- Hartatik, Indah Puji. 2014.*BukuPraktisMengembangkan SDM*, Jogjakarta: Laksana.
- Jones, Gareth R dan Jennifer M. George.2009. *Essentials of Contemporary Management Third Edition*, New York: McGraw Hill.
- Kasim, Umar 2010.UpahLemburSatpam. Diaksesdari<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/c15458/upah-lembur-satpam>.Diaksespada22 September, jam 22.00.

- Lussier, Robert N. 2005. *Human Relations in Organizations Application and Skill Building*. Sixth Edition. New York: McGraw Hill
- Madura, Jeff. 2009. *Introduction to Business Pengantarbisnisedisi ke-4*. diterjemahkanoleh:Ali Akbar Yulianto& Krista. Jakarta:SalembaEmpat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Mello, Jeffrey A. 2006. *Strategic Human Resource Management Second Edition*. United State of America: South Western.
- Nugroho, AgusDwidanKunartinah. 2012. "AnalisisPengaruhKompensasidanPengembanganKarirterhadapKepuasankerja dengan mediasimotivasikerja". *JurnalBisnisdanEkonomi (JBE) Vol.19 No.2*.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *ManajemenSumberDayaManusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, DonniJuni. 2014. *PerencanaandanPengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- PusatPengembanganTeknologiInformasi. 2010. *ModulpelatihanSpss*. Jakarta: UniversitasNegeri Jakarta
- Rachman, BayuArief. 2014. "MotivasiEkstrinsik Dan IntrinsikDalamMeningkatkanKinerjaPegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan Dan Kalimantan Tengah (WKSKT) Area Banjarmasin Rayon Ahmad Yani". SkripsiJurusanManajemenSekolahTinggiIlmuEkonomiPancasetia, Banjarmasin.
- Reid, Matthew. 2014. "Self-Efficacy and Job Satisfaction in Nurses who Care for Mentally Disorder Offenders", *Jurnal Mental Health Practice, RCN Publishing Ltd*.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2000. *Essentials of Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice-Hall.Inc,
- Roos, Wanda dan Rene Van Eeden. 2012 "The Relationship Between Employee Motivation, Job Satisfaction and Corporate Culture". *SA Journal of Inustrial Psychology*, Vol. 32, No. 1.
- Sari,Elianadan Joni Sinulingga. 2011. "PengaruhPengembanganKarirdanKompensasiTerhadapMotivasiKaryawan", *JurnalIlmiahPenelitianManajemen Vol.9 No.1*.

- Sefriani, Elvi, dkk. 2014. "Pengaruh Motivasi, Penilaian Kinerja, kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Pasar Pusat Pekan Baru". JOM Fekon Vol.1 No.2
- Sekaran, Uma. 2009. *Research Methods For Business*. Edisi ke-14. Diterjemahkan oleh: Kwan Mcn Yon. Jakarta: Salemba 4.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto. 2009. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Utomo, Try. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RS. TK-1 Bhayangkara Raden Said Sukanto". Skripsi Universitas Negeri Jakarta.
- Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yuki. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, terjemahan oleh Muh. Shobaruddin. Jakarta: Rineka Cipta.

Lampiran1 Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Security Koperasi Karyawan Sarinah, Mall Sarinah, Jakarta

Dengan hormat,

Dalam rangka memperoleh data untuk kepentingan ilmiah, saya melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Satpam pada Koperasi Karyawan Sarinah di Mall Sarinah, Jakarta”. Adapun penelitian ini adalah salah satu syarat dalam penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Dengan ini, saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dan mengisi kuisisioner yang saya berikan. Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan terjamin kerahasiannya dan tidak akan mempengaruhi penilaian apapun terhadap diri Bapak/Ibu. Informasi yang Bapak/Ibu berikan sangat membantu kelancaran penelitian ini. Atas bantuan dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Data Diri Responden

Isilah dan atau berilah tanda Check List (✓) pada kolom yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

1. Jenis Kelamin : Perempuan Laki-laki
2. Usia : < 30 tahun 41 – 45 tahun

		30 – 35 tahun	<input type="checkbox"/>	46 – 50 tahun	<input type="checkbox"/>
		36 – 40 tahun	<input type="checkbox"/>	> 50 tahun	<input type="checkbox"/>
3. Status	:	Menikah	<input type="checkbox"/>	Belum	<input type="checkbox"/>
4. Pendidikan	:	SD	<input type="checkbox"/>	D1 – D3	<input type="checkbox"/>
		SMP	<input type="checkbox"/>	S1	<input type="checkbox"/>
		SMA	<input type="checkbox"/>		

Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Kuisioner penelitian ini berisi 45 pernyataan.
2. Pilihlah satu jawaban yang tersedia dengan memberikantanda Check List (✓).
3. Isilah kuisioner berdasarkan keadaan Anda.
4. Setiap pilihan jawaban mempunyai criteria sebagaiberikut.
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Netral (N)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)

Kompensasi (X₁)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Gajisayasesuaidenganharapan					
2.	Gaji yang sayaterimaberdasarkanlamanyakontrakkerja					

3.	Sistempenggajianberdasarkantingkatbebanpekerjaan					
4.	Upahlembur yang sayaterimasesuaidengan jam kerja					
5.	Upah yang sayaterimaadil					
6.	Fasilitaspenunjangpekerjaansayamemadai					
7.	Sayamendapatkanpakaianseragamdariperusahaan					
8.	Tempatsayabekerjameperhatikantunjanganbagisetiapkaryawan					
9.	Tunjangan yang sayaterimasesuaiharapan					
10	Tunjangankesehata nuntukkaryawanmemadai					
.						
11	Sayamendapatkanpelatihandasarsebagai satpam					
.						
12	Perusahaan memberikanpelatihansecararutin/berkala untuk meningkatkan					
.	kompetensisyaya					
13	Atasansayaselalumemberikanpenghargaanpadasayajikaberki					
.	nerjabaik					
14	Atasansayamemberikanpujiandarijika hasilkerjakaryawanme					
.	muaskan					

Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	NS	SS	SS
15.	Pekerjaan saat ini sesuai dengan harapan saya					
6.	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
7.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					
8.	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan					
9.	Saya hadir tepat waktu di tempat bekerja					
0.	Saya berpenampilan dengan bersih dan rapi saat bekerja					
1.	Gaji yang saya peroleh mencukupi kebutuhan sehari-hari					
2.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.					
2	Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua					

3.						
2 4.	Pujian yang diberikan atasannya membuat saya lebih semangat dalam bekerja					
2 5.	Saya memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan saya					
2 6.	Gaji yang diberikan perusahaan memotivasi saya bekerja lebih giat					
2 7.	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan.					
2 8.	Pengawasan yang dilakukan atasannya dalam bekerja, membuat saya bekerja lebih baik					

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
29.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
30.	Pekerjaan yang diberikan bervariasi					
31.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya diberikan kesempatan untuk menggunakan metode kerja sendiri					

32.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja					
33.	Saya mendapat gaji sesuai UMR					
34.	Upah lembur yang diberikan sudah sesuai jam kerja					
35.	Kesempatan promosi yang didasarkan pada kinerja kerja yang saya capai					
36.	Kesempatan saya untuk mengembangkan karir di tempat kerja terbuka lebar					
37.	Sistem perpanjangan masa kerja didasarkan pada kinerja					
38.	Atasannya memberikan kebebasan untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaan					
39.	Atasannya bersedia membantuk saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
40.	Atasannya dalam menegakkan disiplin kerja					
41.	Rekan kerjasaya dapat bekerjasama dengan saya dalam bekerja					
42.	Rekan kerjasaya memberimaksudkan ketik saya menemukan hambatan pada pekerjaan					
43.	Rekan kerjasaya bersedia membantu mengatasi kesulitan pada pekerjaan					

Lampiran 2 Data Primer Kuesioner

Komensasi (X1)

No. Resp	No. Butir Pernyataan														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Skor (X1)
1	2	4	2	2	2	4	3	5	3	5	5	3	4	5	49
2	3	4	2	4	3	3	3	5	3	5	5	3	4	5	52
3	2	4	2	4	2	3	3	5	4	5	5	3	3	4	49
4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	1	3	3	34
5	2	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	49
6	2	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	55
7	2	3	3	3	2	4	4	5	3	5	3	2	3	4	46
8	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	59
9	2	2	3	3	3	4	2	5	4	4	4	3	4	4	47
10	2	3	2	2	2	3	3	5	3	4	5	2	3	4	43
11	3	3	2	2	3	3	2	5	4	4	3	2	3	3	42
12	2	2	2	1	3	3	2	5	4	4	3	1	3	3	38
13	3	3	4	2	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	52
14	3	3	1	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	47
15	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	53
16	2	3	2	2	4	2	2	5	3	5	5	2	5	5	47

17	2	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	2	4	4	44
18	2	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	50
19	3	3	3	3	3	3	4	5	2	5	3	2	3	3	45
20	2	4	3	2	2	2	3	5	3	5	4	2	3	5	45
21	2	3	2	2	3	2	3	5	3	5	5	2	3	3	43
22	2	3	3	2	3	1	2	5	4	4	4	1	3	3	40
23	3	3	2	3	4	4	3	5	4	5	4	2	4	4	50
24	2	3	2	4	4	2	2	5	3	4	3	3	4	4	45
25	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	1	2	3	38
26	2	2	3	3	3	3	3	5	4	4	4	2	4	4	46
27	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	3	2	4	4	54
28	2	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	56
29	3	3	3	4	3	4	4	4	2	5	4	2	4	4	49
30	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	52
31	2	2	3	3	3	3	2	3	3	5	4	2	3	4	42
32	3	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	53
33	2	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	1	3	3	41
34	2	3	2	2	3	4	3	5	3	5	4	2	3	4	45
35	2	3	3	2	2	4	4	5	3	5	4	2	4	4	47
36	2	2	3	3	3	2	1	4	3	4	3	1	3	3	37
37	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	3	51
38	3	4	3	4	3	4	2	5	3	5	3	2	4	4	49
39	3	3	3	4	4	3	2	5	3	5	4	2	3	4	48
40	2	3	2	4	4	4	2	4	4	5	4	3	2	4	47
41	2	3	1	2	2	2	2	5	3	4	4	1	2	2	35
42	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	2	4	3	52
43	2	4	4	3	3	3	2	4	4	5	4	2	4	5	49
44	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	2	3	4	52
45	3	3	3	4	4	4	3	5	3	5	3	2	3	4	49
46	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	58
47	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	55
48	2	4	4	2	4	2	2	4	3	4	4	1	2	2	40
49	2	2	3	3	3	1	1	4	3	4	4	1	2	2	35
50	3	3	3	3	3	2	2	5	3	5	4	2	2	3	43
51	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	56
52	3	5	4	4	4	2	2	5	3	4	3	2	3	3	47

53	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	54
54	2	3	3	2	3	2	2	5	2	4	3	1	3	3	38
55	2	3	2	2	2	1	1	4	2	4	4	1	2	3	33
56	4	3	3	3	3	4	2	5	4	4	3	2	5	4	49
57	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	50
58	3	3	2	3	3	3	4	4	4	5	3	2	3	3	45
59	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	5	2	4	4	52
60	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	1	4	4	56
61	2	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	3	3	52
62	2	5	2	2	4	3	2	5	3	5	4	2	2	3	44
63	2	4	2	3	4	2	2	4	3	4	4	2	2	4	42
64	2	3	2	3	3	2	1	4	5	4	3	1	2	3	38
65	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	61
66	4	5	4	5	4	4	5	3	3	5	3	2	3	4	54
67	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	54
68	2	3	2	3	3	1	1	4	3	4	4	1	2	2	35
69	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	1	3	3	41
70	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	45
71	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	5	50
72	2	4	4	3	3	2	2	5	2	4	3	3	4	4	45
73	3	2	2	2	2	3	2	5	2	5	4	1	2	3	38
74	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	2	3	4	54
75	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	47
76	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	51
77	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	51
78	3	4	4	5	4	2	1	4	4	4	3	2	3	3	46
79	2	3	2	4	2	4	2	5	2	5	4	1	3	3	42
80	2	4	3	4	4	4	2	5	2	4	3	2	3	4	46
81	3	3	2	3	3	3	4	5	3	4	2	2	4	3	44
82	2	3	2	3	3	2	4	5	2	5	3	2	4	4	44
83	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	3	1	2	3	36
□	73	95	83	92	96	97	89	138	100	138	117	75	110	116	1419

Motivasi (X2)

No.	No. Butir Pernyataan	Jumlah
-----	----------------------	--------

Res p	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Skor (X2)
1	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	4	55
2	3	5	3	4	5	5	3	3	3	3	3	5	4	5	54
3	2	5	3	3	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	58
4	2	2	3	3	2	1	1	4	2	3	1	4	4	4	36
5	4	3	4	4	4	4	2	5	3	5	3	4	3	3	51
6	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	53
7	4	3	4	3	3	2	3	5	1	4	2	4	3	3	44
8	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	5	50
9	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	5	4	53
10	3	5	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	53
11	2	4	3	3	4	3	1	3	2	4	3	3	3	3	41
12	3	3	4	4	3	3	1	4	1	4	1	4	3	3	41
13	4	4	3	4	4	5	2	4	2	4	3	5	5	4	53
14	3	5	3	4	5	4	3	3	2	3	3	4	5	5	52
15	2	4	3	3	3	4	2	4	1	4	3	5	5	4	47
16	5	3	4	4	3	4	2	4	1	3	3	4	5	4	49
17	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	2	4	2	3	43
18	4	3	3	4	4	4	2	5	3	3	5	5	4	5	54
19	4	3	5	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	49
20	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	2	3	5	5	47
21	2	5	4	3	4	5	1	4	1	4	2	4	4	4	47
22	4	3	4	4	3	5	1	2	1	3	1	2	3	3	39
23	2	5	4	4	4	4	1	4	3	2	2	4	5	5	49
24	2	3	4	3	4	3	2	4	1	4	3	4	4	4	45
25	2	4	5	5	4	5	2	5	2	4	3	5	4	5	55
26	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	1	4	4	4	48
27	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	53
28	4	5	4	5	5	4	2	3	2	4	3	4	5	5	55
29	2	5	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	49
30	3	4	5	4	3	4	3	4	1	3	3	4	4	4	49
31	2	4	5	4	4	3	2	5	2	3	2	4	4	3	47
32	4	3	4	4	5	5	1	5	2	3	3	4	4	4	51
33	2	3	4	4	3	3	1	4	2	2	1	3	3	3	38
34	2	4	4	4	4	4	1	4	2	3	2	5	3	4	46
35	2	3	4	4	4	3	2	5	1	3	1	4	4	4	44

36	3	3	4	3	3	3	1	2	2	3	2	4	3	3	39
37	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	48
38	2	4	4	3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	46
39	4	3	4	5	4	3	2	4	2	3	3	4	4	4	49
40	2	5	5	5	4	4	2	4	3	3	2	3	4	3	49
41	1	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	3	3	3	34
42	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	2	3	4	4	52
43	2	5	4	4	3	5	2	3	4	4	2	3	4	4	49
44	2	3	4	4	3	4	2	3	1	4	2	3	3	4	42
45	2	4	4	3	5	4	1	4	3	3	2	4	4	4	47
46	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	58
47	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	52
48	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	36
49	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	37
50	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	41
51	4	5	4	5	4	4	2	5	3	4	4	4	5	5	58
52	4	5	3	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	5	55
53	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	49
54	2	4	3	4	4	3	2	3	1	3	3	2	3	2	39
55	2	3	4	2	3	3	1	2	3	2	1	3	2	3	34
56	3	5	3	5	4	5	3	3	3	3	2	5	5	3	52
57	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	5	46
58	2	3	4	3	4	3	2	4	1	3	3	4	5	4	45
59	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	5	5	52
60	4	5	4	4	3	4	3	4	2	4	4	5	4	5	55
61	2	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	47
62	2	4	3	3	4	4	2	5	3	3	2	4	4	5	48
63	2	3	3	4	4	3	2	4	2	4	2	3	3	4	43
64	2	3	4	2	4	3	1	3	3	2	2	3	3	4	39
65	2	4	2	4	3	3	2	3	1	4	2	3	2	3	38
66	4	5	4	3	5	5	2	4	3	4	2	3	5	5	54
67	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3	3	4	4	5	57
68	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	42
69	1	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	3	44
70	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	1	3	3	2	38
71	3	5	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	5	4	46

72	3	5	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	45
73	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	5	4	4	40
74	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	53
75	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	44
76	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	54
77	4	4	3	5	4	4	3	4	3	5	3	5	5	4	56
78	4	5	5	5	5	4	3	5	2	3	2	4	4	5	56
79	3	4	4	4	5	4	2	4	2	2	2	4	4	4	48
80	2	5	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	47
81	2	5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	5	4	44
82	2	5	5	4	3	2	2	3	2	2	2	3	5	4	44
83	2	3	3	4	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	36
□	90	118	113	112	117	117	64	114	68	111	81	120	124	123	1472

Kepuasan Kerja (Y)

No. Resp	No. Butir Pernyataan															Jumlah Skor (Y)
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	
1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	43
2	4	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	46
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	46
4	5	2	2	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	40
5	4	4	5	5	2	2	5	2	4	5	5	4	4	4	3	58
6	4	3	5	5	2	2	3	2	3	5	5	5	5	4	4	57
7	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	53
8	3	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	52
9	2	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	50
10	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	52
11	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	5	4	4	5	4	50
12	4	2	3	3	3	1	4	1	2	3	4	3	3	2	5	43
13	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	51
14	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	5	3	47
15	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	5	4	3	44
16	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	5	5	4	52
17	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3	4	56

18	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	5	4	50
19	3	2	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	47
20	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	51
21	3	2	2	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	46
22	5	2	1	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	43
23	4	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	48
24	3	2	4	3	2	2	4	1	3	4	5	4	3	4	3	47
25	2	2	4	3	2	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	52
26	2	3	3	4	1	3	4	2	4	3	3	5	4	4	4	49
27	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	52
28	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	5	4	4	4	53
29	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	43
30	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	53
31	2	3	3	3	2	2	3	1	4	4	4	3	3	3	3	43
32	4	4	4	4	2	2	4	2	5	5	5	4	4	5	4	58
33	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	39
34	4	2	3	4	2	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	53
35	4	2	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	48
36	3	2	4	3	1	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	43
37	2	2	4	3	1	2	4	3	3	4	5	4	5	4	4	50
38	4	2	3	4	3	2	4	1	4	3	3	3	5	3	3	47
39	2	1	3	3	2	3	3	1	3	3	5	4	5	4	4	46
40	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	53
41	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	37
42	2	2	4	3	4	2	4	2	3	4	5	4	4	5	5	53
43	2	2	4	3	4	2	5	2	4	3	4	5	4	4	4	52
44	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	48
45	2	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	46
46	5	5	4	3	4	2	3	3	4	4	4	5	5	3	3	57
47	3	4	5	4	5	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	53
48	2	1	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	38
49	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	3	39
50	4	2	4	3	3	1	2	2	5	4	5	4	3	3	2	47
51	4	2	5	5	4	2	5	2	4	4	4	4	5	4	5	59
52	3	2	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	45
53	5	3	3	5	2	2	5	2	3	5	4	4	4	4	4	55

54	3	3	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	37
55	3	2	4	2	2	1	1	1	4	4	3	3	2	2	2	36
56	2	3	4	5	2	5	4	2	3	3	4	5	4	5	4	55
57	3	3	4	5	1	2	2	2	4	2	4	4	3	4	4	47
58	2	2	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	50
59	4	2	3	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	46
60	3	2	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	56
61	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	46
62	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	45
63	3	1	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	41
64	2	2	4	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	37
65	3	2	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	50
66	3	1	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	36
67	3	3	3	4	3	2	5	3	5	3	5	4	4	5	4	56
68	1	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	39
69	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	39
70	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	43
71	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	48
72	4	2	4	4	4	2	2	1	3	4	3	4	4	4	4	49
73	3	2	4	3	4	2	1	2	4	5	4	4	4	5	4	51
74	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	44
75	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	57
76	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
77	2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	54
78	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	50
79	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	50
80	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	5	46
81	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	41
82	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	45
83	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	38
□	103	82	99	99	75	74	99	71	98	101	112	117	117	116	111	1474

Lampiran 3 Hasil Output Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)

Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keterangan
1	0.566	0.361	Valid
2	0.416	0.361	Valid
3	0.763	0.361	Valid
4	0.574	0.361	Valid
5	0.709	0.361	Valid
6	0.510	0.361	Valid
7	0.636	0.361	Valid
8	0.492	0.361	Valid
9	0.509	0.361	Valid
10	0.550	0.361	Valid
11	0.527	0.361	Valid
12	0.426	0.361	Valid

13	0.464	0.361	Valid
14	0.488	0.361	Valid

Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keterangan
15	0,543	0.361	Valid
16	0,697	0.361	Valid
17	0,632	0.361	Valid
18	0,626	0.361	Valid
19	0,763	0.361	Valid
20	0,575	0.361	Valid
21	0,574	0.361	Valid
22	0,573	0.361	Valid
23	0,569	0.361	Valid
24	0,539	0.361	Valid
25	0,684	0.361	Valid
26	0,577	0.361	Valid
27	0,666	0.361	Valid
28	0,504	0.361	Valid

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keterangan
29	0,734	0.361	Valid

30	0,545	0.361	Valid
31	0,838	0.361	Valid
32	0,829	0.361	Valid
33	0,566	0.361	Valid
34	0,762	0.361	Valid
35	0,735	0.361	Valid
36	0,551	0.361	Valid
37	0,531	0.361	Valid
38	0,703	0.361	Valid
39	0,561	0.361	Valid
40	0,602	0.361	Valid
41	0,525	0.361	Valid
42	0,471	0.361	Valid
43	0,561	0.361	Valid

Lampiran 4 Hasil Output Uji Reliabilitas

Reabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	14

Reabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	14

Reabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	15

Lampiran 5 Hasil Output Uji Asumsi Klasik

Normalitas X1

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SkorX1	.082	83	.200*	.984	83	.388

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Normalitas X2

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SkorX2	.089	83	.151	.970	83	.046

a. Lilliefors Significance Correction

Normalitas Y

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SkorY	.089	83	.158	.972	83	.069

a. Lilliefors Significance Correction

UjiLinearitas X1 – Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1541.043	24	64.210	2.786	.001
		Linearity	1133.748	1	1133.748	49.198	.000
		Deviation from Linearity	407.295	23	17.708	.768	.754
Within Groups			1336.595	58	23.045		
Total			2877.639	82			

UjiLinearitas X2 – Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	--	--	----------------	----	-------------	---	------

Kepuasan Kerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1568.316	23	68.188	3.073	.000
		Linearity	1035.138	1	1035.138	46.645	.000
		Deviation from Linearity	533.178	22	24.235	1.092	.381
Within Groups			1309.322	59	22.192		
Total			2877.639	82			

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompensasi	.435	2.299
Motivasi	.435	2.299

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

	Kompensasi	Motivasi	Unstandardized Residual
--	------------	----------	-------------------------

Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	.721**	.048
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.669
		N	83	83	83
	Motivasi	Correlation Coefficient	.721**	1.000	.066
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.554
		N	83	83	83
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.048	.066	1.000
		Sig. (2-tailed)	.669	.554	.
		N	83	83	83

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

Lampiran 6 Output Uji T X1 Terhadap Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.394	.387	4.640

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1133.748	1	1133.748	52.660	.000 ^b
	Residual	1743.890	81	21.530		
	Total	2877.639	82			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.403	3.950		4.912	.000
	Kompensasi	.609	.084	.628	7.257	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.50	55.34	47.83	3.718	83
Residual	-16.293	9.798	.000	4.612	83
Std. Predicted Value	-2.240	2.019	.000	1.000	83
Std. Residual	-3.511	2.112	.000	.994	83

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Lampiran 7 Output Uji T X2 Terhadap Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.352	4.769

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1035.138	1	1035.138	45.507	.000 ^b
	Residual	1842.500	81	22.747		
	Total	2877.639	82			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.787	4.043		5.142	.000
	Motivasi	.572	.085	.600	6.746	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40.23	53.96	47.83	3.553	83
Residual	-15.669	11.050	.000	4.740	83
Std. Predicted Value	-2.139	1.724	.000	1.000	83
Std. Residual	-3.285	2.317	.000	.994	83

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Lampiran 8 Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.657 ^a	.432	.417	4.522
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1242.060	2	621.030	30.376	.000 ^b
	Residual	1635.579	80	20.445		
	Total	2877.639	82			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.154	4.100		3.940	.000		
	Kompensasi	.395	.124	.407	3.181	.002	.435	2.299
	Motivasi	.280	.122	.294	2.302	.024	.435	2.299

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki Joan Asmarani. Peneliti terlahir sebagai anak pertama dari pasangan Untung Tri Djaka dan Asmani pada 18 Mei 1992. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal bersama orang tua beserta adik kandungnya di Jalan Kramat Asem No.33 Rt 04/06, Utan Kayu Selatan, Matraman, Jakarta Timur.

Semasa hidupnya, peneliti telah melewati bangku pendidikan sejak umur enam tahun, bermula di TK Adhidarma. Selepas dari Taman Kanak-kanak, peneliti melanjutkan pendidikan tingkat dasar di SD Negeri Percontohan 27 Jakarta, dari tahun 1998 hingga tahun 2004. Memasuki Sekolah Menengah Pertama, peneliti melewati pendidikannya dari tahun 2004 hingga 2007 di SMP Negeri7 Jakarta, dan selanjutnya melanjutkan di SMA Negeri22 Jakarta, dan lulus pada tahun 2010. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti menduduki bangku perkuliahan di UniversitasNegeri Jakarta pada jurusan manajemen mulai tahun 2010 dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun2017, dengan memilih konsentrasi / peminatan manajemen sumber daya manusia.