

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT. AMINDY BAROKAH SUMUT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M)  
Program Manajemen*



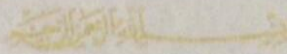
**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**WINDA LESTARI PARDEDE**  
NPM. 1505160956

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

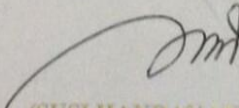
Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidanganya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB bertempat di ruang rapat, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya,

**MEMOTUSKAN**

Nama: **WISDA LESTARI PARHADI**  
N.P.M: **1509150930**  
Program Studi: **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi: **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPEKASAN KERJA KARYAWAN PT. AMINDY BAROKAH SUMUT**  
Dinyatakan: **(BAK) Lulus Ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

**TIM PENGUJI**

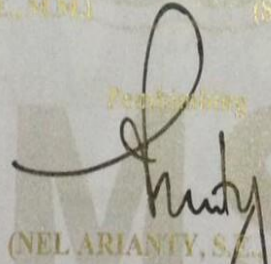
Penguji I

  
(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

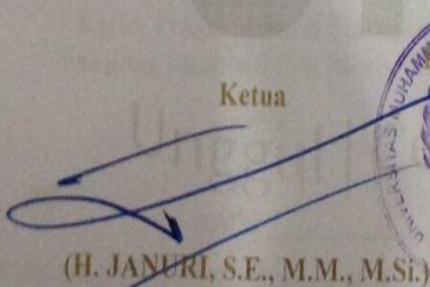
Penguji II

  
(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.)

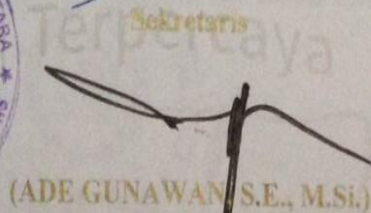
Pendamping

  
(NEL ARIANTY, S.E., M.M.)

Ketua

  
(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

  
(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : WINDA LESTARI PARDEDE  
N P M : 1505160956  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. AMINDY BAROKAH  
SUMUT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

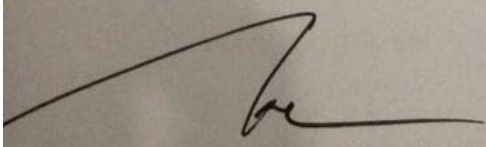
Pembimbing Skripsi


  
NEL ARIANTY, S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

  
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

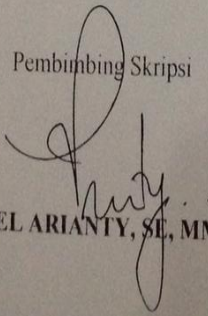
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

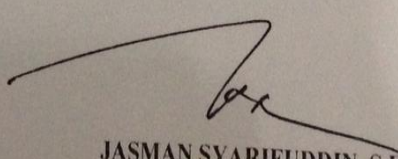
Nama : WINDA LESTARI PARDEDE  
N.P.M : 1505160956  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AMINDY  
BAROKAH SUMUT

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
11/2 '2019	- Kerangka Konseptual	} JL	
	- Teknik analisis Data diperjelas		
13/2 '2019	- Uji Validitas di bab. III - uji Realibilitas..	} JL	
	- Pembahasan diperjelas		
25/2 '2019	- Bandingkan t tabel dgn thit - Kesimpulan dan saran - lampirkan tabel	} JL	
15/3 '2019	Ace utk sidang meja hitan	} JL	

Pembimbing Skripsi

  
NEL ARIANTY, SE, MM

Medan, Maret 2019  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

## ABSTRAK

### **WINDA LESTARI PARDEDE, NPM 1505160956, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut. Skripsi**

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu sebanyak 67 karyawan yang bekerja di PT. Amindy Barokah Sumut.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Lalu melakukan dengan menggunakan Regresi Berganda, uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kompensasi diperoleh  $t_{hitung} (3,292) > t_{tabel} (1,997)$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,002, terdapat pengaruh positif variabel motivasi diperoleh  $t_{hitung} (2,779) > t_{tabel} (1,997)$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 dan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja PT. Amindy Barokah Sumut yang ditunjukkan dengan  $F_{hitung} (41,211) > F_{tabel} (3,14)$  dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,563 atau 56,3% yang artinya ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 56,3%, sedangkan sisanya 43,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, kompetensi dan variabel lainnya.

**Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja.**

## KATA PENGANTAR



AssalamualaikumWr. Wb.

Syukur Alhamdulillah penulisucapkankehadirat Allah SWT, yang telah memberikan Taufik dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suritauladan bagi kita semua.

Skripsi ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, serta memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir selesainya skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta, Hotma Tua Pardede dan Nurhamidah Siregar, yang telah memberikan kasih sayang dengan mengasuh, membimbing dan mendoakan penulis dari buaian hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E. M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen SE., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan dan selaku Penasehat Akademik Kelas E Siang Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Nel Arianty SE, MM., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya skripsi ini.

9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.
10. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada teman-teman seperjuangan Esty Jumadi , Inayah Wulandari, Tiwi Sulistya, sertateman yang ada dikelas D Manajemen Malam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Kepada teman-teman penulis yaitu M Ridho Syahputra, dan Siti Zahara telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga bermanfaat bagi kita semua. *Amin YaRabbal'Alamin...*

*Wassalamu'alaikumWr.Wb*

Medan, Maret 2019

Penulis

**WINDA LESTARI PARDEDE**  
**1505160783**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teori .....	7
1. Kepuasan Kerja.....	7
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	7
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	8
c. Teori Kepuasan Kerja .....	9
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	10
2. Kompensasi .....	11
a. Pengertian Kompensasi.....	11
b. Tujuan Kompensasi .....	11
c. Jenis-Jenis Kompensasi.....	12
d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi .....	14

e. Indikator Kompensasi .....	15
3. Motivasi.....	16
a. Pengertian Motivasi .....	16
b. Tujuan Motivasi .....	17
c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi.....	18
d. Jenis-Jenis Motivasi.....	21
e. Indikator Motivasi .....	24
B. Kerangka Konseptual.....	25
C. Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional Variabel .....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Teknik Analisis Data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Hasil Penelitian .....	44
1. Deskripsi Data .....	44
2. Karakteristik Responden .....	44
3. Deskripsi Hasil Penelitian .....	46
4. Analisis Data .....	54
B. Pembahasan .....	64

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	68

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kepuasan Kerja .....	30
Tabel 3.2	Indikator Kompensasi.....	31
Tabel 3.3	Indikator Motivasi .....	31
Tabel 3.4	Rincian Waktu Penelitian .....	32
Tabel 3.5	Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut .....	33
Tabel 3.6	Skala Pengukuran Likert.....	34
Tabel 3.7	Uji Validitas Kompensasi .....	35
Tabel 3.8	Uji Validitas Motivasi .....	36
Tabel 3.9	Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	36
Tabel 3.10	Uji Reliabilitas .....	37
Tabel 3.11	Interpretasi Koefisien Korelasi .....	38
Tabel 4.1	Skala Likert .....	44
Tabel 4.2	Distribusi Koresponden Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.3	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 4.4	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel 4.5	Skor Angket Kompensasi .....	46
Tabel 4.6	Skor Angket Motivasi.....	49
Tabel 4.7	Skor Angket Kepuasan Kerja.....	52
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas .....	56
Tabel 4.9	Uji Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel 4.10	Uji t.....	59
Tabel 4.11	Uji F .....	62
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 Grafik Histrogram.....	55
Gambar 4.2 P-Plot.....	55
Gambar 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis .....	41
Gambar 3.2 Kurva Pengujian Hipotesis .....	42
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	55
Gambar 4.2 Grafik P-Plot.....	55
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas .....	57
Gambar 4.4 Kurva Pengujian Hipotesis.....	60
Gambar 4.5 Kurva a Pengujian Hipotesis .....	61
Gambar 4.6 Kurva Pengujian Hipotesis .....	63

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam melakukan suatu kegiatan bisnis, suatu perusahaan atau organisasi bisnis sangat memerlukan karyawan atau sumberdaya manusia untuk menjalankan segala fungsi perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan, serta untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, karyawan yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu berkarakter yang baik, berkemampuan dalam berbagai bidang, berwawasan yang luas, dan mampu berkerja dengan orang lain (Tambengi, 2016).

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Robbins dalam Nugraha, Yolanda (2011) kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut

Kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi sikap karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya. Pihak perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang menjadi beban karyawan di perusahaan, akan tetapi sering terjadi ketidaksesuaian antara kompensasi yang

diterima oleh karyawan dengan hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja seseorang pada kerja selanjutnya. (Yulianita, 2017)

Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada PT. Amindy Barokah Sumut, ditemukan beberapa permasalahan diantaranya masih kurang puasnya karyawan terhadap lingkungan kerja yang kurang nyaman yang dirasakan oleh beberapa karyawan seperti ruangan kerja yang kurang besar, masih kurang rapinya susunan peralatan kantor yang membuat karyawan merasa resah dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kepuasan kerja yang tidak tercapai, selain itu juga masih kurangnya komunikasi antara sesama rekan kerja yang membuat karyawan kurang harmonis dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan, selain itu juga dilihat dari beberapa karyawan yang sudah lama bekerja tetapi belum menerima promosi atas peningkatan jabatan sehingga membuat beberapa karyawan merasa kecewa terhadap keputusan yang diberikan perusahaan.

Menurut (Noor, 2013,hal 263) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada dua faktor yaitu: faktor yang ada pada diri pegawai yang meliputi kecerdasan ,kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja, selain itu faktor pekerjaan mengenai jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu, pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi, jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan, Almigo dalam Husni dkk

(2018) Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja. Sehubungan dengan itu, di dalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah.

Dari pengamatan yang dilakukan mengenai tingkat kompensasi yang diberikan PT. Amindy Barokah Sumut, dimana beberapa karyawan merasa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan jumlah jam kerja yang diberikan perusahaan, seperti halnya gaji yang diberikan, dimana penambahan waktu atas pekerjaan tidak menambah jumlah kompensasi yang diterima karyawan.

Menurut (Sihombing, 2015, hal.115) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu : “penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi buruh, kemampuan untuk membayar, produktifitas, biaya hidup, dan pemerintah.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat diindikasikan sebagai pemicu meningkat atau tidaknya kepuasan kerja karyawan adalah faktor motivasi kerja. Menurut Hasibuan dalam Rozzaid (2015) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan pegawai bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri pegawai yang menggerakkan

untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan pegawai yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya (Mundakir, Zainuri, 2018)

Menurut (Siagian, 2010, hal. 62) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu : karakteristik biografi yang meliputi :, kepribadian, persepsi, kemampuan belajar, nilai-nilai yang dianut, sikap, kepuasan kerja dan kemampuan

Dari pengamatan yang dilakukan mengenai motivasi kerja yang diberikan PT. Amindy Barokah Sumut, dimana masih adanya keluhan dari beberapa karyawan yang merasa masih kurangnya tingkat motivasi karyawan dalam bekerja, hal ini terlihat beberapa karyawan tidak bersemangat bekerja, yang berakibat hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul "**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut**".

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai Kompensasi dan Motivasi Terhadap kepuasan kerja yaitu :

1. Masih kurang nyaman yang dirasakan oleh beberapa karyawan seperti ruangan kerja yang kurang besar, masih kurang rapinya susunan peralatan kantor yang membuat karyawan merasa resah dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kepuasan kerja yang tidak tercapai

2. Masih kurangnya komunikasi antara sesama rekan kerja yang membuat karyawan kurang harmonis dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan
3. Beberapa karyawan yang sudah lama bekerja tetapi belum menerima promosi atas peningkatan jabatan sehingga membuat beberapa karyawan merasa kecewa terhadap keputusan yang diberikan perusahaan
4. Masih adanya beberapa karyawan merasa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan jumlah jam kerja yang diberikan perusahaan.
5. Masih kurangnya tingkat motivasi karyawan dalam bekerja, hal ini terlihat beberapa karyawan tidak bersemangat bekerja, yang berakibat hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

#### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut

### **2. Manfaat**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia
- b. Secara praktis, untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dan motivasi berdampak pada kepuasan kerja. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan semangat kerja.
- c. Secara akademis, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut kompensasi dan motivasi dan kepuasan kerja

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka karyawan tersebut akan mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut (Noor, 2013, hal. 258) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga merasa puas secara lahir batin.

Menurut (Wirawan, 2013, hal. 697) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan fenomena yang banyak dibahas oleh para pakar psikologi, perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia dan dihubungkan dengan kepemimpinan dan variabel-variabel lainnya”.

Menurut (Bismala dkk, 2015, hal. 42) menyatakan bahwa “kepuasan kerja suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka yang mereka lakukan.

###### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Sutrisno dalam Astuti, Iskandar, 2015) kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain:

- 1) Faktor psikologis.
- 2) Faktor sosial.
- 3) Faktor fisik.
- 4) Faktor finansial.

Adapun penjelasan sebagai berikut:

- 1) Faktor psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

- 2) Faktor sosial

Factor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

- 3) Faktor fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

- 4) Faktor finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi.

Menurut (Noor, 2013,hal 263) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada dua faktor yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada diri pegawai
- 2) Faktor pekerjaan

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Faktor yang ada pada diri pegawai

Kecerdasan ,kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

2) Faktor pekerjaan

Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu, pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi, jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

**c. Teori Kepuasan Kerja**

Menurut (Noor, 2013, hal. 258) ada beberapa teori kepuasan kerja yaitu:

- “ 1) Teori Perbandingan Interpersonal (*Discrepancy Theory*)
- 2) Teori Keadilan (*Equity theory*)
- 3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)”

Adapun penjelasan sebagai berikut:

1) Teori Perbandingan Interpersonal (*Discrepancy Theory*)

Teori perbandingan interpersonal kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan suatu hasil kerja dari perbandingan atau kesenjangan yang dapat dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya.

2) Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori keadilan seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya kadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain.

### 3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini dikemukakan adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut (Sukmawati, 2017), yaitu:

- 1) Tugas sesuai keahlian
- 2) Tugas sesuai pendidikan
- 3) Gaji sesuai dengan beban kerja
- 4) Tugas dilaksanakan dengan tanggung jawab
- 5) Lingkungan mendorong semangat kerja
- 6) Fasilitas UKM lengkap dan layak pakai
- 7) Hubungan komunikasi antara atasan dan karyawan

Sedangkan Menurut (Rivai, 2011, hal. 860) menyatakan indikator-indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan.
- 2) Supervisi.
- 3) Organisasi dan manajemen.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial seperti adanya insentif
- 6) Rekan kerja.
- 7) Kondisi pekerjaan

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Pengertian kompensasi menurut (Sihombing, 2015, hal. 111) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut (Arianty, 2016, hal. 151) menyatakan bahwa :  
”Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain itu pemberian kompensasi juga salah satu cara yang paling efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Sentot , 2008, hal. 124) menyatakan bahwa :  
“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan”.

Sedangkan menurut (Hamali, 2016, hal. 78) “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan pada karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikiran sebagai kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan sebagai imbalan balik dari pekerjaan mereka.

#### **b. Tujuan Kompensasi**

Kompensasi adalah pemberian baik berupa upah ataupun gaji kepada karyawan yang bekerja didalam suatu organisasi atau didalam suatu perusahaan. Ada beberapa tujuan dari pemberian kompensasi kepada karyawan. menurut (Sihombing, 2015, hal.112) “tujuan dari kompensasi adalah untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategis dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal”.

Selanjutnya menurut (Arianty, 2016, hal.153) menyatakan bahwa : Tujuan kompensasi yaitu menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Sedangkan menurut (Khair, 2017, hal.151) menyatakan bahwa: Tujuan kompensasi adalah : untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin tercapainya keadilan internal dan eksternal.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya.

### c. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu hal yang dipenting didalam suatu perusahaan. Banyak jenis-jenis kompensasi baik yang secara langsung diterima karyawan ataupun secara tidak langsung diterima karyawan. Menurut (Sihombing , 2015, hal. 114) kompensasi dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu :

- 1) Kompensasi finansial
- 2) Kompensasi non finansial

Adapun penjelasan sebagai berikut:

- a) Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung , seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.
- b) Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, memnantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status, sedangkan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerjs ysng bsik dan lain sebagainya.

Menurut (Arianty, 2016, hal, 152) “kompensasi dibedakan menjadi tiga yaitu

- 1) Kompensasi Langsung
- 2) Kompensasi tidak langsung
- 3) Kompensasi non finansial

Adapun penjelasan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi langsung (*directly compensation*) adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara langsung, berupa bayaran pokok

(gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

- 2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yaitu kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
- 3) Kompensasi non finansial (*non-financial compensation*) adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan berupa pekerjaan dan lingkungan kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial terdiri atas : kompensasi finansial langsung, yaitu: upah, gaji, bonus, insentif, dan kompensasi finansial tidak langsung/ tunjangan, yang terdiri atas: program asuransi, program pensiun, bayaran.

#### **d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekwensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

Menurut (Sihombing, 2015, hal.115) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu : “penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi buruh, kemampuan untuk membayar, produktifitas, biaya hidup, dan pemerintah.

Sedangkan Menurut (Rivai, 2011, hal.83) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua yaitu : “pengaruh lingkungan eksternal yang terdiri dari kompensasi, pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, serikat pekerja, dan pengaruh lingkungan internal terdiri dari, anggaran tenaga kerja, siapa yang membuat keputusan kompensasi”.

Menurut (Panggabean, 2008, hal.81) “kompensasi dipengaruhi oleh faktor: penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, pemerintah”.

Perlu dicatat bahwa tidak setiap perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan diatas kepada karyawannya. Di satu pihak perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, tetapi dilain pihak perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai karyawan tersebut. Kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit oleh karena itu perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

#### **e. Indikator Kompensasi**

Indikator – indikator pemberian kompensasi menurut (Ranisa, 2017) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji yang diberikan sudah sesuai perjanjian
- 2) Upah yang di terima sudah sesuai
- 3) Menerima asuransi
- 4) Menerima insentif sesuai dengan pencapaian
- 5) Menerima tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan

Menurut (Widodo dalam Sandro, 2015) memaparkan untuk mengukur indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut.

- 1) Gaji
- 2) Bonus
- 3) Tunjangan

Adapun penjelasan sebagai berikut:

#### 1) Gaji

Kesesuaian pembayaran jasa kerja untuk satuan jasa tertentu dikaitan dengan masa kerja, jenjang pendidikan, jabatan, tingkat kesulitan kerja, resiko pekerjaan dan jabatan karyawan.

## 2) Bonus

Kesesuaian pemberian balas jasa sebagai perangsang yang diberikan pada karyawan yang mempunyai prestasi kerja mencapai atau melampaui batas yang telah ditetapkan perusahaan dengan maksud untuk memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih tinggi.

## 3) Tunjangan

Kesesuaian pemberian tambahan selain gaji yang dinilai dengan uang kepada karyawan sebagai balas jasa sesuai dengan jenjang atau kepangkatan (golongan) berdasarkan peraturan dan sistem yang digunakan dalam setiap perusahaan.

### 3. Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2011, hal. 216) menyatakan bahwa “Motivasi berasal dari kata *Latin movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Noor, 2013, hal. 228) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut, berasal baik dari dalam maupun dari luar individu dapat menimbulkan perilaku kerja dan juga dapat menentukan bentuk, tujuan intensitas, dan lamanya perilaku bekerja tadi ”.

Sedangkan menurut (Jono, 2014, hal. 221) mengemukakan “motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang”.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

#### **b. Tujuan Motivasi**

Dalam perusahaan perlu dilakukan pengembangan dari karyawan dengan memberikan motivasi yang tinggi, dimana menurut (Sandro, 2015) tujuan motivasi yaitu:

- 1) Untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Untuk meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Untuk meningkatkan kondisi kerja
- 5) Menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Menciptakan suasana
- 7) Hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Sedangkan tujuan motivasi dalam (Hasibuan, 2011, hal. 221) mengungkapkan bahwa:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan

memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Siagian, 2010, hal. 62) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu :

- 1) Karakteristik Biografi yang meliputi :
- 2) Kepribadian
- 3) Persepsi
- 4) Kemampuan Belajar
- 5) Nilai-nilai yang dianut
- 6) Sikap
- 7) Kepuasan Kerja
- 8) Kemampuan

Adapun penjelasan sebagai berikut:

- 1) Karakteristik Biografi yang meliputi :
  - a) Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
  - b) Jenis Kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
  - c) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para karyawan yang telah menikah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.
  - d) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya

tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

- e) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti ; produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

## 2) Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

## 3) Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan factor-faktor yang dipandanginya sebagai faktor organisasional yang kuat.

## 4) Kemampuan Belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

## 5) Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

## 6) Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

#### 7) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

#### 8) Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2009 hal. 116-120)

“ 1) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan)

2) Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan)”

Adapun penjelasan sebagai berikut:

- 1) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
  - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
  - b) Kompensasi yang memadai
  - c) Supervisi yang baik
  - d) Adanya jaminan pekerjaan
  - e) Status dan tanggung jawab
  - f) Peraturan yang fleksibel.

2) Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

**d. Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut (Hasibuan, 2011, hal. 150), Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

- “ 1) Motivasi Positif  
2) Motivasi Negatif “

Adapun penjelasan sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut (Sardiman, 2010, hal. 86) Jenis-jenis motivasi ini dapat di lihat dari berbagai sudut pandang, diantaranya:

- 1) Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya.
- 2) Jenis motivasi menurut pembagi dari Woodworth dan Marquis
- 3) Motivasi jasmani dan rohani
- 4) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik

Adapun penjelasan sebagai berikut:

1) Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya.

a) Motif-motif bawaan

Yang dimaksud dengan motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motif ini ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh misalnya: dorongan untuk makan, dorongan untuk bekerja, dorongan seksual. Motif ini seringkali disebut dengan motif secara biologis.

b) Motif-motif yang dipelajari

Maksudnya motif-motif yang timbul karena dipelajari. Sebagai contoh: dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar sesuatu didalam masyarakat.

2) Jenis motivasi menurut pembagi dari Woodworth dan Marquis

a) Motif atau kebutuhan organisasi

Motifasi atau kebutuhan organisasi meliputi: kebutuhan untuk minum, makan, bernapas, seksual.

b) Motif-motif darurat

Yang termasuk dalam jenis motif ini antara lain: dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, untuk berusaha.

c) Motif-motif objektif

Dalam hal ini menyangkut kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, melakukan manipulasi, untuk menaruh minat. Motif ini muncul karena dorongan untuk dapat menghadapi dunia luar secara efektif.

3) Motivasi jasmani dan rohani

Ada beberapa ahli yang menggolongkan jenis motivasi itu menjadi dua jenis yakni motivasi jasmani dan motivasi rohani. yang termasuk motivasi jasmani

seperti misalnya: refleks, instink otomatis, nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohani, yaitu kemauan.

#### 4) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik

##### a) Motivasi intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

##### b) Motivasi ekstrinsik

Motif ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Sebagai contoh seseorang itu belajar, karena tahu besok pagi ada ulangan.

#### e. Indikator Motivasi

Menurut McClelland dalam Robbins (2011 hal 174), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- “ 1) Kebutuhan akan kekuasaan
- 2) Kebutuhan untuk berprestasi
- 3) Kebutuhan akan afiliasi “

Adapun penjelasan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menguji keberhasilan.
- 2) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
- 3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*),

Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi

terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain

Sedangkan menurut (Afni, 2009,) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) ada beberapa indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yaitu :

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Usaha Untuk Maju
- 4) Ketekunan
- 5) Pemanfaatan Waktu.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2011, hal.89) “Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan”.

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

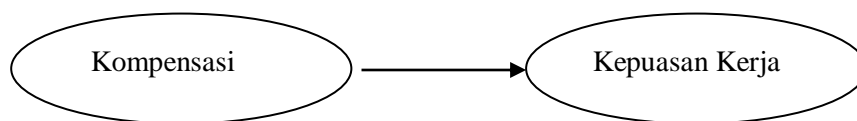
Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja. Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi motivasi kerja dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

Kompensasi yang tidak baik pada para karyawan dapat mengalami akibat ketidakpuasan dalam pembayaran sehingga akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran karyawan. Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat mempertahankan kompensasinya yang selama ini

telah baik di mata karyawannya guna mendapatkan suatu kepuasan bagi para karyawannya.

Menurut (Arianty, 2016, hal. 151) menyatakan bahwa : ”Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain itu pemberian kompensasi juga salah satu cara yang paling efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Nugraha (2011) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Tambengi dkk (2016) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Pranazhira (2017) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Jufrizen (2015) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

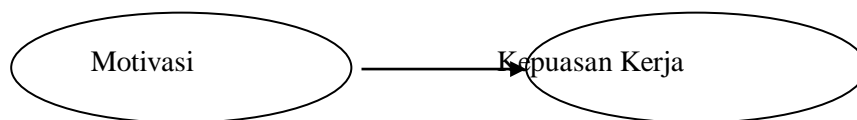
Motivasi seorang pegawai biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus serta berorientasi kepada tujuan organisasi. Jadi yang disebut pegawai yang bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, karena motivasi adalah merupakan suatu kondisi yang mendorong semangat bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Kondisi ini meliputi imbalan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pribadi, jaminan kerja yang baik, merasa menyelesaikan sesuatu yang

bernilai, mendapatkan pujian dari atasan atas prestasi kerja yang baik, mempunyai kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan.

Salah satu tujuan dari pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Menurut (Noor, 2013, hal. 228) mengemukakan bahwa: Motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut, berasal baik dari dalam maupun dari luar individu dapat menimbulkan perilaku kerja dan juga dapat menentukan bentuk, tujuan intensitas, dan lamanya perilaku bekerja tadi .

Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Astuti (2015) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Mukrodi dan Komarudin (2017) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Primandaru (2018) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Sudiartini (2017) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.



### **3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

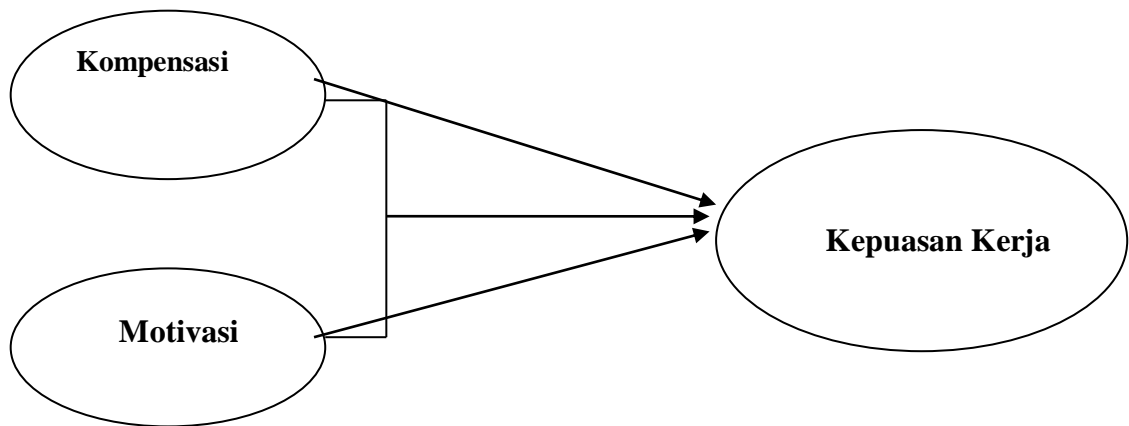
Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Selain itu, kompensasi juga penting bagi perusahaan karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Selain kompensasi ada pula variabel motivasi yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan, Almigo dalam Husni dkk (2018) Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat diindikasikan sebagai pemicu meningkat atau tidaknya kepuasan kerja karyawan adalah faktor motivasi kerja. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik.

Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Rozzaid (2015) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Mundakir, Zainuri (2017) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Husni dkk (2018) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### **C. Hipotesis**

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut
3. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah kompensasi dan motivasi. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kepuasan kerja

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini defenisi operasional yang diukur ada dua variabel yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) variabel bebas dan kepuasan kerja ( $Y$ ) variabel terikat:

##### **1. Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1.	Isi pekerjaan
2.	Supervisi
3.	Organisasi dan manajemen
4.	Kesempatan untuk maju
5.	Rekan kerja

Sumber : (Rivai, 2011, hal. 860)

## 2. Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Kompensasi yaitu semua bentuk imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan pada karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikiran sebagai kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan sebagai imbalan balik dari pekerjaan mereka. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah :

**Tabel 3.2**  
**Indikator Kompensasi**

No.	Indikator
1.	Gaji
2.	Upah
3.	Menerima asuransi
4.	Menerima insentif
5.	Menerima tunjangan

Sumber : (Ranisa, 2017)

## 3. Motivasi (X<sub>2</sub>)

Motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk dapat mengarahkan perilakunya pada pencapaian dari tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah :

**Tabel 3.3**  
**Indikator Motivasi**

No.	Indikator
1.	Kerja Keras
2.	Orientasi Masa Depan
3.	Usaha Untuk Maju
4.	Ketekunan
5.	Pemanfaatan Waktu

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 111)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Amindy Barokah Sumut yang beralamat di Jalan Karya Darma No. 276, Tanjung Morawa

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019

**Tabel 3.4**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Pendahuluan		■																		
2	Identifikasi Masalah			■																	
3	Penyusunan Kuesioner				■	■	■	■	■												
4	Penyebaran Kuesioner									■											
5	Pengumpulan Data										■										
6	Pengelolaan Data											■	■	■	■						
7	Analisis Data														■	■	■	■	■		
8	Penyelesaian Laporan Data																			■	

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2011, hal 61) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan tetap pada PT. Amindy Barokah Sumut yang berjumlah 67 karyawan tetap.

**Tabel 3.5**  
**Data Populasi Penelitian Pada Karyawan**

No.	Bagian	Jumlah
1.	Bagian Keamanan	8
2.	Mekanik	6
3.	Kepala Gudang	3
4.	Driver	13
5.	Helper	12
6.	Staff M.O	4
7.	Bagian Umum	5
8.	Bagian Keuangan	3
9.	Bagian Marketing	6
10.	Adm Pengangkutan	4
11.	Adm Gudang	3
<b>Total</b>		<b>67</b>

Sumber : *PT. Amindy Barokah Sumut, 2018*

## 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2011 hal. 62) “sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel yang termasuk dalam *nonprobability sampling* yaitu teknik sampel jenuh, dimana semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Amindya Barokah Sumut yang berjumlah 67 karyawan tetap.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.6**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
1. Sangat Setuju/Tepat	5
2. Setuju /Tepat	4
3. Kurang Setuju /Tepat	3
4. Tidak Setuju /Tepat	2
5. Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

##### a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

- n = Banyaknya pengamatan
- $\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_1 y_1$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05, variabel tidak valid.

Berikut tabel hasil skor jawaban responden dari angka penulis sebarakan untuk validitas data, dimana untuk variabel kompensasi validitas datanya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi**

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$ )	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000 < 0,05	Valid
2	0,000		0,000 < 0,05	Valid
3	0,000		0,000 < 0,05	Valid
4	0,005		0,005 < 0,05	Valid
5	0,001		0,001 < 0,05	Valid
6	0,000		0,000 < 0,05	Valid
7	0,000		0,000 < 0,05	Valid
8	0,000		0,000 < 0,05	Valid
9	0,000		0,000 < 0,05	Valid
10	0,001		0,001 < 0,05	Valid

11	0,007		0,007<0,05	Valid
12	0,005		0,005<0,05	Valid
13	0,006		0,006<0,05	Valid
14	0,000		0,000<0,05	Valid
15	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi**

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$ )	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,001		0,001<0,05	Valid
5	0,001		0,001<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid
9	0,000		0,000<0,05	Valid
10	0,000		0,000<0,05	Valid
11	0,000		0,000<0,05	Valid
12	0,000		0,000<0,05	Valid
13	0,001		0,001<0,05	Valid
14	0,000		0,000<0,05	Valid
15	0,001		0,001<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja**

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$ )	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,001		0,001<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,007		0,007<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid

7	0,002		0,002<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid
9	0,000		0,000<0,05	Valid
10	0,000		0,000<0,05	Valid
11	0,003		0,003<0,05	Valid
12	0,003		0,003<0,05	Valid
13	0,000		0,000<0,05	Valid
14	0,000		0,000<0,05	Valid
15	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompensasi dan motivasi, terhadap kepuasan kerja) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Dimana hasilnya pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,689	Reliabel
Motivasi	0,734	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,721	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel 3.10 yakni hasil uji reliabilitas atas variabel kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Amindy Barokah Sumut menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) di atas 0,60, dimana dapat dirinci untuk variabel

kompensasi dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,689, motivasi dengan *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,734, dan kepuasan kerja dengan nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,721, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliable karena memiliki nilai standar di atas dari 0,60.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.11**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
<b>0,60 - 0,799</b>	<b>Kuat</b>
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

#### F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

##### 1. Regresi Linear Berganda

Regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

$Y$  = Kepuasan Kerja

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Motivasi

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$e$  = Variabel pengganggu

Didalam pengujian analisis regresi linear berganda dapat dilakukan dengan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari beberapa pengujian, diantaranya:

#### **a. Uji Normalitas data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. “Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya” (Ghozali, 2009 hal. 98).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

- 3) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 4) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009 hal. 92).

### **b. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. “Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10” (Ghozali, 2009 hal. 88).

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 96). Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas..

## **2. Uji Hipotesis**

### **a. Uji Parsial (Uji t)**

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali. 2009, hal. 84).Dimana uji t mencari  $t_{hitung}$  dan membandikan dengan  $t_{tabel}$  apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Ghozali (2009 hal. 84)

Dimana:  $t$  = Nilai  $t_{hitung}$

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah sampel

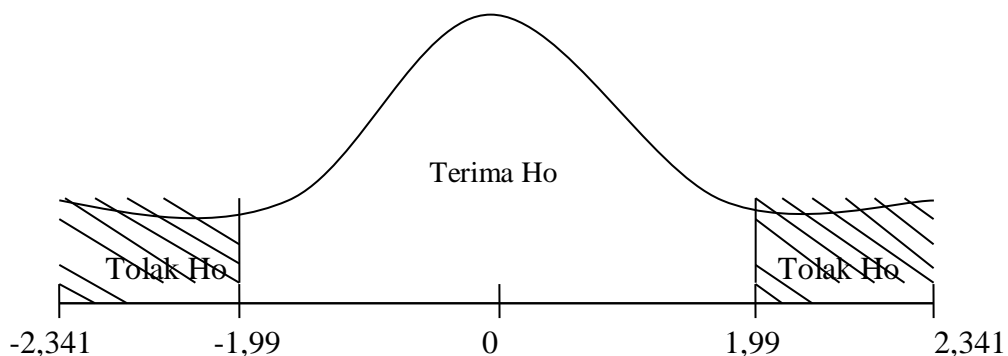
Ketentan :

Jika nilai  $t$  dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed*  $<$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara  $x$  dan  $y$ . Sedangkan jika nilai  $t$  dengan dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed*  $>$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antara  $x$  dan  $y$ .

$H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian  $t$  adalah sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Kurva Distribusi Hipotesis**

Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} \leq -t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

**b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ $F_{\text{hitung}}$ ” dan membandingkan dengan “ $F_{\text{tabel}}$ ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Menghitung nilai signifikan  $F_{\text{hitung}}$  dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k-2)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Sumber : Ghozali (2009 hal. 87)

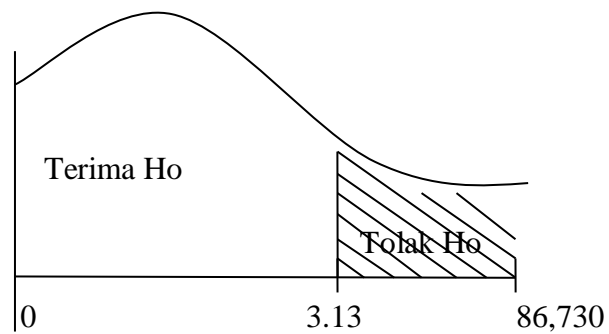
Dimana:  $F$  = Tingkat Signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah Variabel Independen

$n$  = Jumlah sampel

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



**Gambar 3.2 Kurva Pengujian Hipotesis (uji-f)**

Keterangan :

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat

$F_{tabel}$  = Hasil F dalam  $F_{tabel}$  berdasarkan n (sampel penelitian)

Kriteria pengujian hipotesis:

- a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

**c. Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Koefisien determinan ( $R^2$ ) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi 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 (Ghozali, 2009 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinan.

R = Koefisien Korelasi Variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengelola dan menganalisis data penelitian, maka penelitian menggunakan bantuan program komputer yaitu *statistical program for social science (SPSS)*

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Amindy Barokah Sumut. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 15 pertanyaan untuk variabel ( $X_1$ ), 15 pertanyaan untuk variabel ( $X_2$ ), dan 15 pertanyaan untuk variabel ( $Y$ ) dimana yang menjadi variabel  $X_1$ , adalah Kompensasi, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah Motivasi, dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 67 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011 hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung Kompensasi ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ), maupun Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

##### 2. Karakteristik Responden

###### a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	37 orang	55,2 %
2	Perempuan	30 orang	44,8 %
	Jumlah	67 orang	100%

*Sumber : PT. Amindy Barokah Sumut (2019)*

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 37 orang laki-laki (55,2%) dan perempuan sebanyak 30 orang (44,8%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

**b. Karakteristik Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	7 orang	10,4 %
2	31-40	39 orang	58,2 %
3	41-50	18 orang	26,9%
4	Diatas 51	3 orang	4,5%
	Jumlah	67 orang	100%

*Sumber : PT. Amindy Barokah Sumut (2019)*

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 38 orang (57.6%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 3 orang (4.5%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

**c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	13 orang	19,4%
2	D-3	15 orang	22,4 %
3	Strata-1	33 orang	49,3 %
4	Strata-2	6 orang	9%
	Jumlah	67 orang	100%

*Sumber : PT. Amindy Barokah Sumut (2019)*

Dari tabel dapat di dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 33 orang (49,3%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 6 orang (9%). Karena pada saat ini standart penerimaan pegawai di PT. Amindy Barokah Sumut yaitu memiliki ijazah Strata-1.

### 3. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kompensasi pada PT. Amindy Barokah Sumut.

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	47,8	32	47,8	3	4,5	0	0	0	0	67	100
2	31	46,3	34	50,7	2	2,9	0	0	0	0	67	100
3	39	58,2	25	37,3	3	4,5	0	0	0	0	67	100
4	33	49,3	33	49,3	1	1,5	0	0	0	0	67	100
5	42	62,7	23	34,3	2	2,9	0	0	0	0	67	100
6	37	55,2	28	41,8	2	2,9	0	0	0	0	67	100
7	34	50,7	32	47,8	1	1,5	0	0	0	0	67	100
8	35	52,2	32	47,8	0	0	0	0	0	0	67	100
9	42	62,7	23	34,3	2	2,9	0	0	0	0	67	100
10	37	55,2	27	40,3	0	0	0	0	0	0	67	100
11	20	29,9	43	64,2	4	0	0	0	0	0	67	100
12	37	55,2	30	44,8	0	0	0	0	0	0	67	100
13	29	43,3	35	52,2	3	4,5	0	0	0	0	67	100
14	32	47,8	35	52,2	0	0	0	0	0	0	67	100
15	36	53,7	30	44,8	1	1,5	0	0	0	0	67	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 47,8%
2. Dari jawaban kedua mengenai gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%
3. Dari jawaban ketiga mengenai imbalan atas pekerjaan saya lakukan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 58,2%
4. Dari jawaban keempat mengenai upah yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 49,3%
5. Dari jawaban kelima mengenai upah dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 62,7%
6. Dari jawaban keenam mengenai pemberian upah yang layak dapat membuat karyawan lebih produktif, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 55,2%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,7%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,5%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 62,7%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bonus insentif, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 55,2%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai tambahan berupa insentif dari perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 64,2%
12. Dari jawaban keduabelas mengenai insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,2%
13. Dari jawaban ketigabelas mengenai tunjangan Hari Raya, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,2%
14. Dari jawaban keempatbelas mengenai tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan , responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 55,2%
15. Dari jawaban kelimabelas mengenai tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,7%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kompensasi yang ada pada PT. Amindy Barokah Sumut dengan jumlah responden sebanyak 67 pegawai dengan 15 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai motivasi pada PT. Amindy Barokah Sumut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No Per</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	29	43,3	38	56,7	0	0	0	0	0	0	67	100
2	35	52,2	30	44,8	2	3	0	0	0	0	67	100
3	35	52,2	32	47,8	0	0	0	0	0	0	67	100
4	34	50,7	33	49,3	0	0	0	0	0	0	67	100
5	32	47,8	34	50,7	1	1,5	0	0	0	0	67	100
6	31	46,3	35	52,2	1	1,5	0	0	0	0	67	100
7	33	49,3	33	49,3	1	1,5	0	0	0	0	67	100
8	32	47,8	34	50,7	1	1,5	0	0	0	0	67	100
9	27	40,3	39	58,2	1	1,5	0	0	0	0	67	100
10	31	46,3	36	53,7	0	0	0	0	0	0	67	100
11	30	44,8	34	50,7	3	4,5	0	0	0	0	67	100
12	28	41,8	39	58,2	0	0	0	0	0	0	67	100
13	37	55,2	29	43,3	1	1,5	0	0	0	0	67	100
14	31	46,3	36	53,7	0	0	0	0	0	0	67	100
15	33	49,3	34	50,7	0	0	0	0	0	0	67	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2019)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 56,7%
2. Dari jawaban kedua mengenai pengakuan dari perusahaan membuat karyawan lebih giat bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,2%
3. Dari jawaban ketiga mengenai bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,2%
4. Dari jawaban keempat mengenai melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh atasan saya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,7%

5. Dari jawaban kelima mengenai menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%
6. Dari jawaban keenam mengenai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,2%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai hasil kerja yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat bagi kelangsungan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 49,3%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, saya melakukan dengan penuh tanggung jawab, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai penghargaan atas pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 58,2%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53,7%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai berusaha bekerja keras agar mendapat penghargaan dari atasan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%
12. Dari jawaban keduabelas mengenai bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 58,2%
13. Dari jawaban ketigabelas mengenai bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 55,2%

14. Dari jawaban keempatbelas mengenai pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53,7%

15. Dari jawaban kelimabelas mengenai tidak ada waktu untuk bersantai bagi pegawai sebelum pekerjaan diselesaikan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel motivasi yang ada pada PT. Amindy Barokah Sumut dengan jumlah responden sebanyak 67 pegawai dengan 15 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai kepuasan kerja adalah :

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	56,7	29	43,3	0	0	0	0	0	0	67	100
2	34	50,7	31	46,3	2	3	0	0	0	0	67	100
3	35	52,2	31	46,3	1	1,5	0	0	0	0	67	100
4	36	53,7	31	46,3	0	0	0	0	0	0	67	100
5	30	44,8	26	38,8	0	0	0	0	0	0	67	100
6	34	50,7	30	44,8	4	5,9	0	0	0	0	67	100
7	30	44,8	35	52,2	2	3	0	0	0	0	67	100
8	43	64,2	24	35,8	0	0	0	0	0	0	67	100
9	36	53,7	31	46,3	0	0	0	0	0	0	67	100
10	35	52,2	32	47,8	0	0	0	0	0	0	67	100
11	36	53,7	30	44,8	1	1,5	0	0	0	0	67	100
12	42	62,7	25	37,3	0	0	0	0	0	0	67	100
13	34	50,7	32	47,8	1	1,5	0	0	0	0	67	100
14	39	58,2	26	38,8	2	3	0	0	0	0	67	100
15	33	49,3	34	50,7	0	0	0	0	0	0	67	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56,7%
2. Dari jawaban kedua mengenai pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,7%
3. Dari jawaban ketiga mengenai menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,2%
4. Dari jawaban keempat mengenai atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,7%
5. Dari jawaban kelima mengenai atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 44,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,7%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,2%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan karir karyawannya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 64,2%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai sanksi yang diterapkan tidak merugikan karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,7%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kebijakan promosi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,2%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,7%
12. Dari jawaban keduabelas mengenai tidak Ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 62,7%
13. Dari jawaban ketigabelas mengenai sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,7%
14. Dari jawaban keempatbelas mengenai suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 58,2%
15. Dari jawaban kelimabelas mengenai rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,7%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kepuasan kerja yang ada pada PT. Amindy Barokah Sumut dengan jumlah responden sebanyak 67 pegawai dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

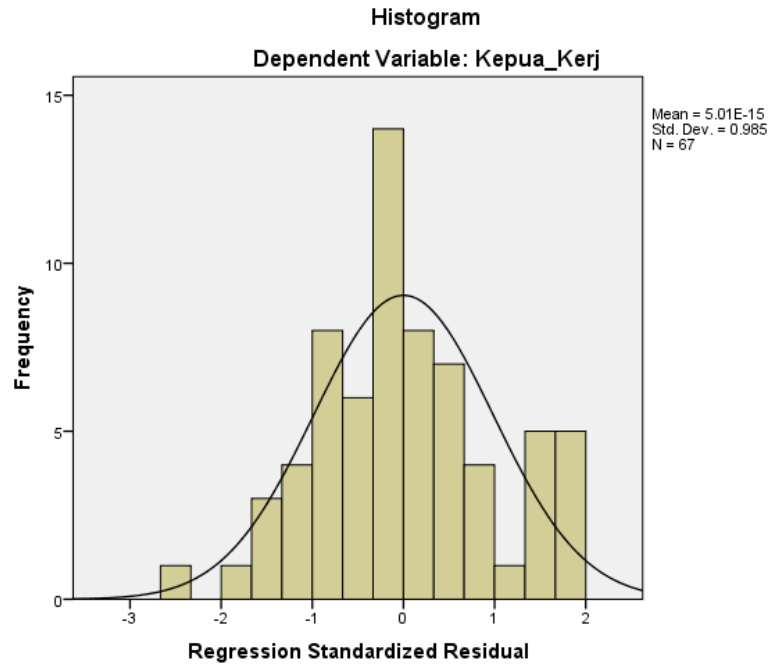
#### **4. Analisis Data**

##### **a. Uji Asumsi Klasik**

##### **1) Uji Normalitas**

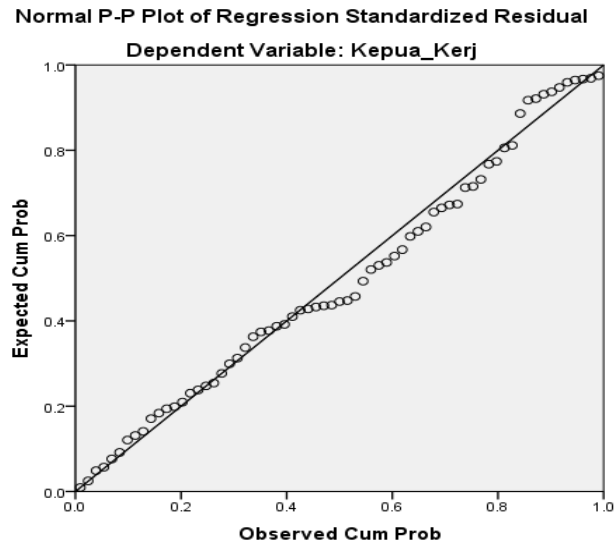
Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal

probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan juga mengikuti arah garis diagonal atau juga dari grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



**Gambar 4.1**  
**Grafik Histogram**

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.2**  
**Penelitian menggunakan P-Plot**

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

**2) Uji Multikolinieritas**

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi.

Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung  $< a$  dan VIF hitung  $> VIF$ . Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung  $> a$  dan VIF hitung lebih  $< VIF$ . Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kompe_	.714	.381	.272	.397	2.516
Motiv	.699	.328	.230	.397	2.516

a. Dependent Variable: Kepua\_Kerj

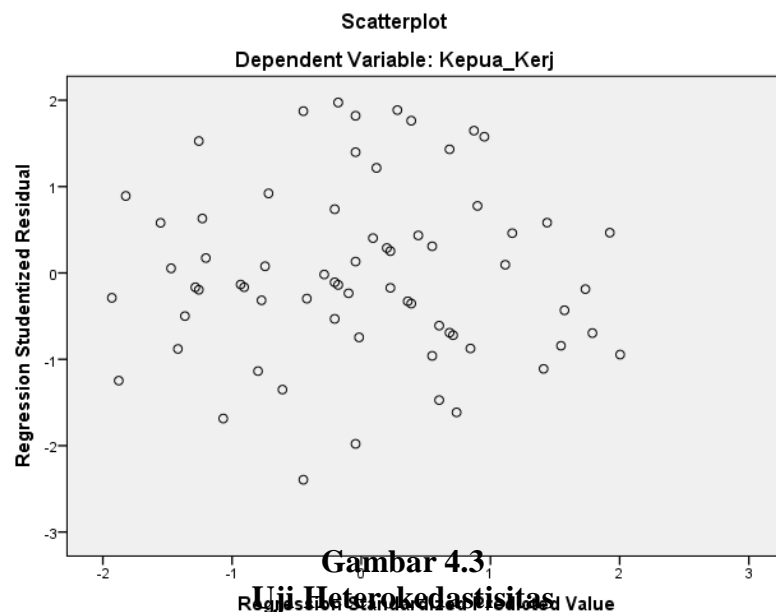
Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- b. Kompensasi ( $X_1$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,397 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,516 lebih kecil dari 10.
- c. Motivasi ( $X_2$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,397 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,516 lebih kecil dari 10..

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompensasi dan motivasi bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

**c) Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual, jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.



Pada gambar 4.4 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola

tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas

**b. Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4.9**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.699	5.857		2.510	.015
Kompe_	.432	.131	.432	3.292	.002
Motiv	.359	.129	.364	2.779	.007

a. Dependent Variable: Kepua\_Kerj

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,699 + 0,432 X_1 + 0,359X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 14,699 apabila variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dianggap nol, maka kepuasan kerja (Y) pada perusahaan adalah sebesar 14,699.
- 2) Nilai koefisien kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,432 menyatakan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 43,2%.
- 3) Nilai koefisien motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,359 menyatakan bahwa apabila tingkat motivasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 35,9%.

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.699	5.857		2.510	.015
Kompe_	.432	.131	.432	3.292	.002
Motiv	.359	.129	.364	2.779	.007

a. Dependent Variable: Kepua\_Kerj

#### a) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, secara parsial dapat diuraikan sebagai berikut :

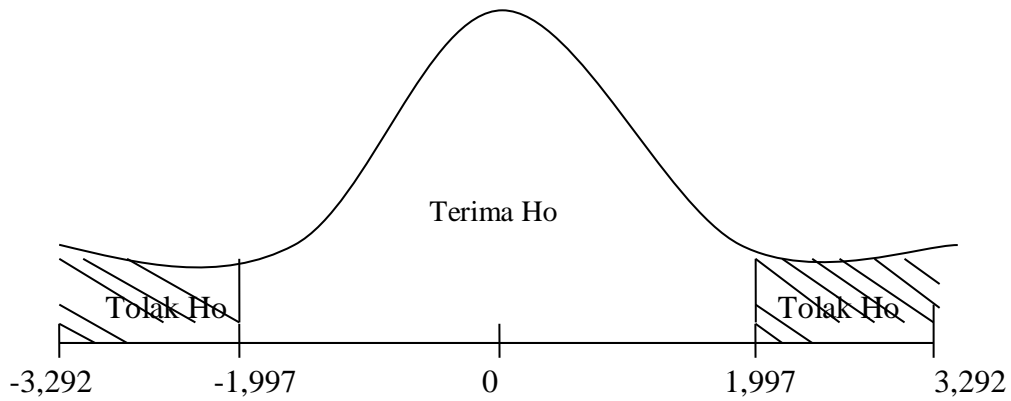
$$t_{hitung} = 3,292$$

$$t_{tabel} = 1,997$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Bila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y
- 2) Bila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.4 Kurva Distribusi Hipotesis**

Berdasarkan dari hasil pengujian diatas pengaruh antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ )  $t_{tabel}$  diperoleh dengan ketentuan  $N-2 = 67-2 = 65$  dengan nilai 1,997 (data  $t_{tabel}$  terlampir), dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,292 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

## 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, secara parsial dapat diuraikan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, secara parsial dapat diuraikan sebagai berikut :

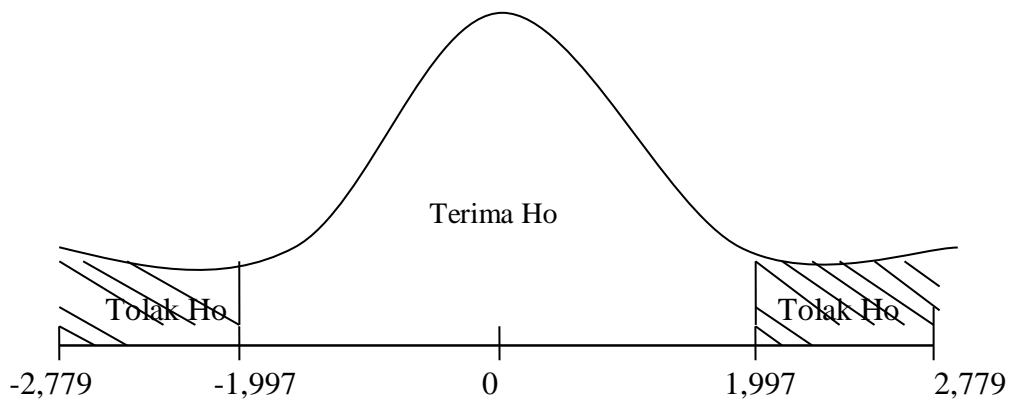
$$t_{hitung} = 2,779$$

$$t_{tabel} = 1,997$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- 3) Bila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y
- 4) Bila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.4 Kurva Distribusi Hipotesis**

Berdasarkan dari hasil pengujian diatas pengaruh antara variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ )  $t_{tabel}$  diperoleh dengan ketentuan  $N-2 = 67-2 = 65$  dengan nilai 1,997 (data  $t_{tabel}$  terlampir), dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,779 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kompensasi dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469.735	2	234.868	41.211	.000 <sup>b</sup>
	Residual	364.742	64	5.699		
	Total	834.478	66			

a. Dependent Variable: Kepua\_Kerj

b. Predictors: (Constant), Motiv, Kompe\_

**a) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, secara parsial dapat diuraikan sebagai berikut :

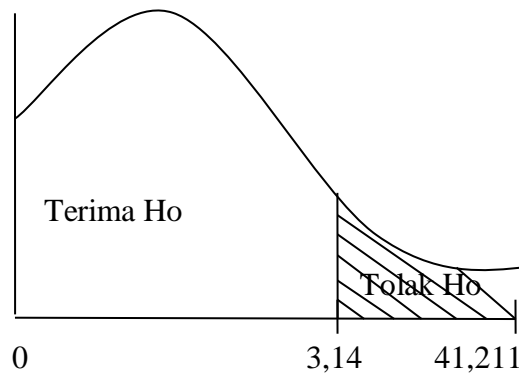
$$F_{hitung} = 41,211$$

$$F_{tabel} = 3,14$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Bila nilai  $F_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y
- 2) Bila nilai  $F_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.6 Kurva Distribusi Hipotesis**

Berdasarkan dari hasil pengujian diatas pengaruh antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y)  $F_{tabel}$  diperoleh dengan ketentuan  $N-2-1 = 67-2-1 = 64$  dengan nilai 3,14 (data  $F_{tabel}$  terlampir), dan perolehan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3,14 dengan artian bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

### 3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.549	2.38728	2.460

a. Predictors: (Constant), Motiv, Kompe\_

b. Dependent Variable: Kepua\_Kerj

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,730 yang berarti bahwa ada hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,563 atau 56,3% yang artinya ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 56,3%, sedangkan sisanya 43,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, kompetensi dan variabel lainnya.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Selain itu, kompensasi juga penting bagi perusahaan karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia

Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi diperoleh  $t_{hitung} (3,292) > t_{tabel} (1,99)$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal

ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Amindy Barokah Sumut.

Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Nugraha (2011) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Tambengi dkk (2016) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Pranazhira (2017) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Jufrizen (2015) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Menurut Arianty (2016, hal. 151) menyatakan bahwa : "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain itu pemberian kompensasi juga salah satu cara yang paling efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi seorang pegawai biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus serta berorientasi kepada tujuan organisasi. Jadi yang disebut pegawai yang bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil.

Terdapat pengaruh positif variabel motivasi diperoleh  $t_{hitung} (2,779) > t_{tabel} (1,99)$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja PT. Amindy Barokah Sumut.

Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Astuti (2015) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif

terhadap kepuasan kerja. Penelitian Mukrodi dan Komarudin (2017) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Primandaru (2018) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Sudiartini (2017) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Menurut (Noor, 2013, hal. 228) mengemukakan bahwa: Motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri berasal baik dari dalam maupun dari luar individu dapat menimbulkan perilaku kerja dan juga dapat menentukan bentuk, tujuan intensitas, dan lamanya perilaku bekerja tadi .

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Kompensasi juga penting bagi perusahaan karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Selain kompensasi, faktor lain yang dapat diindikasikan sebagai pemicu meningkat atau tidaknya kepuasan kerja karyawan adalah faktor motivasi kerja. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja PT. Amindy Barokah Sumut. Dengan nilai  $F_{hitung} (41,211) > F_{tabel} (3,14)$  dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai  $R Square$  sebesar 0,563 atau 56,3% yang artinya ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 56,3%, sedangkan sisanya

43,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, kompetensi dan variabel lainnya.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Rozzaid (2015) dimana hasil kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Mundakir, Zainuri (2017) dimana hasil penelitian kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Husni dkk (2018) hasil penelitian kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Amindy Barokah Sumutt. Responden pada penelitian ini berjumlah 67 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi diperoleh  $t_{hitung} (3,292) > t_{tabel} (1,997)$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Amindy Barokah Sumut.
2. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi diperoleh  $t_{hitung} (2,779) > t_{tabel} (1,997)$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja PT. Amindy Barokah Sumut.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja PT. Amindy Barokah Sumut yang ditunjukkan dengan  $F_{hitung} (41,211) > F_{tabel} (3,14)$  dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,563 atau 56,3% yang artinya ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 56,3%, sedangkan sisanya 43,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, kompetensi dan variabel lainnya.

## **B. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam kompensasi maka diharapkan sesuai dengan kemampuan karyawan dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Motivasi kerja masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak karyawan tidak tetap mengenai prestasi kerja yang telah dicapai selama ini. Jika setiap team work mendapatkan uraian mengenai hal tersebut, maka uraian itu akan menjadi kritik dan saran yang membangun bagi para karyawan tidak tetap, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan selama ini.
3. Diharapkan kepuasan kerja setiap karyawan dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi menjadi lebih optimal dengan kerjasama yang baik antara pimpinan dan para karyawan yang menjadi bawahannya

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty Nel , dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Perdana Publishing
- Astuti Hera Dzaki, Iskandar Dadang. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk.)*. e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2 Agustus 2015
- Bismala Lila, Nel Arianty, Titin Farida. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husni, Musnadi Said, Faisal. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho)*. Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199 Volume 2, No. 1, Januari 2018
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jono Munandar (2014) *Pengantar Manajemen*. Bogor : IPB Press.
- Jufrizen . (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01, April 2015
- Khair Hazmanan. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan : Madenatera
- Muhammad Sandro Angga Kusumah. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ampel Jaya Di Surabaya*. Jurnal Bisnis Indonesia Vol. 6 No. 2 Oktober 2015
- Mukrodi dan Komarudin. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan DI PT. Asuransi Jiwa Mega Life*. KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 4, No.2, April 2017
- Mundakir, Zainuri. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018

- Noor Juliansyah, (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis cetakan ke-1*. Jakarta: Kencana.
- Nugraha Maria Dwi Yanika Hesti, Yolanda Anggi Nadia. (2011). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. X Jakarta Pusat. *PSIBERNETIKA* Vol. 4 No. 2 Oktober 2011
- Panggabean, S. Mutiara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Pranazhira GP.Ranisa, Sukmawati Anggraini. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol VIII, No 1, April 2017
- Primandaru Dinarizka Leksi, Tobing Diana Sulianti K, Prihatini Dewi. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember*. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 12, No. 2 Mei 2018
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2011). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Rozzaid Yusron, Herlambang Toni dan Devi Anggun Meyrista. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 1 No. 2 Desember 2015
- Sentot Imam Wahjono. (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta : PT. Indeks.
- Sardiman. (2010). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, SP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, Sarinah, Gulton Simon R dan Sidjabat Sonya. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: In Media
- Sudiartini Ni Wayan Ari. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan Rsud Kabupaten Karangasem*. *Piramida* Vol. XIII No. 2 Desember 2017
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Purnada Media Group

- Tambengi Kevin F.S. , Kojo Christoffel, Rumokoy Farlane S. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. Jurnal EMBA Vol.4 No.4 Desember 2016,*
- Veithzal Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yulianita. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gemilang Utama Ideal Palembang* Jurnal Adminika Volume 3. No.1, Januari - Juni 2017

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Winda Lestari Pardede  
NIM : 1505160956  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghormatan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Demikianlah Pernyataan ini saat dibuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan

METERAI  
TEMPEL

6681AFF470152320

6000  
ENAM RIBU RUPIAH



*Winda Lestari Pardede*

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## KUISONER PENELITIAN

### PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. AMINDY BAROKAH SUMUT

#### Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Usia :  20 – 30 tahun  41 – 50 tahun  
 31 – 40 tahun  Di atas 51 tahun

Jenjang Pendidikan :  SMA  S1  
 D3  S2

#### PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

1. Mohon member tanda silang (√) pada jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i anggap yang paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak / ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuisoner ini pertama kali

FAKTOR-FAKTOR PT. AMINDY BAROKAH SUMUT

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

No	PERNYATAAN KEPUASAN KERJA Isi pekerjaan	Penilaian				
		5	4	3	2	1
1.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	✓	✓			
2.	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya	✓				
3.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik		✓			
<b>Supervisi</b>						
4.	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas	✓				
5.	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas		✓			
6.	Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif	✓	✓			
<b>Organisasi dan Manajemen</b>						
7.	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan	✓	✓			
8.	Saya merasa kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan karir karyawannya dilaksanakan dengan baik oleh pihak perusahaan	✓	✓			
9.	Sanksi yang diterapkan tidak merugikan karyawan	✓	✓			
<b>Kesempatan Untuk Maju</b>						
10.	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya sudah sesuai	✓				
11.	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif		✓			

12.	Tidak Ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier		✓				
<b>Rekan Kerja</b>							
13.	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing		✓				
14.	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik	✓					
15.	Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya	✓					
No	<b>PERNYATAAN KOMPENSASI</b>	<b>Penilaian</b>					
	<b>Gaji</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
1.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu		✓				
2.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan.	✓					
3.	Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan saya lakukan		✓				
<b>Upah</b>							
4.	Upah yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	✓					
5.	Upah dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja		✓				
6.	Pemberian upah yang layak dapat membuat karyawan lebih produktif	✓					
<b>Asuransi/ Jaminan</b>							
7.	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan		✓				
8.	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan	✓					
9.	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya	✓					

	jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
	<b>Insenrif</b>					
10.	Saya mendapatkan bonus insentif dari perusahaan apabila Anda telah menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	✓				
11.	Saya diberikan tambahan berupa insentif dari perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan	✓				
12.	Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan	✓				
	<b>Tunjangan</b>					
13.	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya	✓				
14.	Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya	✓				
15.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	✓				
<b>No</b>	<b>PERNYATAAN MOTIVASI</b>	<b>Penilaian</b>				
	<b>Kerja Keras</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja		✓			
2.	Pengakuan dari perusahaan membuat karyawan lebih giat bekerja	✓				
3.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan.	✓				
	<b>Orientasi Masa Depan</b>					
4.	Saya akan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh atasan saya	✓				
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu		✓			
6.	Saya mendapatkan kesempatan yang sama	✓				

	untuk mendapatkan promosi jabatan.					
	<b>Usaha Untuk Maju</b>					
7.	Hasil kerja yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat bagi kelangsungan perusahaan		✓			
8.	Setiap tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, saya melakukan dengan penuh tanggung jawab		✓			
9.	Saya mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.	✓				
	<b>Ketekunan</b>					
10.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.		✓			
11.	Saya berusaha bekerja keras agar mendapat penghargaan dari atasan	✓				
12.	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan		✓			
	<b>Pemanfaatan Waktu</b>					
13.	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan	✓				
14.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan adalah sebuah keharusan bagi saya.		✓			
15.	Tidak ada waktu untuk bersantai bagi pegawai sebelum pekerjaan diselesaikan	✓				