

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT. ANGKASA TOUR TRAVEL**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**NAMA : T.M. KHAIRIL AZHARI
NPM : 1205160963
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu tanggal 20 Oktober 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : T.M. KHAIRIL AZHARI
NPM : 1205160963
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. ANGKASA TOUR TRAVEL**

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(YUDI SISWADI, SE, MM)

(MUSLIH, SE, M.Si)

Pembimbing

(H. AKRIM ASHAL LUBIS, SE, MA)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, SE, MM, M.Si)

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : T.M. KHAIRIL AZHARI
N.P.M : 1205160963
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA
TOUR & TRAVEL

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

H. AKRIM ASHAL LUBIS, SE, MA

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.



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

H. AKRIM ASHAL LUBIS, SE, MA

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.




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 : T.M. KHAIRIL AZHARI
N.P.M : 1205160963
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA TOUR
& TRAVEL

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
30-9-2018	Perbaiki - Penyuntingan Bab II / III - Bab II uraian keparian D1/ - Daftar pustaka - Bibli * Abstrak * Kata pengantar * Daftar riwayat hidup * Daftar isi		
15-10-2018	ace of script		

Pembimbing Skripsi
Medan, Oktober 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


H. AKRIM ASHAL LUBIS, SE, MA


JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : T.M. Khairi Azhari
NPM : 12-051.60963
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
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 Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 16-02-2018
Pembuat Pernyataan

METERAI TEMPEL
054EAAEF850108619
6000 ENAM RIBU RUPIAH
Khairi Azhari

TB :

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

ABSTRAK

T.M. Khairil Azhari (1205160963) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Tour Travel. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Angkasa Tour and Travel Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Angkasa Tour and Travel Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Angkasa Tour and Travel Medan.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,841 > 1,66$) dan tingkat signifikan (Sig 0.000 < $\alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,833 > 1,66$) dan tingkat signifikan (Sig 0.000 < $\alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < $\alpha 0.05$) ($21,353 > 3,11$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi dan Kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Tour Travel “**.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda **T. Azmi** dan Ibunda **Sulastri** yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **H. Januri S.E., M.M., M.Si.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak **Jasman S.E., M.Si.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak **Dr. Jufrizen S.E., M.Si.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **H. Akrim Ashal Lubis, SE., M.A** selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik
6. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
7. Sahabat-Sahabat Kuliah penulis beserta seluruh teman-teman Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, Oktober 2018

T.M. Khairil Azhari
1205160963

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Motivasi.....	6
a. Pengertian Motivasi.....	6
b. Jenis-Jenis Motivasi.....	6
c. Metode Motivasi.....	7
d. Indikator Motivasi.....	8
2. Kompensasi.....	9
a. Pengertian Kompensasi.....	9
b. Faktor-Faktor Kompensasi.....	10
c. Indikator Kompensasi.....	11
3. Kepuasan Kerja.....	12
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13

c. Indikator Kepuasan Kerja	15
B. Kerangka Konseptual	15
C. Hipotesis	16
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN	18
A. Pendekatan Penelitian.....	18
B. Definisi operasional	18
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	19
D. Populasi dan Sampel	19
E. Teknik Pengumpulan Data.....	20
F. Teknik Analisis Data.....	22
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Hasil Penelitian	31
B. Pembahasan	36
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	47
A. Kesimpulan	47
B. Saran.....	47

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Definisi Operasional.....	20
Tabel III.2	Waktu Penelitian	21
Tabel III.3	Skala Likert.....	22
Tabel III. 4	Uji Validitas Variabel Motivasi	23
Tabel III.5	Tabel Uji Validitas Kompensasi	24
Tabel III.6	Tabel Uji Validitas Kepuasan kerja.....	24
Tabel III.7	Uji Reliabilitas	25
Tabel IV.1	Skala Likert.....	31
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	33
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	33
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Responden Motivasi.....	34
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Kompensasi karyawan.....	35
Tabel IV.7	Tabulasi Jawaban Responden Kepuasan kerja.....	35
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas	38
Tabel IV.9	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	39
Tabel IV.10	Uji t.....	41

Tabel IV.11 Uji F 42

Tabel IV.12 Uji Determinasi..... 42

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual	16
Gambar IV.1	Normal P-Plot.....	37
Gambar IV.2	Scater Plot	39

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa ke dalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan deskripsi kerja dan prestasi kerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang

sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya (Budharjo, 2015, hal.103).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. (Robbins, 2008, hal.78)

Ada empat faktor yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja, yaitu pekerjaan yang menantang, motivasi, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung (Abnego, 2013, hal.36).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi berhubungan dengan kekuatan dorongan yang ada didalam diri manusia, sehingga menunjukkan pada kondisi-kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah dan lamanya perilaku kerja (Puji, 2014, hal.159).

Motivasi merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja. Bagi suatu organisasi atau perusahaan motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan dan saran perusahaan. Dengan motivasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai, akan merasa lebih terpacu dan semangat dalam bekerja. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang

berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Sutrisno, 2007, hal.117).

PT. Angkasa Tour and Travel merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa tiket penerbangan, pariwisata, dan travel dalam pelaksanaannya memberikan kompensasi yang baik sehingga mampu mencetak personel berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Mengingat luasnya kegiatan keuangan yang dilakukan oleh perusahaan, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup penerapan sumber daya manusia pada PT. Angkasa Tour and Travel.

Tabel I.1

Bentuk Kompensasi di PT. Angkasa Tour and Travel Medan

Jenis Kompensasi	Keterangan
Tunjangan Hari Raya	Tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan sebesar satu kali gaji dalam satu tahun. Tunjangan diberikan di hari raya seperti hari keagamaan.
Jasa Penjualan Tiket	Bonus yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan sebesar setengah gaji. Bonus yang diberikan secara non tunai.
Sumber : PT. Angkasa Tour dan Travel Medan (2018)	

Berdasarkan hasil obsevasi di PT. Angkasa Tour and Travel, terlihat adanya ketidakpuasan kerja karyawan terhadap perusahaan seperti dengan sifat pemimpin perusahaan yang tidak peduli terhadap karyawannya contohnya pimpinan tidak pernah memeriksa hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Pimpinan juga jarang hadir ke kantor dan pimpinan perusahaan tidak memberikan motivasi. Oleh karena itu untuk memperbaiki sistem Kepuasan kerja PT. Angkasa Tour and Travel, kompensasi dan motivasi harus di perhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja kayawan yang terjadi di dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Tour Travel**”.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah maka penelitian ini mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Rendah tingkat kepuasan kerja karyawan
2. Kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahannya
3. Kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan.
4. Pimpinan perusahaan yang tidak peduli terhadap karyawannya
5. Masih ada beberapa karyawan yang jarang hadir ke kantor

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Angkasa Tour and Travel ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasna kerja PT. Angkasa Tour and Travel ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Angkasa Tour and Travel ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Angkasa Tour and Travel Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Angkasa Tour and Travel Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Angkasa Tour and Travel Medan.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki program kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

- b. Manfaat praktis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah .

- c. Manfaat peneliti lainnya

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Rivai (2014, hal.309) Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kemudian menurut Mangkunegara (2011, hal.67) Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat dari ahli yang lain, Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Pranita (2013, hal.135), Kepuasan kerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah Kepuasan kerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

Puji (2014, hal.78) Kepuasan kerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian

Kepuasan kerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja.

Dari pengertian beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dengan tujuan untuk mendapatkan timbal balik dari perusahaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011, hal.13), yaitu :

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realiti (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai Kepuasan kerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Robbins (2002:36) ada empat faktor yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja, yaitu

- 1) Pekerjaan yang menantang,
- 2) Kompensasi,
- 3) kondisi kerja yang mendukung,

4) rekan kerja yang mendukung.

Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

1) Pekerjaan yang menantang.

Pekerjaan yang menantang adalah pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya melakukan pekerjaan itu, yang secara mental menantang

2) Kompensasi

kompensasi yang pantas, dan atau imbalan yang layak adalah merupakan keinginan karyawan akan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka pandangan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka

3) Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi perusahaan tidak dapat dilaksanakan secara efektif bilamana tidak didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan

4) rekan kerja yang mendukung.

Hubungan antara pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak yang berbentuk fungsional. Kepuasan kerja yang ada timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja sehingga dapat berkomunikasi.

c. Teori-Teori Kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

- 1) Two Factor Theory
- 2) Value Theory

Berikut adalah penjelasan dari teori-teori kepuasan kerja :

- 1) Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators* (Mangkunegara, 2011, hal.67).

- 2) Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang

menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang (Robbins, 2002:36).

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Bagia (2015, hal. 126) pengukuran kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan dapat diperlihatkan oleh beberapa aspek diantaranya :

- 1) Gaji.
Gaji merupakan salah satu bentuk dari kompensasi financial yang diterima karyawan pada periode tertentu atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi
- 2) Pekerjaan itu sendiri.
Pekerjaan-pekerjaan dengan sejumlah variasi yang cukup memadai akan menghasilkan kepuasan kerja.
- 3) Promosi.
Sistem promosi ini harus dikelola dan dirancang oleh manajemen secara adil dan wajar agar menciptakan kepuasan kerja.
- 4) Rekan kerja.
Rekan kerja adalah kesempatan yang dimiliki pekerja untuk bekerjasama dengan pekerja lainnya, sehingga dapat bertukar pikiran mengenai masalah pekerjaan.

Hartono (2013, hal.42) menyebutkan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sarana bagi karyawan agar dapat menggunakan dan mengasah kemampuan mereka
- 2) Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, yaitu orang-orang yang bekerja di lingkungan itu
- 3) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu orang yang diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk mengawasi karyawan

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu "*Movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam

menghadapi situasi kerja di organisasi (*situation*). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, Hasibuan (2012, hal. 141).

Menurut Puji (2014, hal.159) motivasi berhubungan dengan kekuatan dorongan yang ada didalam diri manusia, sehingga menunjukkan pada kondisi-kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah dan lamanya perilaku kerja.

Sedangkan menurut Fahmi (2013, hal. 177) juga menjelaskan bahwa, motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan yang dilakukan seseorang dalam mengejar satu tujuan.

Dari pengertian beberapa ahli terkait tentang motivasi dapat disimpulkan motivasi adalah sebagai dorongan dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan..

b. Jenis–Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012, hal. 150) ada dua jenis motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi Positif
- 2) Motivasi Negatif

Berikut adalah penjelasan dari teori diatas :

- 1) Motivasi Positif

Pimpinan memotivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada para karyawan yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Pimpinan memotivasi para karyawan dengan memberikan suatu hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya di bawah standar. Dengan motivasi negatif ini, semangat karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dikarenakan karyawan takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu organisasi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Yang menjadi masalah adalah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dilaksanakan agar dapat merangsang kegairahan kerja sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka waktu pendek. Akan tetapi, pihak pimpinan/manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua motivasi tersebut di atas.

c. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi Hasibuan (2012, hal. 149) yaitu:

- 1) Motivasi Langsung
- 2) Motivasi Tidak Langsung

Berikut adalah penjelasan dari pendapat di atas :

1) Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Misalnya pemberian pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan tanda jasa.

2) Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, motivasi yang tepat. Motivasi langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga akhirnya prestasi kerja karyawanpun meningkat.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan Fuad Noor dan Gofur Ahmad (2015, hal.156) adalah :

- 1) Keinginan prestasi
- 2) Keinginan untuk melakukan perbaikan
- 3) Keinginan untuk melakukan perubahan
- 4) Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja
- 5) Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan Kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Fahmi, 2013, hal.70).

Yani (2012, hal.35) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Robbins (2002, hal.35) kompensasi yang layak adalah merupakan keinginan karyawan akan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka pandangan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Sunyoto (2012, hal.35) Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi dua, yaitu:

- 1) Faktor intern organisasi,
- 2) Faktor Pribadi karyawan yang bersangkutan

Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

- 1) Faktor intern organisasi

Dana Organisasi

Serikat Pekerja

2) Faktor Pribadi karyawan

Produktifitas kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

c. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Rivai (2014, hal.60) adalah sebagai berikut :

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Berikut adalah penjelasannya

- 1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

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

3) Tunjangan

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

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

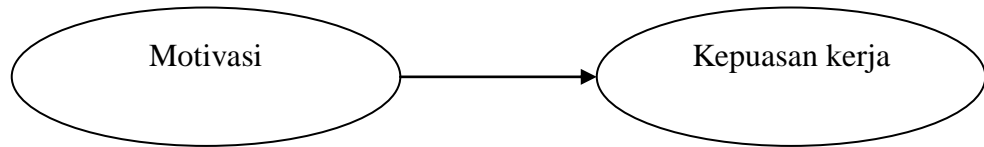
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintregasi kepada tujuan yang diinginkan.

Sutrisno (2013, hal. 109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Puguh dwi cahyono (2011) judul : Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.



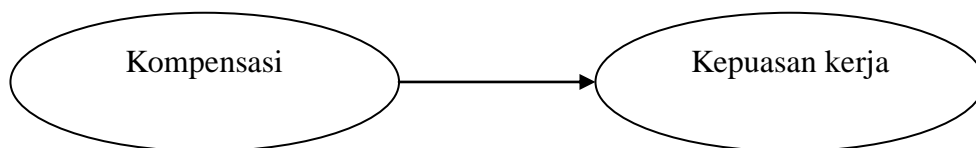
Gambar II.1

Pengaruh Motivasi Dengan Kepuasan Kerja

2. Pengaruh kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Jika diatur dengan benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya serta mendapatkan, memelihara, menjaga tenaga kerja yang produktif. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan. Dengan demikian, kompensasi yang diatur dengan benar dapat diprediksi sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Hasil penelitian Buraidah (2005) melakukan penelitian dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pendidikan islam X.

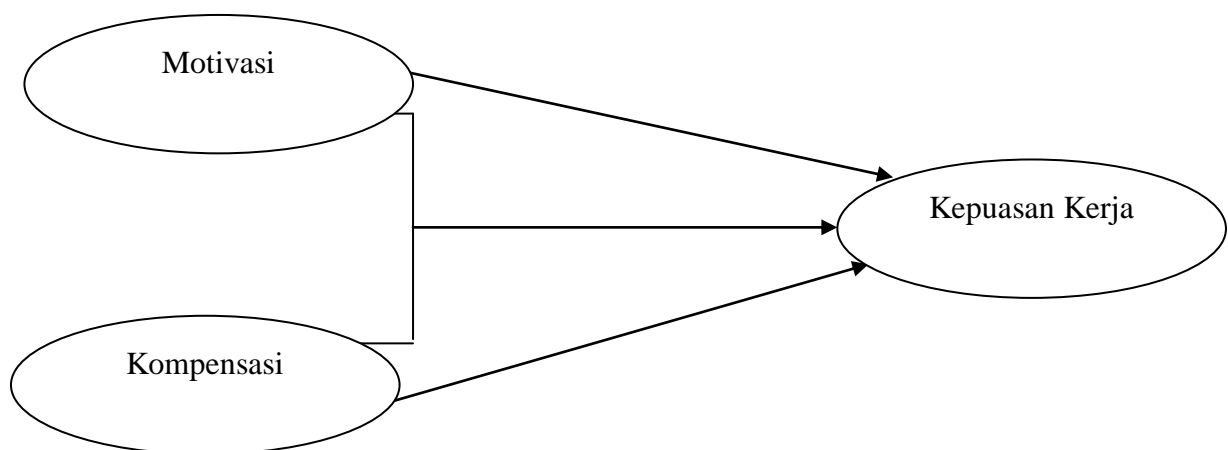


Gambar II.1

Pengaruh Motivasi Dengan Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Fahmi, 2013 hal. 155)



Gambar II.1 Kerangka Konseptual Penelitian

C. Hipotesis

Pengertian Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono (2013, hal.96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Angkasa Tour and Travel
2. Ada Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Angkasa Tour and Travel.
3. Ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Angkasa Tour and Travel.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Iqbal Hasan (2004, hal.9) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena.

B. Definisi operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah :

Tabel III.1
Definisi Operasional

Variabel	Dimensi Variabel	Sumber
Kompensasi	Upah dan gaji	Rivai (2014, hal.60)
	Insentif	
	Tunjangan	
	Fasilitas	
Motivasi	Keinginan prestasi	Noor dan Ahmad (2015, hal.156)
	Keinginan untuk melakukan perbaikan	
	Keinginan untuk melakukan perubahan	
	Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja	
	Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan	
Kepuasan kerja	Gaji	Bagia (2015, hal. 126)
	Pekerjaan itu sendiri	
	Promosi	
	Rekan kerja	

C. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada PT. Angkasa Tour and Travel yang beralamat di jalan Wahidin No. 65A Medan

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2017 sampai bulan Oktober 2018.

Tabel III – 2 : Pelaksanaan Penelitian

NO	Kegiatan	Bulan/Tahun										
		Des 2017	Jan 2018	Feb 2018	Mar 2018	Apr 2018	Mei 2018	Jun 2018	Jul 2018	Agt 2018	Sept 2018	Okt 2018
1	Pengajuan Judul	■										
2	Survey Awal		■									
3	Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	
6	Penelitian											■
7	Bimbingan Skripsi											■
8	Sidang											■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut sugiyono (2013, hal.80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu pegawai PT. Angkasa Tour and Travel yang bekerja di organisasi itu selama minimal 2 tahun yang bekerja dengan jumlah 80 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian adalah teknik sampling jenuh yaitu semua yang ada dipopulasi dijadikan sampel, maka sampel penelitian ini adalah 80 responden dengan yang bekerja di PT. Angkasa Tour Travel.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para pegawai Perusahaan Perkebunan Nusantara III dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III – 3 : Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS2	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2013, hal.93-96)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

2. Uji Validitas

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

(Sugiyono, 2013, hal.212)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Tabel III.4
Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	r _{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,544	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,374	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,515	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,536	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,509	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,518	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,321	0,240	0,004<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,427	0,240	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel III.3 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 7 dengan skor total 0,786 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

Tabel III.5
Tabel Uji Validitas Kompensasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,530	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,776	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,694	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,595	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,462	0,240	0,002<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,749	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,683	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,532	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,481	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,270	0,240	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel III.4 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 7 dengan skor total 0,473 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

Tabel III.6
Tabel Uji Validitas Kepuasan kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,402	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,635	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,531	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,565	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,587	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,475	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,576	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	556	0,240	0,000<0,05	Valid

Dari tabel III.5 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 7 dengan skor total 0,766 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

3. Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Umar, 2012, hal.95)

Dimana :

ri = Reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghozali (2013, hal.42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.7
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi	,667	8
Kompensasi	,791	10
Kepuasan Kerja	,646	8

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 alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Regresi Berganda

Untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y = Kepuasan kerja

a = konstanta persamaan regresi

b_1, b_2 = koefisien regresi

x_1 = Motivasi

x_2 = Kompensasi

e = Error

(Sugiyono, 2013 hal. 212)

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

a. Uji Normalitas

Juliandi (2013, hal.174) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan

independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

- b. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, 2013 :174).

- a. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawanya, dan *variance inflation faktor (VIF)*. Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai $VIF > 10$.

- c. Heterokedisitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS (statistical product and Services Solution)*.

3. Uji Signifikansi “t”

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono 2013, hal. 250):

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

Keterangan

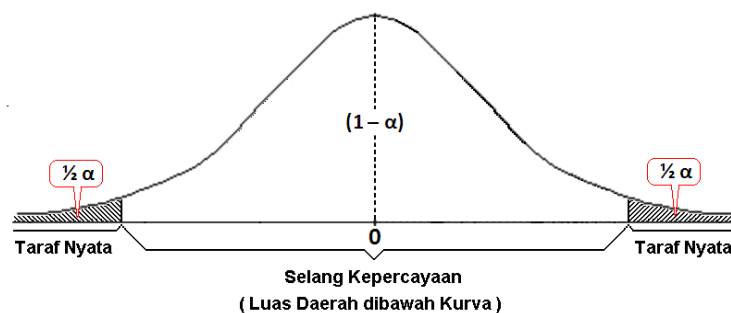
r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{total}$ pada $\alpha = 5\%$



4. Uji Signifikansi “F”

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesa sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji “F” yaitu:

$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel

(Sugiyono 2013, hal. 255)



Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

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

(Sugiyono, 2013: 212)

Dimana:

D = koefisien determinasi

R^2 = hasil kuadrat korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 80 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Angkasa Tour Travel . Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 66 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Angkasa Tour Travel. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	22%
2	Laki-Laki	66 orang	78%
	Jumlah	80 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (22%) dan laki-laki 66 orang (78%). Persentase karyawan antara pelanggan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Angkasa Tour Travel tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai motivasi, Kompensasi karyawan dan kepuasan kerja.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	29 orang	45%
2	30 tahun ke atas	51 orang	55%
	Jumlah	80 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Angkasa Tour Travel terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Angkasa Tour Travel tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kepuasan kerja.

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	3 orang	4%
3	Diploma	5 orang	7%
4	S1	68 orang	85%
5	S2	4 orang	4%
	JUMLAH	80 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 68 orang (85%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Angkasa Tour Travel lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelanggan bahwa karyawan PT. Angkasa Tour Travel memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

b. Hasil Variabel Penelitian

1) Variabel Motivasi (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel motivasi

Tabel IV-5
Tabulasi Jawaban Responden Motivasi

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	16	52	65	10	13	2	3	3	4	80	100
2	12	15	51	64	12	15	5	6	0	0	80	100
3	17	21	47	59	14	18	2	3	0	0	80	100
4	8	10	49	61	21	26	2	3	0	0	80	100
5	34	43	42	53	2	3	2	3	0	0	80	100
6	21	26	28	35	22	28	8	10	1	1	80	100
7	11	14	30	38	22	28	13	16	4	5	80	100
8	1	1	31	39	34	43	13	16	1	1	80	100

Sumber: Data Diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju, hal ini menunjukkan bahwa setiapn responden setuju terhadap pernyataan mengenai motivasi

2) Variabel Kompensasi karyawan

Berikut adalah tabulasi jawaban responden mengenai variabel Kompensasi karyawan :

Tabel IV-6
Tabulasi Jawaban Responden Kompensasi karyawan

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	23	48	60	12	15	1	1	1	1	80	100
2	32	40	34	43	9	11	5	6	0	0	80	100
3	14	18	56	70	6	8	3	4	1	1	80	100
4	11	14	44	55	20	25	3	4	2	3	80	100
5	27	34	42	53	9	11	2	3	0	0	80	100
6	21	26	36	45	18	23	4	5	1	1	80	100
7	32	40	34	43	11	14	2	3	1	1	80	100
8	12	15	36	45	16	20	8	10	8	10	80	100
9	10	13	30	38	26	33	11	14	3	4	80	100
10	2	3	31	39	33	41	13	16	1	1	80	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat dilihat rata-rata setiap responden menjawab pernyataan setuju, hal ini menunjukkan bahwa setiapn responden setuju terhadap pernyataan mengenai ambiugitas peran.

3) Variabel Kepuasan kerja Karyawan

Berikut adalah tabulasi jawaban responden kepuasan kerja :

Tabel IV-7
Tabulasi Jawaban Responden Kepuasan kerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	25	44	55	14	18	1	1	1	2	80	100
2	30	38	37	46	8	10	5	0	0	0	80	100
3	15	19	55	69	7	9	2	1	1	2	80	100
4	14	18	41	51	19	24	4	2	3	3	80	100
5	27	34	44	55	7	9	2	0	0	0	80	100

6	21	26	36	45	18	23	4	1	1	2	80	100
7	28	35	33	41	11	14	7	1	1	2	80	100
8	12	15	57	71	6	8	4	1	1	2	80	100

Dari data diatas maka dapat dilihat rata-rata setiap responden menjawab pernyataan setuju, hal ini menunjukkan bahwa setiapn responden setuju terhadap pernyataan mengenai kepuasan kerja.

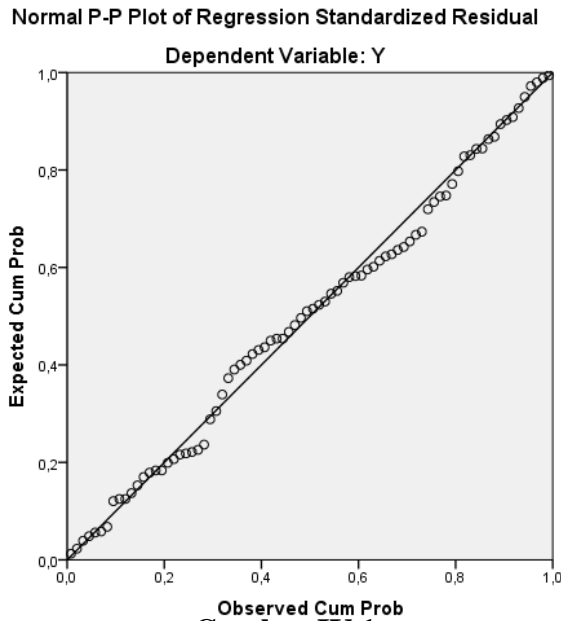
B. Pembahasan

1. Pengertian Menguji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.



Gambar IV.1
Normal P-Plot

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena [korelasi](#) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,479	3,868		3,485	,001		
	X1	,100	,119	,081	4,841	,000	,890	1,124
	X2	,435	,075	,565	5,833	,000	,890	1,124

a. Dependent Variable: Y

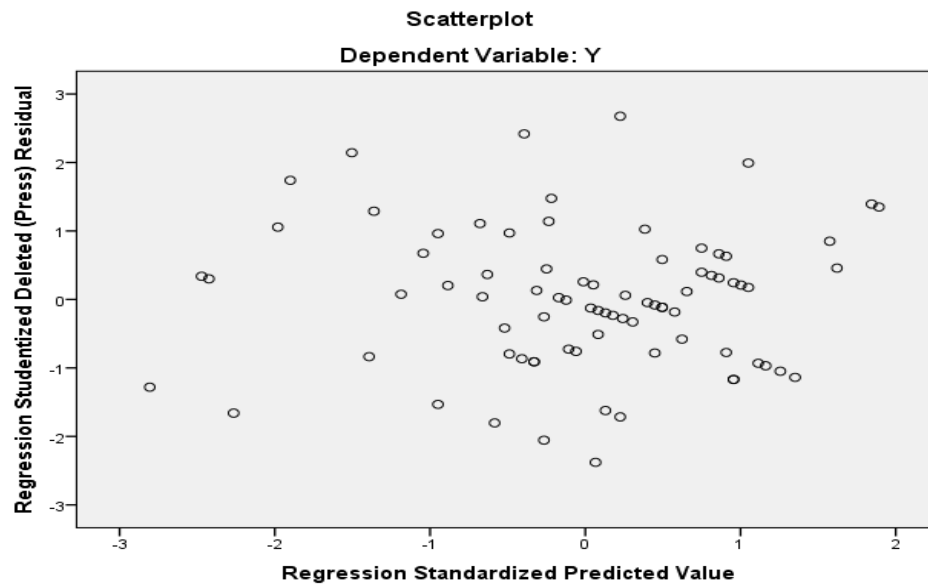
Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013:105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan [varians](#) dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2
Grafik Scater Plot

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

2. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu motivasi dan Kompensasi karyawan serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Tabel IV.9
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,479	3,868		3,485	,001		
	X1	,100	,119	,081	4,841	,000	,890	1,124
	X2	,435	,075	,565	5,833	,000	,890	1,124

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,479 + 0,100X_1 + 0,435X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh motivasi dan Kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1. 13,479 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi dan Kompensasi karyawan adalah nol (0) maka nilai kepuasan kerja sebesar 13,479.
2. 0,100 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan 100% maka nilai kepuasan kerja akan bertambah bertambah 100
3. 0,435 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompensasi karyawan ditingkatkan 100% maka nilai kepuasan kerja akan bertambah bertambah 43,5%

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $Sig > 0.05$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

2) Bila sig < 0.05, maka H0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Tabel IV.10

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,479	3,868		3,485	,001
	X1	,100	,119	,081	4,841	,000
	X2	,435	,075	,565	5,833	,000

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan dua arah (0,05)

nilai t untuk n adalah $80 = 80-2=78$ adalah 1,66

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,841 > 1,66$) dan tingkat signifikan (Sig 0.000 < $\alpha 0.05$). dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh Kompensasi karyawan Terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,833 > 1,66$) dan tingkat signifikan (Sig 0.000 < $\alpha 0.05$). dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

Sugiyono (2013, hal. 223)

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan
- R² = Koefisien korelasi berganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

Tabel IV.11
Uji F
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351,903	2	175,952	21,353	,000 ^b
	Residual	634,484	77	8,240		
	Total	986,387	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < $\alpha 0.05$) ($21,353 > 3,11$), dengan demikian H₀ ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi dan Kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Determinasi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

D = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien Korelasi Berganda

Tabel IV.12
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,597(a)	,357	,340	2,87055

a Predictors: (Constant), X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.340 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh motivasi dan Kompensasi karyawan sebesar 34% untuk mempengaruhi variabel kepuasan kerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,841 > 1,66$) dan tingkat signifikan (Sig 0.000 < $\alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Motivasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana menurut Wirawan (2008, hal 22) menyatakan bahwa motivasi yang kondusif akan menciptakan kepuasan kerja. hal itu dikarenakan motivasi merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan saran untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan. Hal itu didukung juga oleh oleh Puguh dwi cahyono (2011) judul : Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi karyawan Terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,833 > 1,66$) dan tingkat signifikan (Sig 0.000 < $\alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi karyawan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana menurut Sutrisno (2013, hal 295) yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi, Kompensasi karyawan sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana dengan asumsi semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga semakin tinggi.

Hal itu juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian Buraidah (2005) melakukan penelitian dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pendidikan islam X.

Edy Sutrisno (2013, hal. 109), Kompensasi karyawan adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu Kompensasi karyawan sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Puguh dwi cahyono dkk (2011) judul : Pengaruh Kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang kayutangan malang). Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha).

3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi karyawan Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < $\alpha 0.05$) (21,353>3,11), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi dan Kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan

penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Menurut Hasibuan (2012: 3), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (2005: 10), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Motivasi adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Motivasi yang kondusif dan dapat diterapkan dengan baik akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi masing-masing anggota organisasi. Selain motivasi, Kompensasi karyawan juga memberikan peran penting terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012) menyatakan bahwa tadanya pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Motivasi dalam sebuah organisasi tidak hanya sekedar pengawas bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai target dalam perusahaan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan.

Motivasi adalah gaya yang dapat memaksimalkan kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan segala situasi.

Selain motivasi yang mempengaruhi kepuasan kerja, Kompensasi karyawan juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi karyawan adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu Kompensasi karyawan sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Puguh dwi cahyono dkk (2011) judul : Pengaruh Kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang kayutangan malang). Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Tour Travel.
2. Ada pengaruh signifikan Kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Tour Travel
3. Ada pengaruh signifikan motivasi dan Kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Tour Travel

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya pemimpin instansi meningkatkan sifat motivasi agar menciptakan kepuasan kerja karyawan yang baik
2. Kompensasi karyawan pegawai di PT. Angkasa Tour Travel seharusnya diitngkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abednego (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Anita Pranita (2013) *Budaya Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Azuar Juliandi dan Irfan (2013) *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Medan: Umsu Press
- Bagia (2015) *Permasalahan Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Kencana
- Budiharjo (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Computindo
- Buraidah (2005) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Djarum. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.23. Nomor 2
- Edy Sutrisno. (2013). *Gaya kepemimpinan*. Jakarta : Kencana
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M Iqbal. (2004). Pokok-pokok Materi Statistika 1 (Statistik Deskriptif). Edisi Kedua. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indah Puji Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Laksana
- Irham Fahmi. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta
- Imam Ghozali (2013) *Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS V.23*. Semarang: UNDIP
- Ismail Nawawi. (2013). *Gaya kepemimpinan Kepemimpinan Dan Loyalitas*, Jakarta, Prenamedia.
- M. Yani (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Mitra Kencana
- M. Subri (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Depublisher
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Noor dan Ahmad (2015) *Penerapan Manajemen Pemasaran*. Bandung: Rokkana
- Puguh dwi cahyono (2011) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal* Vol.11 Nomor 2

Rivai, Veithzal (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Simamora, Henry (2004) *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Raja Grafindo

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Drs. Danang (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.

Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Medan:FE-UMSU.

Umar, Dr. Husein (2012) *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada

Wibowo (2013) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

Winardi (2012) *Kepemimpinan Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta