

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN)**

SKRIPSI

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

Oleh:

**PUTRI
NPM. 1405160217**



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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : PUTRI
N P M : 1405160217
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, MM, M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : PUTRI
NPM : 1405160217
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
13 / 2018 03	ABSTRAK	f.	
13 / 2018 03	TABEL HASIL PENGAJIAN DIRAPIKAN	f.	
15 / 2018 03	KUNCIJAWER	f.	
15 / 2018 03	KESIMPULAN & SARAN	f.	
19 / 2018 03	HASIL UJI MARGINAL VARIABEL Diperbaiki	f.	
20 2018 03	Ag. UNTUK IKUT UJIAN	f.	

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : PUTRI
NPM : 1405160217
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (~~Administrasi/Perpajakan/Manajemen/ESTP~~)
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, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas 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, Januari 2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

PUTRI. 1405160217. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dengan sampel sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara, studi dokumentasi, dan penyebaran angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22 *for windows*.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,237 > t_{tabel} 2,030$ dengan probabilitas sig 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,438 > t_{tabel} 2,030$ dengan probabilitas sig 0,020 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil dari uji f terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 37,449 \geq f_{tabel} 3,22$ dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$ dan hasil dari uji R-square bernilai 0,701 atau senilai 70,1% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya. Shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah SWT supaya disampaikan kepada Nabi Muhamad SAW yang selalau mengembangkan ajaran Islam di muka bumi ini dan memikirkan keselamatan umatnya bahkan sampai ajal menjemputnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafaatnya di akhirat nanti. Amin.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini ingin mengucapkan ribuan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berupa dorongan, semangat, bimbingan, petunjuk, nasehat dan kerja sama kepada :

1. Yang teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda Salim dan Ibunda Yusliana serta keluarga yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang yang tulus, baik secara moral maupun materil, serta memberikan perhatian dan semangat yang besar dalam mendukung

kegiatan yang penulis lakukan, dan terimakasih atas doa dan dukungan dari kakak dan adik saya Suyenni, Sharmila, Rani, Addly, Zahara.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri SE, MM, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen PA (Pembimbing Akademik).
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku sekretarias Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M. Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini ini.
8. Seluruh Staff Pengajar dan Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada teman satu kos, terutamanya Debie, Uci, Wulan, Evi yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis.
10. Kepada seluruh kelas D-Manajemen Pagi yang telah memberikan semangat, motivasi, doa dan saran yang membangun.
11. Serta kepada teman-teman saya Putri Yanti, Hazmi, Nanda, Azis, Arif yang telah banyak membantu saya dalam mengerjakan skripsi ini dalam suka, duka, dan memberikan semangat, motivasi, do'a dan saran yang membangun.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut. Dan semoga kita Semua di lindungi oleh Allah SWT Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Maret 2018
Penulis,

PUTRI
1405160217

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kepuasan Kerja Karyawan	7
a. Pengertian Kepuasan Kerja	7
b. Arti Penting Kepuasan Kerja.....	9
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	9
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	11
2. Kompensasi.....	15
a. Pengertian Kompensasi.....	15
b. Arti Penting Kompensasi	16
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17
d. Indikator Kompensasi	18
3. Motivasi	20

a. Pengertian Motivasi	20
b. Arti Penting Motivasi.....	22
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	22
d. Indikator Motivasi.....	27
B. Kerangka Konseptual.....	28
C. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Definisi Operasional	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
1. Tempat Penelitian	35
2. Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
1. Populasi Penelitian.....	36
2. Sampel Penelitian	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Deskripsi Data	47
1. Identitas Responden	47
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
3. Regresi Linier Berganda.....	55
4. Uji Asumsi Klasik.....	57
5. Uji Hipotesis.....	60
6. Koefisien Determinasi	63

B. Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	67

DAFTAR PUSAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kompensasi	34
Tabel III-2 Indikator Motivasi.....	34
Tabel III-3 Indikator Kepuasan Kerja.....	35
Tabel III-4 Waktu Penelitian	36
Tabel III-5 Skala Pengukuran Likert	37
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Kompensasi	39
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	39
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	40
Tabel III-9 Hasil Uji Realibilitas Instrumen	41
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert.....	47
Tabel IV-2 Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV-3 Berdasarkan Usia	48
Tabel IV-4 Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel IV-5 Skor Angket Variabel Kompensasi	50
Tabel IV-6 Skor Angket Variabel Motivasi.....	52
Tabel IV-7 Skor Angket Umtuk Variabel Kepuasan Kerja.....	54
Tabel IV-8 Regresi Linier Berganda	56
Tabel IV-9 Regresi Linier Berganda	56
Tabel IV-9 Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel IV-10 Uji Parsial (Uji t)	60
Tabel IV-11 Uji Simultan (Uji f).....	62
Tabel IV-12 Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	29
Gambar 11-2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	29
Gambar 11-3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	31
Gambar III-1 Kriteria Uji T.....	45
Gambar III-2 Kriteria Uji F.....	46
Gambar IV-1 Uji Normalitas Metode P-P Plot	57
Gambar IV-2 Uji Heterokedastisitas	69
Gambar IV-3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	61
Gambar IV-4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	62
Gambar IV-5 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya manusia memiliki peranan penting dalam operasional perusahaan yang dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta karyawan yang professional, tangguh, cerdas dan berpandangan kedepan yang dapat diharapkan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan. Jika kualitas sumber daya manusia tidak diperhatikan, maka perusahaan akan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu kepuasan kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila kepuasan kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Menurut Davis dan Newstrom dalam Suwanto dan Donni (2011) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawannya terhadap pekerjaannya. Untuk itu diperlukan penentuan yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama- bersama yang dijadikan sebagai acuan PT. Perkebunan Nusantara IV atau disingkat PTPN IV adalah sebuah anak perusahaan perseroan BUMN yang berkantor pusat di Medan, Sumatra Utara. PTPN IV bergerak dibidang agrobisnis dan agroindustri, antara lain pembudidayaan tanaman, pengelolaan dan penjualan produk kelapa sawit dan teh.

PT. Perkebunan Nusantara IV yang dibentuk berdasarkan PP No. 9 Tahun 1996 merupakan penggabungan (*marger*) dari 3 (tiga) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di wilayah Sumatra Utara yaitu dari PT. Perkebunan Nusantara

IV (persero) yang mengusahakan kelapa sawit, the dan karet, PT. Perkebunan VII (persero) yang mengusahakan kelapa sawit dan the, PT. Perkebunan Nusantara VIII (persero) yang mengusahakan teh. PT. Perkebunan Nusantara IV didirikan dengan Akta Notaris Hukum Kamil SH Nomor 37 tertanggal 11 Maret 1996 Notaris di Jakarta, yang anggaran dasar telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Surat Keputusan Nomor: C2-8332.HT.01.01.Th.96 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Oktober 1996 Nomor 81 dan Tambahan berita Negara No. 8675.

Berdasarkan riset awal yang telah dilakukan pada tempat penelitian besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja karyawan antara lain besar kecilnya gaji, pendidikan dan latihan, disiplin, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi. Dalam hal ini termaksud didalamnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukan perhatian terhadap faktor – faktor yang mempengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan kompensasi.

Hasibuan (2009, hal. 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Selain pemberian kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada karyawan adalah faktor motivasi kerja. Menurut Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2009, hal. 143) Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Selain itu terjadi juga masalah tentang bagaimana pemberian kompensasi yang di terima oleh karyawan. Kompensasi yang diberikan pada karyawan adalah kompensasi langsung dan tidak langsung, dimana kompensasi langsung diterima berupa gaji, upah, bonus, insentif dan lain-lain, sementara kompensasi tidak langsung diterima berupa tunjangan, asuransi, pensiun dan lain-lain.

Dalam penelitian ini juga ditemukan kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga karyawan bermalasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini pemimpin juga dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawan. Motivasi dan semangat kerja pada diri setiap karyawan sangat memberikan dampak yang positif atau negatif pada hasil pekerjaan karyawan, sehingga apabila seorang karyawan memiliki semangat yang baik, maka juga akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik bagi perusahaan begitu juga sebaliknya.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Adapun masalah yang ada diantaranya yaitu, seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, bagaimana pemberian kompensasi yang diterima

karyawan, kurangnya motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Berdasarkan uraian

diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bagaimana pemberian kompensasi yang diterima karyawan.
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan.

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 karyawan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?
- c. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas. maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan bidang kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

c. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan (2009, hal. 202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Suwanto dan Donni (2011) Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Davis dan Newstrom dalam Suwanto dan Donni (2011) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawannya terhadap pekerjaannya.

Siagian (2008) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Juliansyah Noor (2013, hal. 256) kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Menurut Robbins dalam buku Juliansyah Noor (2009, hal. 113) menggambarkan dua dimensi kepuasan kerja. Pertama, kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan. Kedua, ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap

umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Sedangkan menurut Locke dalam Juliansyah Noor (2009, hal. 105) mendefinisikan kepuasan kerja yaitu seseorang yang mendapatkan sesuatu yang jauh lebih baik dan tidak diduganya, maka ia merasa sangat puas. Rasa puas dirasakan oleh individu karena ia mendapatkan hal-hal positif di tempat kerjanya, seperti kondisi upah yang baik, rasa aman akan jaminan pensiunnya, dan penghargaan yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Hariadja (2002) mengemukakan bahwa “Kepuasan Kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas – tugas dalam pekerjaannya.

Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Arti Penting Kepuasan Kerja

Menurut Strauss dan sayles dalam handoko (2008) kepuasan kerja juga penting untuk seorang karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan yang diinginkan, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan kadang berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu seperti yang diungkapkan Dessler dalam Handoko (2008) kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif dilingkungan kerja perusahaan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Luthans dalam Abednego, dkk (2015) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan tersebut memberikan hal yang dinilai penting. Berikut beberapa faktor penentu kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2) Gaji / imbalan yang dirasakan adil

Dengan menggunakan teori keadilan Adams, karyawan yang menerima gaji yang dipersiapkan sebagian terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami stress (ketidak puasan). Pada intinya ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji di berikan adil didasarkan pada tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan tercipta kepuasan kerja.

3) Kesempatan promosi

Menyangkut kemungkinan seseorang untuk maju dalam organisasi dan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, serta proses kenaikan jabatan terbuka atau kurang terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

4) Pengawasan

Atasan yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara- cara atasan dalam memperlakukan bawahannya bisa jadi menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi bawahannya tersebut, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerj. Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang ras. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

5) Rekan kerja

Kepuasan kerja yang ada pada para pekerjaan timbul karena pekerja dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga pekerjaan dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi). Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif (pengumpulan strategi) merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Rekan kerja yang bertindak sebagai dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

6) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang tidak menyenangkan akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Dalam hal ini perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang memiliki fasilitas memadai dan nyaman untuk digunakan

d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja menurut Hasibuan (2008) yaitu :

1) Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana cara ia harus menuju sasarannya.

2) Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik untuk mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk suatu tujuan hasil yang baik bagi pekerjaannya.

3) Moral kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang yang mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4) Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5) Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rivai (2011) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

1) Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2) Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.

3) Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat ketrampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6) Rekan kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7) Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2007) diukur dengan menggunakan lima indikator:

1) Kepuasan dengan gaji

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

2) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3) Kepuasan dengan promosi

Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4) Kepuasan dengan sikap atasan

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5) Kepuasan dengan rekan kerja

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Robbins mengatakan, Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu Robbins (2007).

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Beberapa definisi mengenai kompensasi antara lain:

Menurut Hasibuan (2009, hal. 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

William B. Warther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2009, hal. 119) kompensasi adalah apa yang seseorang pekerjakan diterima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2009, hal. 119) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Menurut Hanggraeni (2012, hal. 139) kompensasi atau *compensation* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut Werther and Davis dalam Kadarisman (2012) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Samsudin (2006) kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

Menurut Simamora (2006) Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Menurut Hasibuan (2006) menyatakan kompensasi adalah “kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa, maka motivasi karyawan akan lebih baik.

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015, hal. 235) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas pekerjaan mereka.

Menurut Flippo dalam Burhanuddin Yusuf (2015, hal. 236) Kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang badan hukum.

b. Arti Penting Kompensasi

Menurut Kadarisman (2012) Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) kebijakan kompensasi sangatlah penting, terutama dalam pemenuhan hak-hak karyawan atas jasa yang mereka

berikan. Kompensasi yang layak juga akan memberikan motivasi kerja yang kuat dari dalam diri karyawan. Di samping dengan kompensasi yang benar juga akan mampu meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan itu sendiri. Lebih dari itu perusahaan akan berjalan aman dengan dapat meminimalkan konflik yang akan terjadi. Pada akhirnya dengan pemberian kompensasi yang layak semua memperoleh keuntungan baik karyawan, manajemen, dan pemilik.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Adapun faktor -faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2007) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuann standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga baku, baiaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi, sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan.

3) Standart Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standart biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu dipertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Henry Simamora dalam Safitri (2015) bahwa indikator dalam menilai kompensasi adalah:

1) Gaji dan upah

Yaitu hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

2) Insentif

Yaitu tambahan kompensasi diluar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan.

3) Fasilitas

Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.

4) Tunjangan

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Sedangkan menurut Umar dalam Sudarmin Manik (2016) ada beberapa indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Peghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Upah

Pembayaran yang diberikan karyawan dengan lamanya jam kerja.

5) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Pada diri karyawan akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Perusahaan akan berhasil bila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Dalam melaksanakan tugas tersebut para karyawan perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan perusahaan.

Motivasi berasal dari kata latin *mevove* yang berarti dorongan atau menggerakkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar

mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan (2009, hal. 141)

Menurut Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2009, hal. 143) Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak Juliansyah Noor (2013, hal. 232).

Menurut Bangun (2012) motivasi adalah hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2012, hal 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere* (Kreitner dan Kinicki) yang berarti bergerak atau menggerakkan. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Juliansyah Noor (2013, hal. 226)

Sedangkan menurut Sutrisno (2011, hal. 109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas

tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan agar seseorang mau melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya tanpa ada paksaan dari orang lain.

b. Arti Penting Motivasi

Menurut Hasibuan (2016, hal 141) 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 membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118-120) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan :

1) Faktor Intern.

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa

saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua, cukup dalam satu perusahaan saja dan tidak usah sering kali pindah.

e. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang Fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar memperlakukan sistem prestasi kerja sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Saydan dalam Kadarisman (2014, hal 296) faktor motivasi adalah

1) Faktor intern

Yaitu yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri. Antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja.

2) Faktor ekstern

Yaitu yang berasal dari luar diri karyawan. Antara lain: tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja.

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2012) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu :

1) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

2) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

3) Ketekunan

Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan selalu bekerja dengan baik.

4) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

5) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

Sedangkan indikator pengukuran motivasi kerja menurut Mc.Clelland dalam Sebayang (2016) adalah sebagai berikut :

- 1) Motif, adalah suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja untuk menempuh sesuatu.
- 2) Harapan, adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu dapat berupa bonus, kenaikan gaji, dan promosi yang akan memuaskan tujuan pribadi karyawan.
- 3) Insentif, yaitu dapat berupa uang jika tujuan pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas.

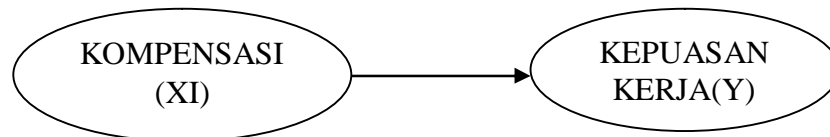
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenan 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 Karyawan

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, hal ini juga dikuatkan oleh teori milik Hasibuan dalam Kadarisman (2012, hal. 86) bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa)

adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan.

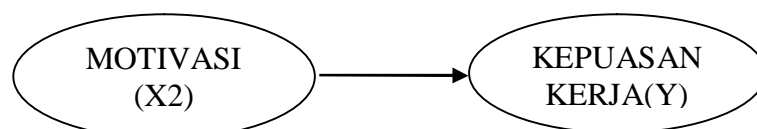


Gambar II.1- Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya yang meliputi pada kemampuan utilitas (*utility ability*), pencapaian prestasi (*achievement*), aktivitas, kemajuan, otoritas, kebijakan dan praktik-praktik lembaga, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kemandirian, nilai-nilai moral kerja, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervisi, jenis kerja, dan kondisi kerja.

Hasil penelitian Rizwan, Azeem, dan Asip (2010) Menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuassan kerja karyawan.



Gambar II. 2- Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang pantas dari perusahaan baik kompensasi materi maupun kompensasi non materi dan memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik pula. Hal ini tentunya akan berdampak pada hasil pekerjaan para karyawan dan memengaruhi produktifitas karyawan dan perusahaan. Sehingga kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri dan berdampak pada perusahaan.

Hal ini juga diperkuat oleh teori milik Werther and Davis dalam Kadarisman (2012, hal. 1) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Hasibuan dalam Kadarisman (2012, hal. 86) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan. Sehingga kompensasi yang di terima oleh karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

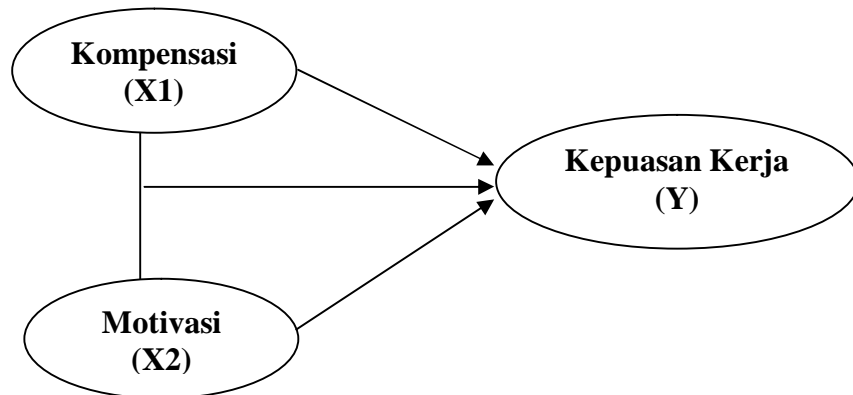
Selain kompensasi, motivasi juga akan mendorong kepuasan kerja karyawan, Motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Pada diri karyawan akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Perusahaan akan berhasil bila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Dalam melaksanakan tugas tersebut para karyawan perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan perusahaan.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Juliansyah Noor (2013, hal. 232).

Menurut Bangun (2012, hal. 312) motivasi adalah hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Dari teori diatas menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



**Gambar II. 3- Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap
Kepuasan Kerja**

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011 hal.93). adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *asosiatif* dan kuantitatif. Menurut Juliandi, dkk (2014, hal. 86) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat untuk menjelaskan dan mengontrol suatu fenomena. Menurut Juliandi dkk (2014, hal. 12) pendekatan kuantitatif mengacu kepada pendekatan positivisme. Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam umumnya menyelidiki permukaan saja.

B. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kompensasi dan motivasi serta variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Adapun definisi dari variabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Kompensasi (XI)

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 III.1
Indikator Kompensasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Gaji dan upah	1,2,3
2.	Insentif	4,5,6
3.	Fasilitas	7,8
4.	Tunjangan	9,10

Sumber : Henry Simamora dalam Safitri (2015)

b. Motivasi (X2)

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 III.2
Indikator Motivasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Usaha untuk maju	1,2
2.	Pemanfaatan waktu	3,4
3.	Ketekunan	5,7
4.	Kerja keras	7,8
5.	Orientasi masa depan	9,10

Sumber : Mangkunegara (2012)

2. Variabel Dependen

a. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menncintai pekerjaannya. Sikap dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja Hasibuan (2008, hal. 202). Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tabel III.3
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Menyenangi Pekerjaannya	1,2
2.	Mencintai Pekerjaannya	3,4
3.	Moral kerja	5,6
4.	Kedisiplinan	7,8
5.	Prestasi kerja	9,10

Sumber: Hasibuan (2008)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang beralamat Jalan Lenjen Suprpto No. 2 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember s/d Maret 2018.

Tabel III-4
Waktu Penelitian

N O	Kegiatan	Des 2017				Jan 2018				Feb 2018				Mar2018				Apr 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Penelitian	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Penulisan proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal									■	■	■	■								
5	Revisi proposal													■							
6	Penulisan skripsi														■						
7	Bimbingan skripsi														■	■					
8	Pengesahan skripsi															■	■				
9	Sidang meja hijau																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi dkk (2014, hal 51) Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 512 karyawan.

2. Sampel

Menurut Juliandi dkk (2014, hal 51) Sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui *nonprobability* sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Adapun sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan tetap dibagian SDM pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 35 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara/*interview*, yaitu mengumpulkan data dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui sesuatu secara mendalam.
2. Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara melihat/menilai data-data historis/masa lalu.
3. Angket / *Quisioner*, yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembar pertanyaan/ Pernyataan tertulis tentang suatu fakta dan kebenaran yang diketahui oleh subjek. Angket ditujukan kepada karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ckecklist dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel III.5
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
a. Sangat Setuju (SS)	5
b. Setuju (S)	4
c. Kurang Setuju (KS)	3
d. Tidak Setuju (TS)	2
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah

melalui tahapan-tahapan seperti wawancara, studi dokumentasi dan menyebar angket. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Juliandi dkk (2014, hal 76) uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian.

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

Dimana :

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Banyaknya pasangan Pengamatan

$\sum x_1$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_1$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_1^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_1^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_1)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_1 y_1$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Menurut Juliandi dkk (2015, hal 77) jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan

tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka butir instrument adalah valid. Dan jika nilai probabilitas $\text{sig} < \alpha 0,05$ maka suatu item instrument yang diuji korelasinya adalah valid.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,736	0,000<0,05	Valid
2	0,589	0,000<0,05	Valid
3	0,616	0,000<0,05	Valid
4	0,710	0,000<0,05	Valid
5	0,658	0,000<0,05	Valid
6	0,732	0,000<0,05	Valid
7	0,778	0,000<0,05	Valid
8	0,828	0,000<0,05	Valid
9	0,811	0,000<0,05	Valid
10	0,811	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,892	0,000<0,05	Valid
2	0,860	0,000<0,05	Valid
3	0,755	0,000<0,05	Valid
4	0,771	0,000<0,05	Valid
5	0,756	0,000<0,05	Valid
6	0,844	0,000<0,05	Valid
7	0,844	0,000<0,05	Valid
8	0,830	0,000<0,05	Valid
9	0,751	0,000<0,05	Valid
10	0,703	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,832	0,000<0,05	Valid
2	0,329	0,054 > 0,05	Tidak Valid
3	0,334	0,000<0,05	Valid
4	0,629	0,000<0,05	Valid
5	0,671	0,000<0,05	Valid
6	0,821	0,000<0,05	Valid
7	0,755	0,000<0,05	Valid
8	0,580	0,000<0,05	Valid
9	0,691	0,000<0,05	Valid
10	0,661	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05, yakni item ke 2 tidak valid, jadi item ini harus dikeluarkan/ dibuang dari angket. Dengan demikian sisa item instrument hanya 9 item. Kesembilan item ini boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrumen.

b. Uji Reabilitas

Menurut Juliandi dkk (2014, hal 80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan telah valid. Pengujian reliabilitas dapat dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber : Juliandi dkk (2014, hal. 82)

Dimana :

- r = Reliabilitas Instrumen
 k = Banyaknya butir pernyataan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 $\sigma 1^2$ = Varians total

Menurut Arikunto dalam Juliandi dkk (2014, hal 83) nilai kritik dari reliabilitas ini dapat dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas dengan r-tabel. Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrument adalah reliabel.

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha > 0,6 maka suatu instrument adalah reliabel.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitasnya alpha < 0,6 maka suatu instrument tidak reliabel.

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen	Nilai Realibilitas	Status
Kompensasi (X1)	0,900 > 0,6	Reliable
Motivasi (X2)	0,936 > 0,6	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,821 > 0,6	Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

F. Teknik Analisis Data

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka

disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

ε = error

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan :

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

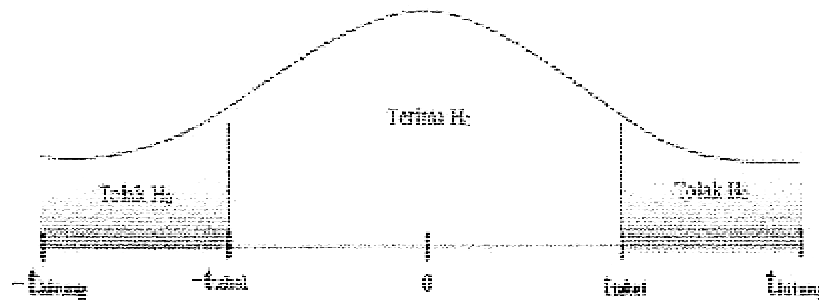
n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut :

- a. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.I Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simulatan (Uji F)

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

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian adalah :

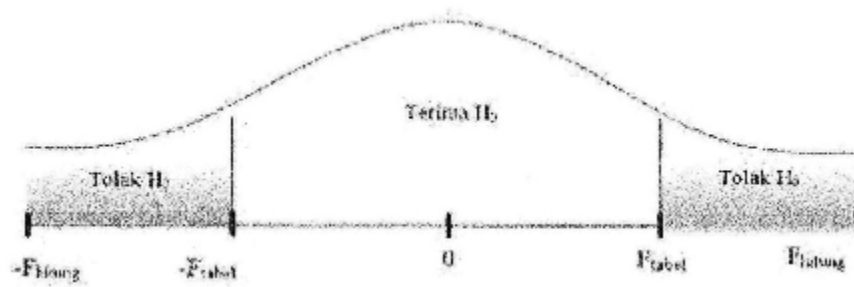
$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel

Kriteria pengujian :

a. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

b. Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

D = koefisien determinasi

R^2 = R square

100% = persentase kontribusi

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X1 , 10 pertanyaan untuk variabel X2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana menjadi variabel X1 adalah Kompensasi, variabel X2 adalah Motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah Kepuasan Kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang berjumlah 35 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel- IV-1
Skala Pengukuran Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju (SS)	5
- Setuju (S)	4
- Kurang Setuju (KS)	3
- Tidak Setuju (TS)	2
- Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 bebas (Kompensasi dan Motivasi) maupun variabel terikat Y (Kepuasan Kerja).

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karekteristik responden berikut ini:

a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel IV-2.
Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	74,3	74,3	74,3
	Perempuan	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 26 orang (74,3%) dan mayoritas jenis kelamin perempuan 9 orang (25,7%). Dengan kata lain responden laki-laki lebih banyak di bandingkan dengan responden perempuan.

b. Kelompok Usia

**Tabel IV-3.
Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	8	22,9	22,9	22,9
	25-35 tahun	18	51,4	51,4	74,3
	> 35 tahun	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia < 25 tahun adalah 8 orang atau (22,9%), usia 25-35 tahun adalah 18 orang atau (51,4%), dan usia > 35 adalah 9 orang atau (25,7%).

c. Pendidikan Responden

Tabel IV-4.
Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	2	5,7	5,7	5,7
D3	8	22,9	22,9	28,6
S1	24	68,6	68,6	97,1
S2	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari data di atas dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan SMA Sederajat 2 orang atau (5,7%), D3 sebanyak 8 orang atau (22,9%), S1 sebanyak 24 orang atau (68,6%), S2 sebanyak 1 orang atau (2,9%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini untuk membantu, penulis akan menyajikan tabel Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompensasi sebagai berikut :

Tabel IV-5.
Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X₁)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	74,3	7	20,0	2	5,7	0	0	0	0	35	100
2	18	51,4	15	42,9	2	5,7	0	0	0	0	35	100
3	14	40,0	18	51,4	2	5,7	1	2,9	0	0	35	100
4	16	45,7	15	42,9	4	11,4	0	0	0	0	35	100
5	14	40,0	18	51,4	3	8,6	0	0	0	0	35	100
6	12	34,3	20	57,1	3	8,6	0	0	0	0	35	100
7	15	42,9	14	40,0	6	17,1	0	0	0	0	35	100
8	15	42,9	14	40,0	6	17,1	0	0	0	0	35	100
9	14	40,0	19	54,3	2	5,7	0	0	0	0	35	100
10	17	48,6	15	42,9	3	8,6	0	0	0	0	35	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja selalu membayarkan gaji karyawan pada tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 74,3 % yaitu sejumlah 26 orang.
2. Jawaban responden tentang Gaji dan upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,4 % yaitu sejumlah 18 orang.
3. Jawaban responden Gaji dan upah yang diberikan perusaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,4 % yaitu sejumlah 18 orang.
4. Jawaban responden tentang insentif memberikan semangat lebih dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,7 % yaitu sejumlah 16 orang.

5. Jawaban responden tentang insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,4% yaitu sejumlah 18 orang.
6. Jawaban responden tentang insentif diberikan pada karyawan bila memiliki prestasi kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,1% yaitu sejumlah 20 orang.
7. Jawaban responden tentang perusahaan memperhatikan pemenuhan dan fasilitas karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,9% yaitu sejumlah 15 orang.
8. Jawaban responden tentang saya merasa fasilitas untuk menunjang pekerjaan sudah mencukupi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,9% yaitu sejumlah 15 orang.
9. Jawaban responden tentang Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah cukup, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,3% yaitu sejumlah 19 orang.
10. Jawaban responden tentang Saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,6% yaitu sejumlah 17 orang.

b. Variabel Motivasi (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi dan jawaban responden tentang variabel motivasi sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X₂)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	54,3	5	14,3	8	22,9	2	5,7	1	2,9	35	100
2	12	34,3	14	40,0	8	22,9	1	2,9	0	0	35	100
3	14	40,0	16	45,7	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100
4	7	20,0	18	51,4	10	28,6	0	0	0	0	35	100
5	12	34,3	11	31,4	8	22,9	4	11,4	0	0	35	100
6	16	45,7	8	22,9	8	22,9	3	8,6	0	0	35	100
7	11	31,4	10	28,6	9	25,7	4	11,4	1	2,9	35	100
8	17	48,6	12	34,3	5	14,3	1	2,9	0	0	35	100
9	13	37,1	10	28,6	11	31,4	1	2,9	0	0	35	100
10	15	42,9	15	42,9	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya mempunyai dorongan yang kuat untuk maju demi pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,3 % yaitu sejumlah 19 orang.
2. Jawaban responden tentang saya ingin lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan untuk perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,0 % yaitu sejumlah 14 orang.
3. Jawaban responden tentang saya memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,7 % yaitu sejumlah 16 orang.
4. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,4% yaitu sejumlah 18 orang.

5. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan sungguh-sungguh agar mencapai hasil yang maksimal, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 34,3 % yaitu sejumlah 12 orang.
6. Jawaban responden tentang saya berusaha bekerja dengan tekun agar tidak terjadi kesalahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,7 % yaitu sejumlah 16 orang.
7. Jawaban responden tentang saya berusaha mengerjakan pekerjaan lebih baik dari pada karyawan lainnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 31,4% yaitu sejumlah 11 orang.
8. Jawaban responden tentang saya berusaha bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan agar memiliki kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,6% yaitu sejumlah 17 orang.
9. Jawaban responden tentang saya ingin memiliki karir yang baik untuk masa depan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,1 % yaitu sejumlah 13 orang.
10. Jawaban responden tentang saya berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin untuk kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 42,9% yaitu sejumlah 15 orang.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	74,3	9	25,7	0	0	0	0	0	0	35	100
2	16	45,7	19	54,3	0	0	0	0	0	0	35	100
3	18	51,4	15	42,9	2	5,7	0	0	0	0	35	100
4	15	42,9	13	37,1	7	20,0	0	0	0	0	35	100
5	20	57,1	15	42,9	0	0	0	0	0	0	35	100
6	21	60,0	13	37,1	1	2,9	0	0	0	0	35	100
7	24	68,6	11	31,4	0	0	0	0	0	0	35	100
8	15	42,9	18	51,4	2	5,7	0	0	0	0	35	100
9	17	48,6	8	22,9	8	22,9	2	5,7	0	0	35	100
10	18	51,4	14	40,0	2	5,7	1	2,9	0	0	35	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pekerjaan saya menarik dan menyenangkan bagi saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 74,3% yaitu sejumlah 26 orang.
2. Jawaban responden pekerjaan saya tidak membosankan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,3% yaitu sejumlah 19 orang.
3. Jawaban responden pekerjaan saya selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,4% yaitu sejumlah 18 orang.
4. Jawaban responden pekerjaan saya berusaha melaksanakan apa yang menjadi tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,9% yaitu sejumlah 15 orang.
5. Jawaban responden pekerjaan saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1% yaitu sejumlah 20 orang.

6. Jawaban responden pekerjaan saya kebijakan promosi ditempat kerja saya belum sesuai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,0% yaitu sejumlah 21 orang.
7. Jawaban responden pekerjaan saya mematuhi segala peraturan yang ada di dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,6% yaitu sejumlah 24 orang.
8. Jawaban responden pekerjaan saya bekerja sesuai dengan apa yang telah di perintahkan oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,4% yaitu sejumlah 18 orang.
9. Jawaban responden pekerjaan saya merasa kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan karir karyawannya dilaksanakan dengan baik oleh pihak perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,6% yaitu sejumlah 17 orang.
10. Jawaban responden pekerjaan saya telah mencapai standart kerja yang di tetapkan oleh perusahaan sehingga hasilnya memuaskan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,4% yaitu sejumlah 18 orang.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV-8
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,676	3,601		5,186	,000
Kompensasi	,411	,127	,505	3,237	,003
Motivasi	,199	,082	,380	2,438	,020

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS di atas akan di dapat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 18,676 + 0,411X_1 + 0,199X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 18,676 menunjukkan variabel independent yaitu kompensasi dan motivasi dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstanta akan tetap senilai 18,676%
- 2) Nilai Koefisien regresi kompensasi adalah sebesar 0,411 menunjukkan bahwa jika kompensasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kompensai terhadap kepuasan kerja senilai 4,11 %.

- 3) Nilai Koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,199 menunjukkan bahwa jika motivasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta motivasi terhadap kepuasan kerja senilai 1,99 %.

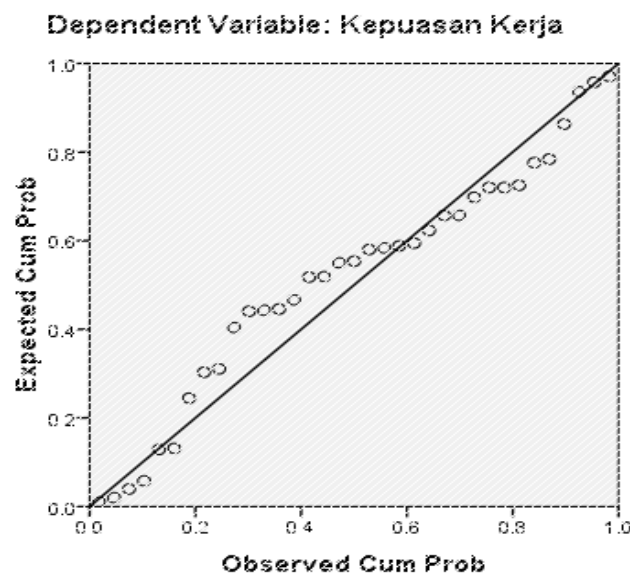
4. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data SPSS tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja maka dapat dilihat dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV- 1
Uji Normalitas Metode P-P Plot
Sumber : Hasil pengolahan SPSS 22

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance InflasiFactor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance < 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

Tabel IV-9
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,676	3,601		
	Kompensasi	,411	,127	,385	2,600
	Motivasi	,199	,082	,385	2,600

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

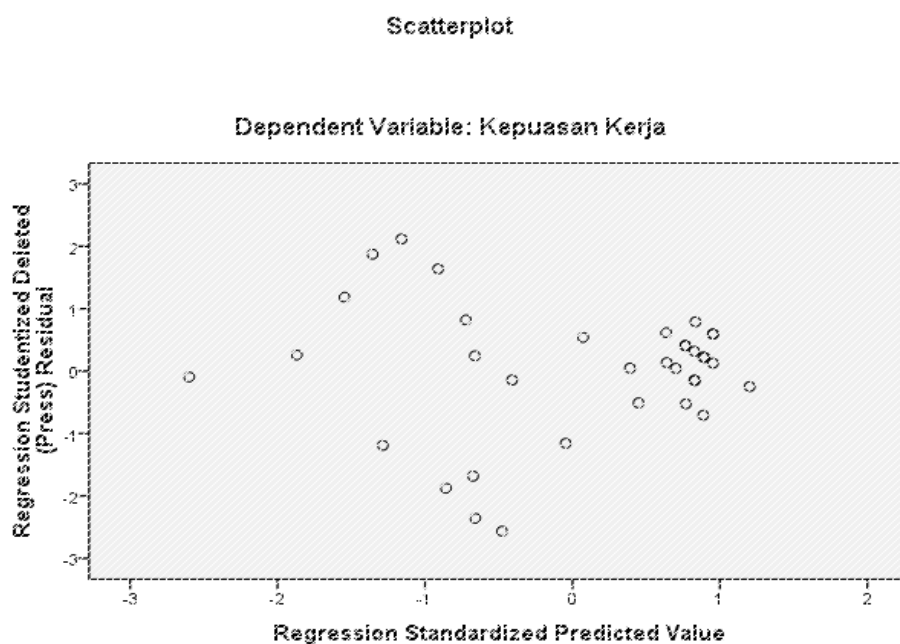
Jika dilihat pada tabel IV-9 diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $385 < 1$ atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $2,600 < 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis:

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



Gambar IV-2

Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah SSSangka 0 pada Y.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data IBM SPSS dapat dilihat pada tabel IV-10 sebagai berikut:

Tabel IV-10
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,676	3,601		5,186	,000
Kompensasi	,411	,127	,505	3,237	,003
Motivasi	,199	,082	,380	2,438	,020

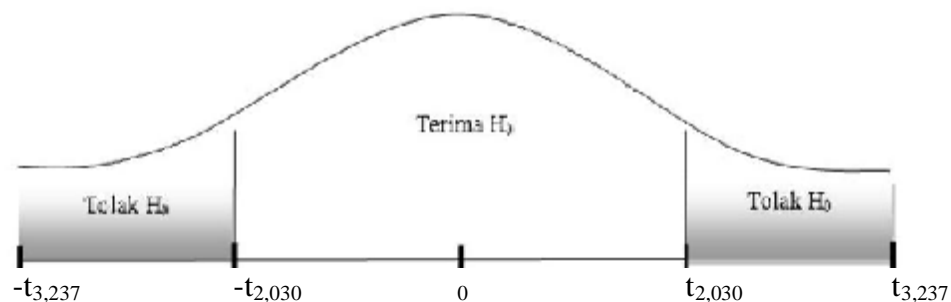
a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

1) Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X1 yaitu kompensasi memiliki signifikan sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Dari tabel IV-10 pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t_{hitung} 3,237 > t_{tabel} 2,030 dengan probabilitas sig 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.



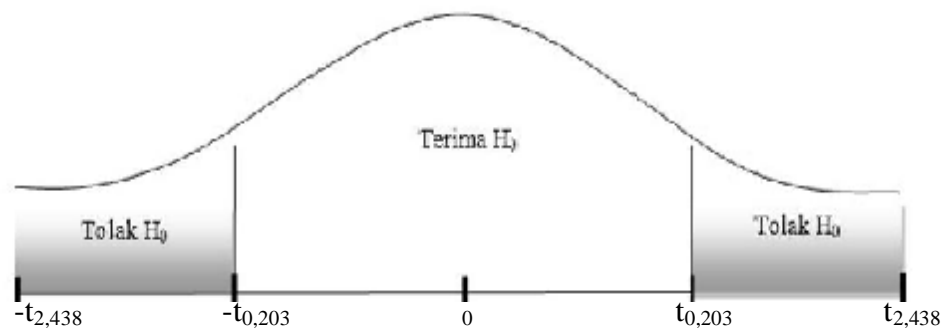
Gambar IV-3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

2) Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pada tabel IV-10 dapat diketahui bahwa variabel X2 yaitu motivasi memiliki signifikan sebesar 0,020 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Dari tabel IV-10 pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t_{hitung} 2,438 > t_{tabel} 0,203 dengan probabilitas sig 0,020 lebih kecil dari $\alpha =$

0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.



Gambar IV-4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV-11
Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^b

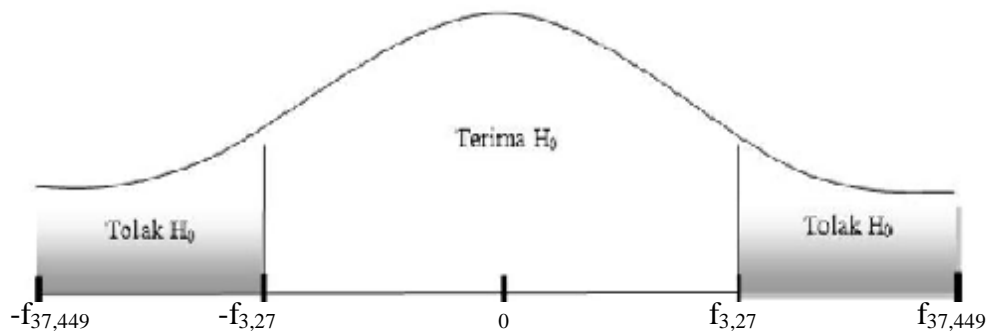
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	358,853	2	179,426	37,449	,000 ^a
Residual	153,318	32	4,791		
Total	512,171	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 37,449 \geq f_{tabel} 3,27$ dengan probabilitas $sig 0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar IV-5 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independent dan variabel dependent. Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV-12
Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,682	2,18888

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh motivasi dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,701 atau senilai 70,1% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi) memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam penelitian terdapat pengaruh variabel X1 (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $t\text{-hitung} = 3,237 > t\text{-tabel} = 2,030$ yang artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi dengan kepuasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,003 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $\text{sig } 0,003 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam penelitian terdapat pengaruh variabel X2 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kepuasan kerja) yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $t\text{-hitung} = 2,438 > t\text{-tabel} = 2,030$ yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi dengan kepuasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,020 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,020 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

3) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini Kompensasi dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini terlihat dari nilai f-hitung = dari t-tabel yaitu $f\text{-hitung} = 37,449 > f\text{-tabel} = 3,27$ yang artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi dengan kepuasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000^a sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Motivasi dengan Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Kemudian juga bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,701 atau senilai 7,01% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel

terikat (kepuasan kerja) sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan nilai $t_{hitung} 3,237 > t_{tabel} 2,030$.
2. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan nilai $t_{hitung} 2,438 > t_{tabel} 2,030$.
3. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan nilai $f_{hitung} 37,449 \geq f_{tabel} 3,27$

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang sudah diberikan harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan, dan jika ada tambahan jam lembur maka diberikan insentif yang sesuai dengan beban kerjanya sehingga karyawan merasa puas atas hasil kerjanya dan dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi.
2. Kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan, dimana dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan kinerja

karyawan maka, akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan loyalitas karyawan.

3. Perlu adanya hubungan yang baik antar pimpinan dan karyawan agar dapat memberi dukungan dan memotivasi karyawan agar lebih giat dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan meningkat.
4. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja untuk menambah wawasan dalam pembahasan mengenai kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Azuar Juliandi, Irfan, dan Saprinal Manurung (2014). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Cetakan Pertama. Medan: UMSU Press.

Azuar Juliandi dan Irfan (2013). *Metode Penelitian*. Bandung : Cipta Pustaka Media Perintis

A.A Anwar Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.

Burhanuddin Yusuf (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.

Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Edy Sutrisno (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group

Handoko, Hani (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.

Juliansyah Noor (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Kadarisman (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Malayu S.P Hasibuan (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

_____ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.

Suwanto dan Priansa, Donni Juni (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi*

Publik dan Bisnis. Cetakan pertama. Bandung. Penerbit Alfabeta.

Sugiyino (2011) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

INTERNET

<http://digilib.mercubuana.ac.id/> (Suber jurnal online)

JURNAL

Ikmal Nur Muflih (2015) “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aseli Dagadu Djokdja”, *Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Rembulan Utami (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan”, *Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah.

Sarah Fauziah (2017) “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan”, *Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah.

Yusron Rozzaid, Toni Herlambang, Anggun Meyrista Devi (2015) “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemidia Persada Cabang Banyuwangi)”, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.

DATA RESPONDEN

Frequencies

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	26	74,3	74,3	74,3
Perempuan	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	8	22,9	22,9	22,9
25-35 tahun	18	51,4	51,4	74,3
> 35 tahun	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	2	5,7	5,7	5,7
D3	8	22,9	22,9	28,6
S1	24	68,6	68,6	97,1
S2	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

DATA UJI VALIDITAS
VARIABEL KOMPENSASI

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Kompensasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.663**	.295	.648**	.356*	.564**	.329	.465**	.493**	.652**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.086	.000	.036	.000	.054	.005	.003	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.663**	1	.097	.388*	.303	.464**	.317	.317	.449**	.414*	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000		.580	.021	.077	.005	.063	.063	.007	.013	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.295	.097	1	.338*	.450**	.368*	.471**	.471**	.530**	.382*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.086	.580		.047	.007	.030	.004	.004	.001	.024	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.648**	.388*	.338*	1	.356*	.417*	.343*	.459**	.719**	.542**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.047		.036	.013	.043	.006	.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.356*	.303	.450**	.356*	1	.318	.514**	.577**	.412*	.473**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.036	.077	.007	.036		.062	.002	.000	.014	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.564**	.464**	.368*	.417*	.318	1	.564**	.564**	.563**	.548**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.030	.013	.062		.000	.000	.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.329	.317	.471**	.343*	.514**	.564**	1	.786**	.598**	.634**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.054	.063	.004	.043	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	.465**	.317	.471**	.459**	.577**	.564**	.786**	1	.598**	.695**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.005	.063	.004	.006	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	.493**	.449**	.530**	.719**	.412*	.563**	.598**	.598**	1	.550**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.003	.007	.001	.000	.014	.000	.000	.000		.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	.652**	.414*	.382*	.542**	.473**	.548**	.634**	.695**	.550**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.024	.001	.004	.001	.000	.000	.001		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Komen sasi	Pearson Correlation	.736**	.589**	.616**	.710**	.658**	.732**	.778**	.828**	.811**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

DATA UJI VALIDITAS
VARIABEL MOTIVASI

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Motivasi
X2.1 Pearson Correlation	1	.768**	.755**	.568**	.596**	.677**	.743**	.752**	.659**	.565**	.892**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2 Pearson Correlation	.768**	1	.712**	.659**	.523**	.611**	.611**	.784**	.696**	.607**	.860**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3 Pearson Correlation	.755**	.712**	1	.512**	.424*	.482**	.417*	.822**	.523**	.487**	.755**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.011	.003	.013	.000	.001	.003	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4 Pearson Correlation	.568**	.659**	.512**	1	.437**	.701**	.682**	.653**	.554**	.525**	.771**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.009	.000	.000	.000	.001	.001	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5 Pearson Correlation	.596**	.523**	.424*	.437**	1	.790**	.692**	.528**	.444**	.480**	.756**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.011	.009		.000	.000	.001	.008	.003	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6 Pearson Correlation	.677**	.611**	.482**	.701**	.790**	1	.780**	.570**	.505**	.568**	.844**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7 Pearson Correlation	.743**	.611**	.417*	.682**	.692**	.780**	1	.559**	.665**	.482**	.844**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8 Pearson Correlation	.752**	.784**	.822**	.653**	.528**	.570**	.559**	1	.511**	.568**	.830**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.002	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.9 Pearson Correlation	.659**	.696**	.523**	.554**	.444**	.505**	.665**	.511**	1	.457**	.751**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.008	.002	.000	.002		.006	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.10 Pearson Correlation	.565**	.607**	.487**	.525**	.480**	.568**	.482**	.568**	.457**	1	.703**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.001	.003	.000	.003	.000	.006		.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Motivasi Pearson Correlation	.892**	.860**	.755**	.771**	.756**	.844**	.844**	.830**	.751**	.703**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

DATA UJI VALIDITAS
VARIABEL KEPUASAN KERJA

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y10	Kepuasan Kerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.409*	.555**	.608**	.547**	.612**	.587**	.371*	.428*	.325	.832*
	Sig. (2-tailed)		.015	.001	.000	.001	.000	.000	.028	.010	.057	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.409*	1	.161	.101	.215	.194	.127	.395*	-.136	.047	.329
	Sig. (2-tailed)	.015		.357	.562	.214	.265	.467	.019	.434	.787	.054
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.555**	.161	1	.146	.082	.247	.207	.005	-.014	-.026	.334*
	Sig. (2-tailed)	.001	.357		.401	.639	.153	.232	.979	.936	.881	.050
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.608**	.101	.146	1	.261	.509**	.447**	.066	.386*	.301	.629*
	Sig. (2-tailed)	.000	.562	.401		.130	.002	.007	.708	.022	.079	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.547**	.215	.082	.261	1	.480**	.533**	.448**	.429*	.398*	.671*
	Sig. (2-tailed)	.001	.214	.639	.130		.004	.001	.007	.010	.018	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	.612**	.194	.247	.509**	.480**	1	.592**	.491**	.495**	.574**	.821*
	Sig. (2-tailed)	.000	.265	.153	.002	.004		.000	.003	.003	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	.587**	.127	.207	.447**	.533**	.592**	1	.531**	.485**	.373*	.755*
	Sig. (2-tailed)	.000	.467	.232	.007	.001	.000		.001	.003	.027	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	.371*	.395*	.005	.066	.448**	.491**	.531**	1	.259	.321	.580*
	Sig. (2-tailed)	.028	.019	.979	.708	.007	.003	.001		.132	.060	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.9	Pearson Correlation	.428*	-.136	-.014	.386*	.429*	.495**	.485**	.259	1	.574**	.691*
	Sig. (2-tailed)	.010	.434	.936	.022	.010	.003	.003	.132		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y10	Pearson Correlation	.325	.047	-.026	.301	.398*	.574**	.373*	.321	.574**	1	.661*
	Sig. (2-tailed)	.057	.787	.881	.079	.018	.000	.027	.060	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.832**	.329	.334*	.629**	.671**	.821**	.755**	.580**	.691**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.054	.050	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

**DATA UJI REALIBILITAS
VARIABEL KOMPENSASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

**DATA UJI REALIBILITAS
VARIABEL MOTIVASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	10

DATA UJI REALIBILITAS
VARIABEL KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	9

DATA FREKUENSI
VARIABEL KOMPENSASI

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.7	5.7	5.7
	S	7	20.0	20.0	25.7
	SS	26	74.3	74.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.7	5.7	5.7
	S	15	42.9	42.9	48.6
	SS	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	2	5.7	5.7	8.6
	S	18	51.4	51.4	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	11.4	11.4	11.4
	S	15	42.9	42.9	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	8.6	8.6	8.6
	S	18	51.4	51.4	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	8.6	8.6	8.6
	S	20	57.1	57.1	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	17.1	17.1	17.1
	S	14	40.0	40.0	57.1
	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	17.1	17.1	17.1
	S	14	40.0	40.0	57.1
	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.7	5.7	5.7
	S	19	54.3	54.3	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	8.6	8.6	8.6
	S	15	42.9	42.9	51.4
	SS	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

DATA FREKUENSI
VARIABEL MOTIVASI

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	2	5.7	5.7	8.6
	KS	8	22.9	22.9	31.4
	S	5	14.3	14.3	45.7
	SS	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	8	22.9	22.9	25.7
	S	14	40.0	40.0	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	4	11.4	11.4	14.3
	S	16	45.7	45.7	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	28.6	28.6	28.6
	S	18	51.4	51.4	80.0
	SS	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11.4	11.4	11.4
	KS	8	22.9	22.9	34.3
	S	11	31.4	31.4	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8.6	8.6	8.6
	KS	8	22.9	22.9	31.4
	S	8	22.9	22.9	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	4	11.4	11.4	14.3
	KS	9	25.7	25.7	40.0
	S	10	28.6	28.6	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	11	31.4	31.4	34.3
	S	10	28.6	28.6	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	4	11.4	11.4	14.3
	S	15	42.9	42.9	57.1
	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

DATA FREKUENSI
VARIABEL KEPUASAN KERJA

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	9	25.7	25.7	25.7
	SS	26	74.3	74.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	54.3	54.3	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.7	5.7	5.7
	S	15	42.9	42.9	48.6
	SS	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	20.0	20.0	20.0
	S	13	37.1	37.1	57.1
	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	42.9	42.9	42.9
	SS	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	13	37.1	37.1	40.0
	SS	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	31.4	31.4	31.4
	SS	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.7	5.7	5.7
	S	18	51.4	51.4	57.1
	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.7	5.7	5.7
	KS	8	22.9	22.9	28.6
	S	8	22.9	22.9	51.4
	SS	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	2	5.7	5.7	8.6
	S	14	40.0	40.0	48.6
	SS	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

TEKNIK ANALISIS DATA

KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.676	3.601		
	Kompensasi	.411	.127	.385	2.600
	Motivasi	.199	.082	.385	2.600

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.682	2.18888

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.853	2	179.426	37.449	.000 ^a
	Residual	153.318	32	4.791		
	Total	512.171	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

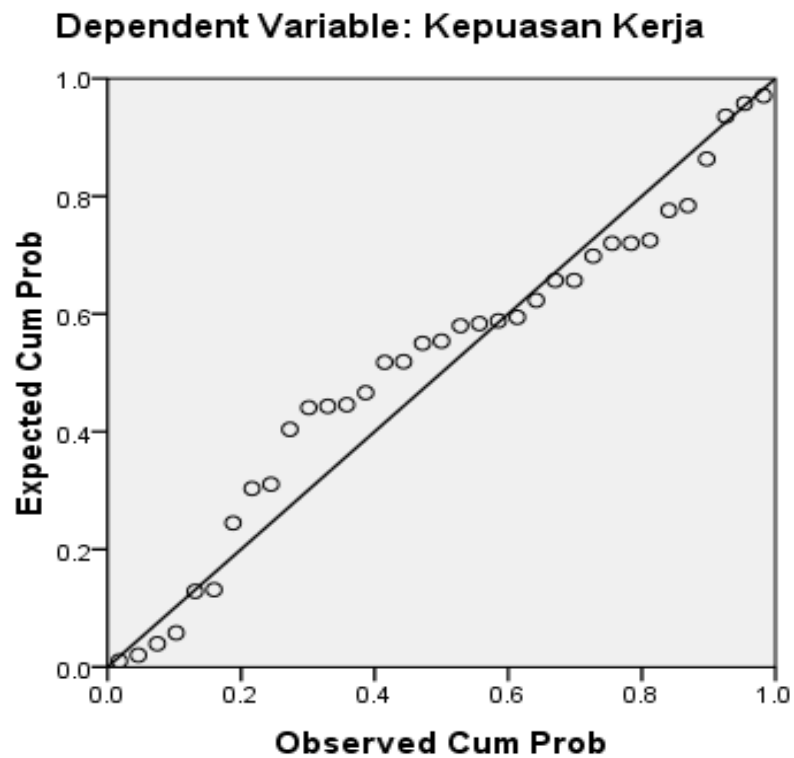
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.676	3.601		5.186	.000
	Kompensasi	.411	.127	.505	3.237	.003
	Motivasi	.199	.082	.380	2.438	.020

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

