



Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kirana Swasti Parama

Indra Mulyawan¹, Nurvi Oktiani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: mlywnindra@gmail.com¹, nurvi.nvk@bsi.ac.id²

Abstract. This study aims to find out whether there is an effect of compensation and work motivation on job satisfaction at PT. Kirana Swasti Parama. The research method used is a quantitative method with a data collection method through questionnaires. The data analysis technique used is the likert scale. The data source used is primary data with the help of statistical data analysis tools of the SPSS Version 26 program and the sample used in this study consists of 30 respondents. The variables used were independent, namely compensation (X_1) and work motivation (X_2), and the dependent variable was job satisfaction (Y). The results of the study on multiple linear regression analysis show the regression equation $Y = 1.450 + 0.413 X_1 + 0.539 X_2$. The results of the t-test result showed that $t_{obtained} > t_{table}$ ($3.132 > 2.04523$) for compensation for job satisfaction and the $t_{obtained} > t_{table}$ ($4.617 > 2.04523$) for motivation for job satisfaction, which means that there was an effect of compensation and work motivation on job satisfaction. The results of the F test showed a value of $f_{obtained} > f_{table}$ ($104,747 > 3,354$), meaning that the provision of compensation and work motivation had a great influence on the job satisfaction of employees of PT. Kirana Swasti Parama.

Keywords: Compensation, Job Motivation, Job Satisfaction.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Kirana Swasti Parama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan skala likert. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan bantuan alat analisis data statistika program SPSS Versi 26 dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 30 responden. Variabel yang digunakan adalah independen yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Hasil dari penelitian pada analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi $Y = 1.450 + 0.413 X_1 + 0.539 X_2$. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.132 > 2.04523$) untuk kompensasi terhadap kepuasan kerja dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.617 > 2.04523$) untuk motivasi terhadap kepuasan kerja, yang artinya terdapat pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($104.747 > 3.354$), artinya pemberian kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kirana Swasti Parama.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan, tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan suatu perusahaan sangat bergantung kepada kepuasan kerja karyawannya yang berjumlah banyak. Bagi setiap karyawan dalam suatu perusahaan tentu mempunyai keinginan dan harapan yang dapat terpenuhi di perusahaan tempat karyawan bekerja. Karyawan yang bertanggung jawab dalam menjalankan kontribusinya secara maksimal akan merasakan kepuasan terhadap hasil kerjanya sendiri.

Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan memberikan sebuah kompensasi dan motivasi kerja kepada karyawan. Kompensasi merupakan bentuk ganti rugi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pemberian kompensasi atas kontribusi jasa yang diberikan tenaga kerja oleh pihak yang memperoleh manfaat dari pelaksanaan tugas

yang dilaksanakan. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu dukungan bagi seorang karyawan dari perusahaan dalam menjalankan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Pemberian motivasi dalam sebuah pekerjaan sangat penting untuk mendorong karyawan agar dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan (Risnawati, 2020). Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, jika karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan maka hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga membuat karyawan bekerja dengan bermalas-malasan dan bekerja diluar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi yang dapat diberikan oleh perusahaan berupa gaji yang adil dan merata, bonus apabila lembur bekerja, serta tunjangan kesehatan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja mereka (Herispon dan Firdaus, 2022). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai hadiah atas sumbangannya kepada perusahaan yang termasuk gaji, tunjangan, fasilitas perusahaan yang dapat dirasakan para pekerja baik dalam bentuk uang maupun bukan (Marsinah, 2019).

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya sebuah kompensasi sangat berpengaruh bagi kepuasan kerja yang dapat mendorong semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan *skill* dan prestasi kerja para karyawan.

Kompensasi menjadi bagian penting dari hubungan antara pekerja dan pengusaha. Kompensasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari sudut pandang bisnis *internal* maupun *eksternal* seperti lingkungan kerja, peraturan pemerintah, semangat kerja karyawan, tunjangan, dan termasuk kompensasi internasional. Program kompensasi mempunyai peranan yang penting karena dapat mencerminkan suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan sumber daya manusianya. Adapun indikator-indikator yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur kompensasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan suatu aktivitas (Lisnawati dan Patandung, 2022). Motivasi kerja adalah suatu kondisi pribadi yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Kondisi ini akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja (Asrul, 2023).

Motivasi kerja karyawan merupakan dukungan dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri seorang karyawan untuk melakukan suatu gerakan demi mencapai tujuan yang telah

ditentukan oleh suatu perusahaan, oleh karena itu motivasi sering disebut sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pemberian motivasi kerja dilakukan agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator motivasi kerja seperti arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang positif dan optimis mengenai penilaian pengalaman kerja dan hasil kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Atmojo, 2021). Oleh karena itu, semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dianggap sesuai dengan keinginan seseorang akan berdampak besar terhadap kegiatan secara keseluruhan. Kepuasan kerja dapat membantu karyawan untuk berprestasi lebih baik yang akan mewujudkan imbalan dari aspek ekonomi dan psikologis. Adapun indikator-indikator untuk mengetahui kepuasan kerja, diantaranya kepuasan pemberian gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap fasilitas kerja.

PT. Kirana Swasti Parama merupakan salah satu perusahaan berbadan hukum di Indonesia yang telah didirikan pada tahun 2017 dan telah beroperasi sejak saat itu sampai sekarang. Perusahaan ini bergerak di bidang konsultasi kendaraan bermotor, baik roda 2 maupun roda 4, dan juga menyediakan layanan lelang untuk menjual kendaraan bermotor. Perusahaan ini juga memiliki kegiatan sosial yang bertujuan untuk membantu masyarakat.

Berdasarkan penjabaran diatas, bahwasannya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, namun apabila kompensasi yang diberikan kurang memenuhi harapan atau kepuasan kerja karyawan, maka kondisi tersebut akan berdampak dengan menurunnya motivasi kerja para karyawan sehingga hasil yang dikerjakan kurang memuaskan, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui penilaian atau respon dari seorang karyawan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Kirana Swasti Parama yang memiliki perasaan kurang puas atas pemberian kompensasi dari perusahaan yang tidak adil. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Kirana Swasti Parama”.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode survey

dengan mengisi kuesioner sebagai alat pengumpul data secara online untuk meneliti sampel dari populasi.

Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri dari subjek atau objek yang terdapat karakteristik yang sama sehingga telah diputuskan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi merupakan hasil keseluruhan subjek penelitian. Pada penelitian ini jumlah populasi yang digunakan sebanyak 30 responden atau 30 orang karyawan yang bekerja di PT. Kirana Swasti Parama.

Sampel ialah bagian dari jumlah populasi yang mempunyai karakteristik yang sama sehingga dapat mewakili populasi (Sugiyono, 2019). Sampel merupakan bagian keseluruhan dari populasi yang akan dilakukan penelitian. Sampel pada penelitian ini yaitu 30 orang karyawan PT. Kirana Swasti Parama yang menggunakan fitur *Google Form*.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena semua karyawan pada PT. Kirana Swasti Parama yang berjumlah 30 orang dijadikan sampel. Peneliti menggunakan sampel jenuh karena populasi relatif kecil dan ingin melakukan penelitian secara general dengan kesalahan yang sangat kecil. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan cara pengambilan data penelitian dengan melihat langsung objek penelitian tanpa adanya bantuan alat lain. Pada penelitian ini observasi tersebut dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data penelitian yaitu dengan mengamati pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Kirana Swasti Parama, pengamatan tersebut dilakukan sebagai bahan dasar pertimbangan dalam menyusun instrumen penelitian ini.

2. Kuesioner (*Survey*)

Kuesioner merupakan alat pengambilan data penelitian dengan memperoleh informasi dengan memberi daftar pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan kuesioner pada *Google Form* yang dibuat untuk mendapatkan data mengenai situasi yang dialami responden atau karyawan, kemudian jawaban secara alternatif tertera di dalam angket dan responden tersebut tinggal memilih jawaban atau opsi yang sesuai dengan kesadaran dan keyakinan. Dalam penentuan skor pengukuran nilai pada variabel independen, peneliti menggunakan skala likert dengan lima kategori atau opsi yang terdapat dalam tabel 1:

Tabel 1. Bobot Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Simbol	Nilai Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Teknik analisis data yaitu serangkaian proses penelitian yang dilakukan setelah data yang diperoleh untuk memecahkan masalah yang telah didapat. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

“Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk melihat pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut valid (sahih) atau tidak. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan *product moment pearson correlation*. *Product moment pearson correlation* merupakan pengolahan data yang terdapat pada program SPSS Versi 26 dengan mengkorelasikan antara masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari hasil jawaban responden pada kuesioner. Kriteria pengujian dari uji validitas dinyatakan sebagai berikut:

- Apabila $\text{sig} (1\text{-tailed}) \leq \alpha (0,05)$, kesimpulannya kuesioner dinyatakan valid.
- Apabila $\text{sig} (1\text{-tailed}) \geq \alpha (0,05)$, kesimpulannya kuesioner dinyatakan tidak valid.

Instrumen bisa dikatakan valid mempunyai nilai $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi i korelasi dibawah $\alpha = 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

“Uji Reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan pada penelitian ini untuk memperoleh informasi yang dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu membuktikan informasi yang sebenarnya” (Asri, 2021). Pada penelitian ini uji reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha*. *Cronbach Alpha* merupakan metode yang digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Suatu variabel dapat dinyatakan valid apabila nilai koefisien reliabilitas atau *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian apakah dalam model regresi, data penelitian yang berasal dari populasi yang sebenarnya memiliki distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas diukur dengan *One-sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Kriteria pengujian dari uji normalitas dinyatakan sebagai berikut:

- a. Jika nilai asymp sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka data berdistribusi data normal.
- b. Jika nilai asymp sig (2 tailed) ≥ 0.05 , maka data berdistribusi tidak normal.

4. Uji Multikolenearitas

“Uji multikolenearitas bertujuan untuk menentukan apakah ada variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam suatu mode” (Stephanie dkk., 2022). Pada penelitian ini uji multikolenearitas diukur dengan VIF (*Variance Inflation Factor*). Kriteria pengujian uji multikolenearitas dinyatakan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai VIF ≥ 10 atau memiliki *tolerance* $\geq 0,1$, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolenearitas dalam model regresi.
- b. Apabila koefisien korelasi antar variabel bebas $\leq 0,5$, maka tidak terdapat masalah multikolenearitas.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ini mengalami ketidaksamaan dalam varians residual ke pengamatan lain. Pada penelitian ini uji heterokedastisitas diukur dengan metode uji Glejser. Kriteria pengujian dari uji heterokedastisitas dinyatakan sebagai berikut:

- a. Apabila hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi \geq nilai $\alpha = 0,05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

6. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang ada pada model penelitian memiliki pengaruh individual secara signifikan atau tidak. Uji parsial menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Maka dari itu, kesimpulan akan ditarik apakah H_0 ditolak atau H_a diterima berdasarkan hipotesis yang disusun.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

a. Penentuan Hipotesis :

Jika Sig $\leq \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika Sig $\geq \alpha = 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Penentuan Kriteria Uji :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

7. Uji Simultan (Uji F)

Uji F memiliki tujuan untuk menentukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model penelitian secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh pengujian atau tidak. Uji F ini digunakan untuk menguji regresi keseluruhan yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara simultan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

a. Penentuan Hipotesis:

Jika $Sig \leq \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $Sig \geq \alpha = 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Penentuan Kriteria Uji :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

8. Uji Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap terikat (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 sampai 1. Jika R^2 semakin dekat ke 1, maka semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variasi dalam data.

9. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda merupakan metode penelitian yang melibatkan antara dua variabel dependen atau lebih yang berhubungan dengan satu atau lebih variabel independen. Pada penelitian ini menggunakan uji analisis dikarenakan untuk mengetahui pengaruh antara pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Kirana Swasti Parama. Adapun persamaan regresi linier berganda secara matematik dinyatakan sebagai:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y : Variabel tak bebas (keputusan kepuasan kerja)

a : Konstanta

b₁, b₂, b₃ : Nilai koefisien regresi berganda

X₁, X₂, X₃ : Variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja)

Bila terdapat 2 variabel bebas (X₁ dan X₂), maka bentuk persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots \dots \dots (2)$$

Keadaan apabila koefisien-koefisien regresi (b₁ dan b₂) mempunyai nilai:

Nilai = 0 : Variabel Y tidak dipengaruhi oleh X₁ dan X₂

Nilai negatif : Terjadi pengaruh dengan arah terbalik antara variabel tak bebas Y dengan variabel variabel X₁ dan X₂

Nilai positif : Terjadi pengaruh yang searah antara variabel tak bebas Y dengan variabel bebas X₁ dan X₂.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian dilakukan berdasarkan hasil penelitian terhadap 30 responden melalui penyebaran kuesioner. Total pertanyaan untuk variabel independen yaitu kompensasi terdiri dari 10 pertanyaan dan motivasi kerja terdiri dari 10 pertanyaan sedangkan untuk variabel dependen yaitu kepuasan kerja terdiri dari 10 pertanyaan.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Sig	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X₁)	X _{1.1}	0.005	0.495	0.229	Valid
	X _{1.2}	0.002	0.549	0.229	Valid
	X _{1.3}	0.005	0.500	0.229	Valid
	X _{1.4}	0.007	0.485	0.229	Valid
	X _{1.5}	0.020	0.423	0.229	Valid
	X _{1.6}	0.003	0.521	0.229	Valid
	X _{1.7}	0.000	0.541	0.229	Valid
	X _{1.8}	0.002	0.549	0.229	Valid
	X _{1.9}	0.000	0.624	0.229	Valid
	X _{1.10}	0.000	0.604	0.229	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024.

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS versi 26 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan yang digunakan untuk mewakili variabel pemberian kompensasi (X_1) yang diajukan kepada responden dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi < 0.05 dan $r_{hitung} \geq r_{tabel} 0.229$.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Sig	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X_2)	X _{2.1}	0.003	0.518	0.229	Valid
	X _{2.2}	0.001	0.559	0.229	Valid
	X _{2.3}	0.000	0.642	0.229	Valid
	X _{2.4}	0.003	0.527	0.229	Valid
	X _{2.5}	0.002	0.549	0.229	Valid
	X _{2.6}	0.000	0.635	0.229	Valid
	X _{2.7}	0.000	0.636	0.229	Valid
	X _{2.8}	0.000	0.649	0.229	Valid
	X _{2.9}	0.000	0.661	0.229	Valid
	X _{2.10}	0.000	0.654	0.229	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024.

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS versi 26 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan yang digunakan untuk mewakili variabel motivasi kerja (X_2) yang diajukan kepada responden dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi < 0.05 dan $r_{hitung} \geq r_{tabel} 0.229$.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Sig	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.003	0.526	0.229	Valid
	Y.2	0.004	0.508	0.229	Valid
	Y.3	0.002	0.552	0.229	Valid
	Y.4	0.002	0.539	0.229	Valid
	Y.5	0.004	0.505	0.229	Valid
	Y.6	0.000	0.648	0.229	Valid
	Y.7	0.001	0.581	0.229	Valid
	Y.8	0.004	0.514	0.229	Valid
	Y.9	0.000	0.639	0.229	Valid
	Y.10	0.000	0.638	0.229	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024.

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS versi 26 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan yang digunakan untuk mewakili variabel kepuasan kerja (Y) yang diajukan kepada responden dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi < 0.05 dan $r_{hitung} \geq r_{tabel} 0.229$.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

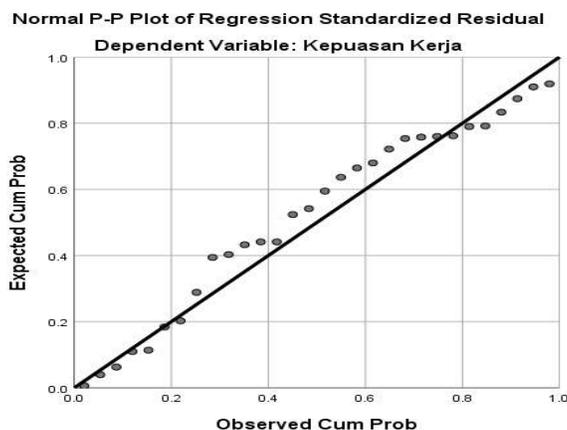
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0.726	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.805	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.760	0.6	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan olah data menggunakan program SPSS versi 26 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel kompensasi (X₁) yaitu 0.726, motivasi kerja (X₂) yaitu 0.805 dan kepuasan kerja (Y) yaitu 0.760. Maka ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai ketetapanannya yaitu 0.6.

Uji Normalitas

1. Uji Normalitas *Normal PP-Plot*



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024.

Gambar 1. Grafik Normal *PP-Plot*

Berdasarkan hasil uji normalitas *PP-Plot* pada dapat diketahui bahwa adanya persebaran data yang mengikuti garis normal. Yang mana dapat disimpulkan data yang dihasilkan pada penelitian ini dalam model regresi sederhana mengikuti distribusi secara normal karena grafik normal *PP-Plot* menunjukkan persebaran titik-titik disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dengan demikian data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.05794506
Most Extreme Differences	Absolute	0.124
	Positive	0.073
	Negative	-0.124
Test Statistic		0.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa residual data telah menunjukkan nilai asymp.sig (2-tailed) p-value lebih dari 0.05 yaitu $0,200 \geq 0.05$. Maka dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan pada penelitian untuk regresi sederhana ini berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi uji normalitas.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikoleniaritas

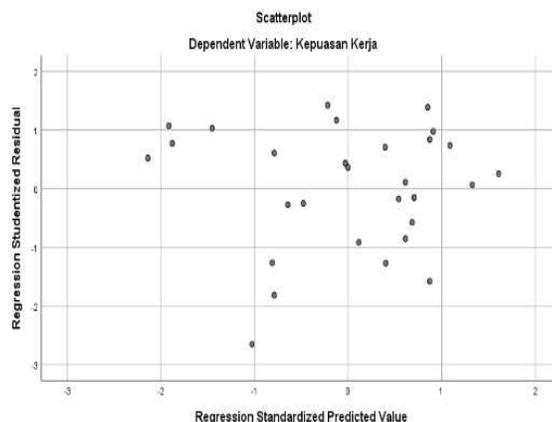
Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
Kompensasi	0.267	3.749	Tidak terjadi multikoleniaritas
Motivasi Kerja	0.267	3.749	Tidak terjadi multikoleniaritas

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024.

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas diketahui bahwa pada variabel kompensasi dan motivasi kerja didapatkan nilai tolerance sebesar 0.267 dimana lebih besar dari 0.10 dan nilai *Variansi Inflasi Factor* (VIF) sebesar 3.749 yang mana lebih kecil dari 10. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya kedua variabel independen penelitian ini didapat nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Heterokedastisitas

1. Uji Heterokedastisitas *Scatterplot*



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024.

Gambar 2. Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan hasil uji heteroskedasitas *scatterplot* dapat diketahui bahwa adanya persebaran titik-titik secara acak dan merata di atas sumbu X dan Y, dimana titik-titik berkumpul di suatu tempat serta titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu, maka dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai signifikan	Keterangan
Kompensasi	0.281	Tidak terjadi heteroskedasitas
Motivasi Kerja	0.755	Tidak terjadi heteroskedasitas

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024.

Berdasarkan hasil uji heteroskedasitas diketahui bahwa pada variabel kompensasi didapat nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.281 yang menunjukkan ≥ 0.05 dan variabel motivasi kerja didapatkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.755 yang menunjukkan ≥ 0.05 . Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen penelitian ini didapatkan nilai signifikansi ≥ 0.05 , maka dapat disimpulkan variabel aman dari heteroskedasitas dan model regresi tidak terjadi heteroskedasitas.

Uji Parsial (Uji t)**Tabel 9. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constan)	3.450	2.174		0.207	0.838
Kompensasi	0.413	0.132	0.394	3.132	0.004
Motivasi Kerja	0.539	0.117	0.581	4.617	0.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai thitung dari variabel kompensasi (X_1) sebesar 3.132 yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.132 > 2.04523$) dan nilai signifikan sebesar $0.004 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau kompensasi (X_1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan H_0 ditolak karena pada penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian nilai thitung dari variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 4.617 yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.617 > 2.04523$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa H_2 diterima atau motivasi kerja (X_2) terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan H_0 ditolak karena pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kirana Swasti Parama.

Uji Simultan (Uji F)**Tabel 10. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	953.048	2	476.524	104.757	0.000
Residual	122.819	27	4.549		
Total	1075.867	29			

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024.

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai fhitung sebesar 104.757 dan nilai signifikansi 0.000, yang menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($104.747 > 3.354$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.941	0.886	0.877	2.13280

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa pada tabel Model Summary nilai R Square sebesar 0.877 atau 87,7% dan sisanya sebesar 0.123 atau 12,3 % yang artinya variabel independen kompensasi dan motivasi kerja memberikan kontribusi atau sumbangan pengaruh sebesar 87,7% terhadap variabel dependen kepuasan kerja pada PT. Kirana Swasti Parama, sedangkan sisanya 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constan)	1.450	2.174		0.207	0.838
Kompensasi	0.413	0.132	0.394	3.132	0.004
Motivasi Kerja	0.539	0.117	0.581	4.617	0.000

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diketahui analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel kompensasi sebesar 0.413 dan variabel motivasi kerja sebesar 0.539 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 1.450 + 0.413 X_1 + 0.539 X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linier tersebut, maka dapat di interprestasikan sebagai berikut:

Hasil koefisien regresi, nilai *constant* sebesar 1.450, maka apabila nilai variabel independen sama dengan 0 maka nilai dari variabel dependen sebesar 1.450. Sedangkan nilai koefisien kompensasi sebesar 0.413, berarti jika variabel kompensasi meningkat 1 satuan atau 1% maka akan meningkat variabel kepuasan kerja sebesar sebesar 0.413.

Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi di PT. Kirana Swasti Parama berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja, sehingga apabila perusahaan dapat meningkatkan kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0.539, berarti jika variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan atau 1% maka akan meningkat variabel kepuasan kerja sebesar 0.539 atau 53.9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja, sehingga apabila perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Kirana Swasti Parama.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengujian penelitian yang berjudul Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Kirana Swasti Parama yang telah dilakukan dapat disimpulkan hasil dari penelitian bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikan sebesar $0.004 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3.132 > t_{tabel} 2.04523$.
H1 : Pemberian Kompensasi terdapat pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $4.617 > t_{tabel} 2.04523$.
H2 : Motivasi kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji F (Simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} $104.757 > F_{tabel} 3.354$.
H3 : Pemberian kompensasi dan motivasi kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Dari pembahasan dan kesimpulan yang telah dijabarkan di atas, maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan, pada faktor kepuasan kerja yaitu kompensasi masih harus ditingkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Terutama harus memberikan tunjangan kinerja yang lebih menarik yang disesuaikan dengan posisi karyawan pada perusahaan, sehingga karyawan merasa lebih puas dalam bekerja dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

2. Untuk para pimpinan perusahaan, agar dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan dengan memberikan apresiasi dan pemberian bonus atas pekerjaan yang telah karyawan kerjakan. Hal ini dapat memicu peningkatan motivasi kerja karyawan dan juga meningkatkan kinerja karyawan yang dapat menguntungkan perusahaan.

5. DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahim. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. *Pandawa : Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, 3(2), Hlm. 294.
- Alvionita, S., dan Marhalinda. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal: Ikraith-Ekonomika*, 7(2), Hlm. 114.
- Amin, N. A., Samsinar., dan KUSDARIANTO, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pegadaian Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4), Hlm. 715.
- Anastia, D., Adriani, Z., dan Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), Hlm. 79-80.
- Arsi, A. (2021). Langkah -Langkah Uji Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan SPSS. *Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan SPSS*, Hlm. 1-8.
- Asrul., Suwanti., dan Kamaruddin, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 20(3), Hlm. 331.
- Atmojo, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Akademi Pariwisata NHI Bandung. *Jurnal Pariwisata Vokasi*, 2(2), Hlm. 51.
- Farisi, S., Irnawati, J., dan Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), Hlm. 20.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herispon., dan Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(1), Hlm. 32-35.
- Karuniawati, C. (2021). Bentuk dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam. *Jakarta: Jurnal Hukum Islam dan Ekonomi Syariah*, 2(2), Hlm. 34-35.
- Lisnawati, E., dan Patandung, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 8(1), Hlm. 40-42.
- Marsinah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Miskiani, K. A., dan Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), Hlm. 123-124.

- Padmanabhan, S. (2021). *The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees*. Current Research in Behavioral Sciences
- Putra, N. M., dan Cahyo, S. B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 5(2), Hlm. 3.
- Rahmawati., Suwasono, E., dan Sutapa, H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan UKM Mendunia Centre Kediri. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), Hlm. 199.
- Risnawati. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar. *Jurnal Economix*, 8(2), Hlm. 121.
- Stephanie, B. J., Runtunuwu, G. C., Ayu, G. A., Sio, A B. , dan Maramis, J. (2022). Faktor Yang Memotivasi Pedagang UMKM Dari Luar Sulawesi Utara Berdagang Di Bitung. *Jurnal EMBA*, 10(4), Hlm. 2013.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Hlm. 126-127.
- Syam, F., Haedar., dan Dewi S. R. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkulu Kota Palopo. *Journal of Management & Business*, 6(1), Hlm. 991-992.
- Zahrah, A., Mayasari., dan Tayo, Y. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Belanja Online Terhadap Perilaku Konsumtif (Survey Eksplanatori Mengenai Pengaruh Penggunaan Aplikasi Shopee Terhadap perilaku Konsumtif Pada Mahasiswa Angkatan 2017 Program Studi Ilmu Komunikasi FISIP UNSIKA). *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 6(2), Hlm. 363.