
**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SWADHARMA SARANA
INFORMATIKA CABANG CIBINONG**

**¹⁾ Muhammad Yogie Saputra, ²⁾ Benny Osta Nababan, ³⁾ Mochammad Adam Husein,
⁴⁾ Syaiful Anwar**

¹⁾ Alumni Progam Studi Manajemen, STIE Dewantara

Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III, Karadenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: yogi.saputra1999@gmail.com

²⁾³⁾⁴⁾ Dosen Tetap Program Studi Manajemen, STIE Dewantara

Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III, Karadenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: benny.osta@dewantara.ac.id, m.adam@dewantara.ac.id, syaiful.anwar@dewantara.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is (1) to determine the effect of the variable Compensation (X1), Work Motivation (X2) partially on Job Satisfaction. (2) To determine the effect of the variables Compensation (X1), Work Motivation (X2) simultaneously on job satisfaction and (3) to find out which variable is the most dominant in influencing Job Satisfaction. (4) to determine how much influence Compensation (X1), Work Motivation (X2) has on job satisfaction. The results of this study indicate that Compensation (X1), Work Motivation (X2) is partially described as follows: 1. Compensation obtained a t value of -397 and a significance value of 0.694. This result shows that the significance value of $0.694 > 0.1$ indicates that at a significance level of 10% the hypothesis H_0 is accepted and H_1 is rejected. This means that there is no significant influence between Compensation and Job satisfaction. 2. Work Motivation obtained a t value of 4.987 and a significance value of 0.00. This result shows that the significance value of $0.00 \leq 0.1$ indicates that at the 10% significance level the H_0 hypothesis is rejected and H_2 is accepted. This means that there is a significant influence between Work Motivation and Job Satisfaction. Compensation variables, Work Motivation in the f test obtained f count of 25.273 with f table 2.48 so that f count \geq the value of f table and the significance level is $0.00 \leq 0.01$.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu (1) untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. (2) Untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja dan (3) untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja. (4) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) secara parsial dijabarkan sebagai berikut : 1. Kompensasi memperoleh nilai t hitung -397 dan nilai signifikansi 0,694. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,694 > 0,1$ menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 10% hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dengan Kepuasan kerja. 2. Motivasi Kerja memperoleh nilai t hitung 4,987 dan nilai signifikansi 0,00. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,00 \leq 0,1$ menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 10% Hipotesis H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja. Variabel Kompensasi, Motivasi Kerja pada uji f diperoleh f hitung sebesar 25,273 dengan f tabel 2,48 sehingga f hitung \geq nilainya dari f tabel dan tingkat signifikansi $0,00 \leq 0,01$.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi kemajuan dan pengembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu agar sumber daya manusia dapat menjadi suatu masukan yang akan memberi hasil yang optimal bagi suatu perusahaan, maka diperlukannya suatu pengolahan sendiri dan setiap tugas akan berhasil dengan baik tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri sebagai pelaksana suatu kegiatan di dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan unsur yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan berdampak terhadap kematangan psikologis dan dapat menyebabkan perasaan suka terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya akan dapat menimbulkan semangat untuk bekerja guna mencapai prestasi yang lebih besar. Perusahaan sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan mengalami ketidakpuasan, maka karyawan yang tidak bekerja dengan baik, sebaliknya jika karyawan puas, maka mereka tentu akan bekerja lebih semangat.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja.

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan panvapaian tujuan, yaitu produktifitas dan efisiensi, oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja karyawan adalah dengan dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasa adil dan kompetif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk/jasa dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Table 1.Data Turn Over Karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Cabang Cibinong Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan baru diterima	Jumlah Karyawan Keluar (resign)	Jumlah Karyawan
Januari	0	0	44
Februari	0	1	43
Maret	0	1	42
April	0	3	39
Mei	0	0	39
Juni	1	3	37
Juli	0	0	37
Agustus	1	0	38
September	1	0	39
Oktober	1	1	39
November	0	1	38
Desember	0	3	35
Jumlah	4	13	35

Sumber: PT Swadharma Sarana Informatika Cabang Cibinong, 2022

Dilihat dari tabel 1. menunjukkan bahwa tingkat *turn over* karyawan dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2022 *s/d* Desember 2022 mengalami peningkatan jumlah karyawan keluar. Dalam periode 1 tahun

jumlah karyawan keluar lebih banyak dari jumlah karyawan masuk yaitu sebanyak 4 orang karyawan sedangkan jumlah karyawan keluar sebanyak 13 orang karyawan. Hal ini dapat menyebabkan beban pekerjaan karyawan bertambah sedangkan insentif yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai harapan, maka dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Cabang Cibinong?
2. Bagaimana kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Cabang Cibinong?
3. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Swadharma Sarana Informatika?
4. Seberapa besar kompensasi dan motivasi dapat menjelaskan kepuasan kerja pada PT. Swadharma Sarana Informatika Cabang Cibinong?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Cabang Cibinong.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan

kerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Cabang Cibinong.

3. Untuk mengetahui dan menganalisa variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Swadharma Sarana Informatika.
4. Seberapa besar kompensasi dan motivasi dapat menjelaskan kepuasan kerja pada PT. Swadharma Sarana Informatika Cabang Cibinong.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

Menurut Sukunegara dalam Mangkunegara (2007:83) bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai penghargaan dari pelayanan mereka.

Kompensasi menurut Hariandja dalam Suwaati (2013) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan Kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Kompensasi menurut Nawawi (2005) merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi yang diterima karyawan akan memberikan dorongan lebih untuk bekerja. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada

karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan Perusahaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus dengan dan melalui orang lain. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai tujuan.

Menurut Brantas (2009:101) bahwa motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga mencapai keinginan para karyawan sekaligus tercapai tujuan organisasi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2010:200) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, penelitian tentang sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan bagi mereka. Sedangkan menurut Bangun (2012:327) menyatakan bahwa kepuasan seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Siagin (2013:296) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2008:98) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

2.2 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2014) hipotesis adalah jawaban sementara atas permasalahan penelitian yang diajukan oleh peneliti. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- $H_0 = 0$: Tidak ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Swadharma Sarana Informatika Cabang Operasi Cibinong. Baik secara parsial maupun simultan.
- $H_1 \neq 0$: Ada pengaruh (Kompensasi) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Cabang Operasi Cibinong secara parsial.
- $H_2 \neq 0$: Ada pengaruh (Motivasi Kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Cabang Operasi Cibinong secara parsial.
- $H_3 \neq 0$: Ada pengaruh kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Cabang Operasi Cibinong secara simultan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

karyawan pada PT Swadharma Sarana Informatika Cabang Operasi Cibinong.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel terikat (dependent variabel) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya, dan variabel bebas (independent variabel) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
2. Variabel tidak terikat yaitu :
 - a. Kompensasi (X₁)
 - b. Motivasi Kerja (X₂)

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Swadharma Sarana Informatika Cabang Operasi Cibinong yang berlokasi di jalan Sirojul Munir-Kampung Cipayung, Tengah, Cibinong, Bogor, Jawa Barat.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2022-Maret 2023 di PT. Swadharma Sarana Informatika Cabang Operasi Cibinong.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Cabang Operasi Cibinong yang berjumlah 35 responden.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2018:80). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus adalah bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel berhubungan dengan jumlah populasi yang sangat kecil. sampel pada

penelitian ini adalah seluruh karyawan. Sampel kuisioner data primer diambil 100% (seratus persen) yaitu responden sebagai karyawan PT. Swadharma Swadharma Sarana Informatika Cabang Operasi Cibinong dengan jumlah 35 orang.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heterokedastisitas
4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
5. Uji Hipotesis
 - a. Uji t (Uji Parsial)
 - b. Uji F (Uji Silmutan)
6. Koefisien Determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat di ukur atau sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No.	Item Pertanyaan	R Hitung	T tabel	Keterangan
1	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan saya	0,542	0,442	Valid
2	Perusahaan memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja diatas standar yang telah ditetapkan	0,836	0,442	Valid
3	Perusahaan memberikan tunjangan yang membantu memenuhi kebutuhan	0,850	0,442	Valid
4	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karvawan	0,867	0,442	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas berdasarkan hasil uji validitas dengan bantuan program SPSS 25 for windows dapat disimpulkan bahwa 4 item pernyataan pada variabel Kompensasi (X_1) adalah valid dan layak digunakan. Item pernyataan tersebut dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga pernyataan ini dapat digunakan bahan kuesioner selanjutnya guna dianalisis sebagai data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No.	Item Pertanyaan	R Hitung	T tabel	Keterangan
1	Saya mendapatkan fasilitas prasarana dan sarana yang memadai sehingga dapat mendukung hasil kerja yang baik	0,873	0,442	Valid
2	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kecelakaan dan Kesehatan dalam bekerja di Perusahaan	0,837	0,442	Valid
3	saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	0,785	0,442	Valid
4	perusahaan memberikan reward atau penghargaan apabila saya bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan Perusahaan	0,875	0,422	Valid
5	Atasan saya selalu memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja saya yang baik	0,834	0,442	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas berdasarkan hasil uji validitas dengan bantuan program SPSS 25 for windows dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah valid dan layak digunakan. Item pernyataan tersebut dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga pernyataan ini dapat digunakan bahan kuesioner selanjutnya guna dianalisis sebagai data penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	Item Pertanyaan	R Hitung	T tabel	Keterangan
1	Saya merasa puas karena dibayar dengan adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan	0,831	0,442	Valid
2	Saya merasa puas karena pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan saya	0,771	0,442	Valid
3	Saya merasa puas karena adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,821	0,442	Valid
4	Saya merasa puas karena nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya	0,903	0,422	Valid
5	Saya merasa puas karena adanya kesempatan yang sama bagi semua pegawai dalam pengembangan karir/promosi jabatan	0,829	0,442	Valid

Sumber : Data yang diolah 2023

Dari tabel di atas berdasarkan hasil uji validitas dengan bantuan program SPSS 25 for windows dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah valid dan layak digunakan. Item pernyataan tersebut dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga pernyataan ini dapat digunakan bahan kuesioner selanjutnya guna dianalisis sebagai data penelitian.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Kriteria penilaian uji reliabilitas ini menggunakan Cronbach Alpha, yang apabila hasil koefisien Cronbach Alpha lebih besar ($>$) dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Indikator	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X ₁)	0,792	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X ₂)	0,896	Reliabel
3	Kepuasan Karyawan (Y)	0,888	Reliabel

Sumber : Data yang diolah 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil penelitian diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh instrumen yang diuji dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel/handal.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik Uji Kolmogrov Smirnov. Kolmogrov Smirnov Z dan Asymp. Sig. (2-tailed). Dengan kriteria jika Asymp. Sig lebih dari atau sama dengan 0,1 maka data berdistribusi normal. Jika Asymp. Sig ≤ 0,05 maka berdistribusi tidak normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.50369597
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.080
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data yang diolah 2023

Berdasarkan output uji normalitas dengan kolmogrov Smirnov test, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 (>) Lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan data variabel berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dapat dikatakan telah terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Dalam analisis ini didapat nilai Variance Influence Factor (VIF) dan angka Tolerance untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.436	2.292
	Motivasi	.436	2.292

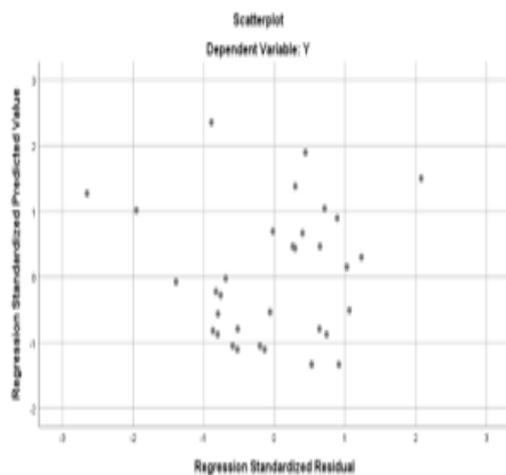
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance variabel kompensasi dan motivasi kerja sebesar 0,436 sedangkan nilai VIF (*Variance Infloating Factor*) variabel kompensasi dan motivasi kerja sebesar 2,292. Maka nilai Tolerance $0,436 \geq 0,1$ dan nilai VIF $2,292 \leq 10$ Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Metode yang sering digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada Scatterplot.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari grafik *Scatterplot* pada gambar di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen kompensasi dan motivasi kerja.

4.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil uji regresi berganda diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung, dan tingkat signifikansi.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.691	.387		1.785	.084
	X1 (Kompensasi)	-.070	.176	-.066	-.397	.694
	X2 (Motivasi)	.814	.163	.831	4.987	.000

Sumber: Data yang diolah 2023

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,691 - 0,70X_1 + 0,814X_2 + \text{Error}$$

Keterangan : Y : Kepuasan Kerja Karyawan

X₁ : Kompensasi

X₂ : Motivasi Kerja

E : Error

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa koefisien dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,691 satuan menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kompensasi dan motivasi kerja maka kepuasan kerja karyawan bernilai sebesar 0,691 satuan.
2. Nilai -0,70 (negatif) menunjukkan bahwa variabel (X₁) Kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Y yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi, maka meningkatkan nilai kepuasan kerja (Y) sebesar -0,70 (namun tidak signifikan)
3. Nilai 0,814 (nilai positif), menunjukkan bahwa variabel (X₂) Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Y yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja, maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja (Y) 0,814 satuan (signifikan).

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri atau parsial, instrumen yang digunakan adalah statistik uji L Pengujian terhadap koefisien regresi dengan tingkat keyakinan 90% (Significant level 10%) dan df 35-3, maka 1 tabel yang di peroleh adalah 1,694. Dan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel X	Variabel Y	T tabel	T hitung	Sig. tabel	Sig. hitung	Hipotesis
Kompensasi	Kepuasan Kerja	1,694	-397	0,1	0,694	H ₀ diterima dan H ₁ ditolak
Motivasi kerja		1,694	4,987	0,1	0,000	H ₀ ditolak dan H ₂ diterima

Sumber: Data yang diolah 2023

Dari data table di atas pada kolom signifikan terlihat nilai signifikan masing-masing variabel, serta nilai t hitung masing-masing variabel. Hasil uji signifikan variabel bebas dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada variabel Kompensasi (X₁), nilai t hitung (-397) < t tabel (1,694) sedangkan nilai signifikansi (0,694) > 0,1. Maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Artinya variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Cabang Cibinong
2. Pada variabel Motivasi (X₂), nilai t hitung (4,987) > t tabel (1,694). Sedangkan nilai signifikansi (0,00) < 0,1 Maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Artinya variabel Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Cabang Cibinong.

4.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan atau simultan, instrumen yang digunakan adalah statistik uji F. Jumlah variabel bebas (k) = 2 Jumlah sampel (n) = 35. Df₁ = dk pembilang = k = 2. Df₂ = dk penyebut = n – k – 1 = 35 – 2 – 1 = 32

Tabel 10. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.625	2	6.813	25.273	.000 ^b
	Residual	8.626	32	.270		
	Total	22.251	34			

Sumber: Data yang diolah 2023

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada probabilitas 10%. Jika Fhitung ≥ dari nilai Ftabel, maka H₅ diterima dan H₀ ditolak, jika Fhitung ≤ dari nilai Ftabel H₅ ditolak dan H₀ diterima. Pada tabel 4.12 diperoleh Fhitung sebesar 25,273 dengan Ftabel sebesar 2,48, sehingga Fhitung (25,273) ≥ Ftabel (2,48). dan tingkat signifikansi 0,00 ≤ 0,1. Maka H₃ diterima dan H₀ ditolak, yang artinya variabel kompensasi dan motivasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Cabang Cibinong.

4.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi atau adjusted R² antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi adjusted R² yang mendekati satu, yang artinya menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya jika nilai koefisien determinasi atau adjusted R² semakin kecil atau mendekati nol, maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.612	.588	.5192

Sumber: Data yang diolah 2023

Dari tabel di atas koefisien determinasi di atas dapat dilihat nilai Adjusted R Square bernilai 0,588. Hal ini berarti 58,8% Variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ke dua variabel independent, yaitu Kompensasi dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 41,2 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), secara parsial dijabarkan sebagai berikut :
 - a. Kompensasi memperoleh nilai t hitung -397 dan nilai signifikansi 0,694. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,694 > lebih dari 0,1 dan t hitung -397 < dari t tabel 0,442. Maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Cabang Cibinong.
 - b. Motivasi Kerja memperoleh nilai t hitung 4,987 dan nilai signifikansi 0,00. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,00 < kurang dari 0,1 dan t hitung 4,987 > lebih dari t tabel 0,422. Maka dapat

disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Swadharma Sarana Informatika Cabang Cibinong.

2. Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja pada uji F memperoleh nilai F sebesar 25.273 dengan signifikansi 0.000 karena nilai F hitung (25.273) > F tabel (2.48) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,1. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Swadharma Sarana Informatika Cabang Cibinong.
3. Variabel dominan pada penelitian ini adalah motivasi kerja untuk memperoleh kepuasan kerja karyawan sebesar 0,814 satuan.
4. Variabel (Kompensasi dan Motivasi kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 58,8%. Dari nilai tersebut artinya variabel independent yang terdiri dari kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 58,8% sementara sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan saran yang dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat yaitu sebagai berikut :

1. Saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu diharapkan dapat menambah variabel independen lainnya guna mengetahui variabel-variabel lain yang mempengaruhi variabel dependen. Peneliti selanjutnya juga dapat menambah jumlah sampel dan memperluas penelitian. Sehingga,

diharapkan dapat menghasilkan penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

2. Saran untuk PT Swadharma Sarana Informatika Cabang Cibinong dalam hal Kompensasi, sebaiknya selalu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar kepercayaan karyawan terhadap Perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga karyawan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam hal Motivasi diharapkan lebih memperhatikan pengembangan potensi karyawan dan promosi jabatan kepada karyawan berprestasi, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, agar bisa meningkatkan jenjang karirnya.

6. DAFTAR ISI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Bahri, S. and Nisa, Y.C., 2017. Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), pp.9-15.
- Hutami, R. P. (2012). Pengaruh Dividend Per Share, Return On Equity Dan Net Profit Margin Terhadap Harga Saham Perusahaan Industri Manufaktur Yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia Periode 2006-2010. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 1(2), 104-123.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Mamonto, F. W., Tumbuan, W. J., & Rogi, M. H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Bauran Pemasaran (4P) Terhadap Keputusan Pembelian Pada Rumah Makan Podomoro Poigar Di Era Normal Baru. *Jurnal EMBA: Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 9(2).
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Mulyana, T., Yudiardi, D. and Wahidin, I., 2021. Mencari Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 20(1), pp.001-008.
- Mundakir, M. and Zainuri, M., 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), pp.26-36.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nawa, F. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero)

- Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora*, 5(2).
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 23(2), 121-137.
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan noach cafe and bistro. *Agora*, 7(2).
- Soesilowati, E., & Djawoto, D. (2016). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hero Supermarket Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).