

Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Permodalan nasional madani indramayu

Tiara Fitri Rizkiyah^{1a*}, Ernawati^{2b*}, Dhelvianti Azni Savira^{c*}

^{a*}Universitas Wiralodra, Jawa Barat, Indonesia, tiarafitrizkiyah17@gmail.com

^{b*}Universitas Wiralodra, Jawa Barat, Indonesia, ernawati@gmail.com

^{c*}Universitas Wiralodra, Jawa Barat, Indonesia, dhelvianti.azni@unwir.ac.id

Abstract

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Indramayu, dengan sampel 79 orang dengan Metode Deskriptif dan Asosiatif,. Adapun indikator dalam variabel Kepuasan Kerja adalah *Pay*, *The Work It self*, *Co-workers* dan *Promotion Opportunities* (Kesempatan promosi). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, korelasi, koefisien determinasi, dan sumbang relatif antara variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat baik secara sendiri-sendiri maupun bersama. Perhitungan menggunakan alat bantu software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja terdapat persamaan regresi positif dengan nilai sebesar 0,150. Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi dan Kepuasan Kerja PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu, terdapat persamaan regresi positif dengan nilai sebesar 0,244. Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu terdapat persamaan regresi dengan nilai sebesar $Y = 37,343 + 0,302 X_1 + 0,372 X_2$ jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang akan mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, ada sejumlah prinsip yang harus dipenuhi dalam pendekatan sumber daya manusia, antara lain karyawan merupakan unsur investasi efektif yang dikelola dan dikembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang ke dalam perusahaan dalam bentuk produktivitas yang semakin besar, kebijakan program dan pelaksanaan harus diciptakan dengan memuaskan kedua pihak, yaitu untuk ekonomi perusahaan dan kebutuhan kepuasan karyawan, lingkungan kerja harus diciptakan dimana karyawan terdorong untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahliannya semaksimal mungkin dan yang terakhir program dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan dalam kebutuhan seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negative terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sunnyoto, 2015). Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.



Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan sebetulnya rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakan, namun kepuasan kerja bersifat subjektif. Kepuasan antara individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda, karena setiap individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya, namun kepuasan karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai tersebut namun hal tersebut tidak menjamin karyawan merasa puas karena pada hakikatnya manusia tidak mempunyai rasa puas. Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan karyawan di lapangan sering terjadi pertama gaji dan bonus yang tidak sesuai dengan target yang ada, kedua jam kerja yang tidak mengenal situasi dan kondisi seperti pada umumnya perusahaan, yang ketiga jumlah pekerjaan yang overload dengan waktu yang ada dan yang keempat seringkali terjadi keluar masuk karyawan dalam bekerja, keempat masalah di atas akhirnya berdampak pada hasil kerja yang dicapai yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pada Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Indramayu ditemukan beberapa diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja motivasi kompensasi dan pekerjaan itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan. Hal ini disebabkan oleh sifat beban yang mereka kerjakan memberikan dampak yang 3 signifikan terhadap sifat individual. Munculnya karakter seseorang tidak hanya dilihat sekilas, namun ketika ada tekanan atau beban kerja yang diberikan akan memunculkan karakter seseorang tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja adalah faktor upah/gaji (kompensasi), motivasi, dan pekerjaan itu sendiri, Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja adalah faktor upah/gaji (kompensasi), motivasi, dan pekerjaan itu sendiri, Faktor motivasi, kompensasi, disiplin kerja. (Priansa, 2020, p. 304). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan dari perusahaan (Mujanah, 2019).

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila pegawai karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut, maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah tentang Pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Subjek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang. Subjek yang diteliti adalah karyawan PT Permodalan Nasional Madani Indramayu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Metode Asosiatif. Dalam penelitian, 10 karyawan PT Permodalan Nasional Madani Indramayu digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas instrument. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Jumlah populasi karyawan dijadikan sampel setelah dikurangi 10 karyawan untuk uji validitas dan reliabilitas instrument. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner.

Uji Validitas



Uji validitas menurut Sugiyono (2017) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $< r$ hitung maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:359), pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan teknik belah dua dari spearman brown (split half) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2rb}{1+rb}$$

Keterangan :

r_i = reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua Kriteria dalam ujinya adalah jika rhitung lebih besar dari pada rtabel (rhitung $>$ rtabel) maka instrument penelitiannya dinyatakan reliable, dan sebaliknya apabila lebih kecil dari pada rtabel (rhitung $<$ rtabel) maka instrume penelitian dinyatakan tidak reliable.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas merupakan syarat dalam analisis parametrik dimana distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji KolmogorovSmirnov untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Jika nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 maka residual berdistribusi normal. Sebaliknya bila nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari 0,05 maka residual tidak berdistribusi normal. (Priyatno duwi, 2013:38).

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan di mana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Dan hasilnya sulit didapatkan pengaruh antara independen dan dependen variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Priyatno Duwi (2013:56).

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas. Metode yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Jika nilai sig. pada uji Glejser untuk setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut varians residual yang sama (homoskedastisitas). Jika nilai sig. pada uji Glejser untuk setiap variabel bebas lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas atau disebut varians residual tidak sama. Priyatno Duwi (2013:62).

Uji F dan Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama/simultan terhadap variabel terikatnya. Apabila hasil uji Fhitung lebih besar dari Ftabel berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel tersebut.

Jika Fhitung $<$ Ftabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika Fhitung $>$ Ftabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Munurut Sugiyono (2019:84). Menyatakan bahwa : “Pengujian T hipotesis ini dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan suatu hipotesis apakah sebaliknya diterima atau ditolak”.

Dengan ketentuan sebagai berikut : Jika thitung > ttabel Ho ditolak dan Ha diterima. Jika thitung < ttabel Ho diterima dan Ha ditolak.

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1

Rekapitulasi Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Pada Lampiran Perhitungan

Nomor Pertanyaan	Validitas		Kesimpulan
	Koefisien korelasi (rhitung)	Nilai Kritis (r tabel dengan taraf signifikasn 5%)	
1	0,754	0,632	Valid
2	0,673	0,632	Valid
3	0,744	0,632	Valid
4	0,898	0,632	Valid
5	0,870	0,632	Valid
6	0,766	0,632	Valid
7	0,696	0,632	Valid
8	0,857	0,632	Valid

Sumber: Output SPSS 29.0 (2024)

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas rekapitulasi pernyataan Kepuasan Kerja dinyatakan valid karena koefisien atau rhitung lebih besar dari rtabel 10 responden 0,632 dan dapat digunakan dalam analisa berikutnya

Tabel 2

Rekapitulasi Validitas Instrumen Motivasi Pada Lampiran Perhitungan

Nomor Pertanyaan	Validitas		Kesimpulan
	Koefisien korelasi (rhitung)	Nilai Kritis (r tabel dengan taraf signifikasn 5%)	
1	0,728	0,632	Valid
2	0,645	0,632	Valid
3	0,690	0,632	Valid
4	0,903	0,632	Valid
5	0,885	0,632	Valid
6	0,767	0,632	Valid
7	0,860	0,632	Valid
8	0,817	0,632	Valid

Sumber: Output SPSS 29.0 (2024)

Hasil dari rekapitulasi pernyataan variabel Motivasi (X1) dinyatakan valid karena koefisien korelasi atau rhitung lebih besar dari rtabel 10 responden 0,632 dan dapat digunakan dalam analisa berikutnya.

Tabel 3

Rekapitulasi Validitas Instrumen Kompensasi Pada Lampiran Perhitungan

Nomor Pertanyaan	Validitas	Kesimpulan
------------------	-----------	------------

	Koefisien korelasi (rhitung)	Nilai Kritis (r tabel dengan taraf signifikan 5%)	
1	0,754	0,632	Valid
2	0,673	0,632	Valid
3	0,744	0,632	Valid
4	0,898	0,632	Valid
5	0,870	0,632	Valid
6	0,766	0,632	Valid
7	0,696	0,632	Valid
8	0,857	0,632	Valid

Sumber: Output SPSS 29.0 (2024)

Tabel 3 menunjukkan nilai r tabel dengan dk = n-1, a = 5% yaitu 0,632. Maka r hitung > r tabel = 0,875 > 0,632. Jadi pernyataan nomor 1 adalah Valid

Uji Reliabilitas

Perhitungan Reliabilitas Kepuasan Kerja

$$R_i = \frac{2 \cdot (0,966)}{1 + 0,966} = \frac{1,932}{1,966} = 0,982$$

Dari penghasilan penghitungan reliabilitas angket Kepuasan Kerja diperoleh $r_i = 0,982$ dengan $N = 10$ dan taraf signifikan 5% didapat $r_{tabel} = 0,632$ sehingga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,982 > 0,632$) maka dapat disimpulkan bahwa angket Kepuasan Kerja reliabel.

Perhitungan Reliabilitas Motivasi:

$$R_i = \frac{2 \cdot (0,882)}{1 + 0,882} = \frac{1,764}{1,882} = 0,937$$

Dari penghasilan penghitungan reliabilitas Motivasi diperoleh $r = 0,937$ dengan $N = 10$ dan taraf signifikan 5% didapat $r_{tabel} = 0,632$ sehingga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,937 > 0,632$). Maka dapat disimpulkan bahwa angket Motivasi reliabel.

Perhitungan Reliabilitas Kompensasi

$$R_i = \frac{2 \cdot (0,914)}{1 + 0,914} = \frac{1,828}{1,914} = 0,955$$

Dari Penghitungan Reliabilitas Angket Kompensasi diperoleh $r = 0,955$ dengan taraf Signifikan 5% didapat $r_{tabel} = 0,632$ sehingga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,955 > 0,632$) Maka dapat disimpulkan bahwa Angket variabel Kompensasi Reliabel.

Tabel 4

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Unstandardized Residual		
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,85063776
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,058
	Negative	-,091
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,163 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS 25.0 (2024)

Tabel 4 menunjukkan hasil output di atas pada kolom Kolmogorov-Smimov Test dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig 2-tailed) sebesar 0,163. Karena signifikansi lebih dari 0,05, ($0,163 > 0,05$) maka data dari variabel Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dapat dikatakan data telah terdistribusi dengan Normal (Test distribution is Normal).

Tabel 5

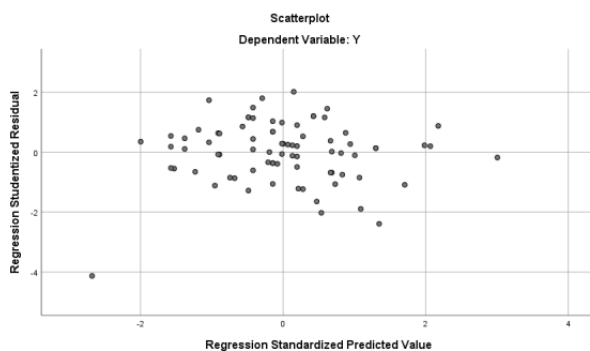
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	37,343	4,303		8,679	,000		
X1	,302	,120	,297	2,518	,014	,826	1,211
X2	-,372	,122	-,359	-3,042	,003	,826	1,211

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Motivasi (X1) dan variabel Kompensasi (X2) adalah $1,211 < 10$ dan nilai tolerance value $0,826 = 82,6\%$ di atas 10% , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6



Sumber: Output SPSS 29.0 (2024)

Berdasarkan hasil tabel 6 uji heteroskedastisitas di atas, sebagaimana gambar 4.1, bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. berdasarkan gambar 4.4, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat Kepuasan Kerja berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu Motivasi dan Kompensasi.

Uji Hipotesis T

Tabel 7

Uji T motivasi terhadap kepuasan kerja



Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,492	3,622		8,142	,000
	X1	,150	,115	,147	1,306	,195

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 29.0 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa thitung sebesar 8,142. Sedangkan pada tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $79-2-1=76$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,992 (lihat pada lampiran). Karena thitung lebih besar dari ttabel yaitu sebesar (8,142 > 1,992), maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 8

Uji T Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,475	3,919		10,840	,000
	X2	,244	,115	,235	2,119	,037

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 29.0 (2024)

Berdasarkan tabel 8, maka diketahui bahwa thitung sebesar 10,840. Sedangkan pada tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $79-2-1=76$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,992 (lihat pada lampiran). Karena thitung lebih besar dari ttabel yaitu sebesar (10,840 > 1,992), maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 9

Uji F Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92,921	2	46,460	5,571	,006 ^b
	Residual	633,839	76	8,340		
	Total	726,759	78			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS 29.0 (2024)

Berdasarkan tabel 9 maka diketahui bahwa Fhitung sebesar 5,571 dan nilai Sig sebesar 0,006. Selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel dengan dk pembilang = k = 2, dan dk penyebut = (n-k-1) = (79-2-1=76) dengan taraf kesalahan 5% maka Ftabel sebesar 3,328. Dengan demikian Fhitung lebih besar dari Ftabel (5,571 > 3,967), karena Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak dan Ha diterima

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja



Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai persamaan regresi sebesar 0,150. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Dhani dkk, (2023) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan dengan teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif serta analisis statistik inferensial berupa regresi linier berganda, kelayakan model, dan uji hipotesis (uji t). dengan teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptifserta analisis statistik inferensial berupa regresi linier berganda, kelayakan model, dan uji hipotesis (uji t). Hasil dari penelitan ini adalah bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang memiliki arti jika motivasi semakin tinggi dan kompensasi serta lingkungan kerja semakin membaik, maka kepuasan kerja karyawan juga semakin membaik dan secara konsisten memperkuat teori sebelumnya yaitu teori dua faktor oleh Frederick Herzberg dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memutuskan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan melalui motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian hasil diketahui bahwa terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan tingkat nilai persamaan regresi 0,244 karena Sig. 0,05 ($0,037 < 0,05$). Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Anggit Safrila, Nurvi Oktiani (2024), menyatakan bahwa kompensasi berpegaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Dari hasil perhitungan dapat diperoleh nilai correlation terhadap nilai thitung sebesar $0,667 > t_{tabel} 0,355$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan pihak perusahaan dapat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi, lalu dengan mengarahkan dan memelihara ikatan yang baik antara perusahaan dan karyawan maka bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu dengan nilai R Square adalah sebesar 0,128 atau sama dengan 12,8%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lawren, Chealsy, and Sanny Ekawati, 2023, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kompensasi terhadap kepuasankerja memiliki nilai yang positif sebesar 0,306. Nilai T-Statistic sebesar $3,537 > 1,96$ dan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan hipotesis kedua tidak ditolak berarti adanya pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah didapat oleh analisis data dengan menggunakan *software* SPSS 29.0 mengenai pengaruh atau hasil motivasi dan kepuasan kerja, pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja, dan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu, terdapat persamaan regresi positif dengan nilai sebesar 0,150. Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi dan Kepuasan Kerja PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu, terdapat persamaan regresi positif dengan nilai sebesar 0,244. Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu terdapat persamaan regresi dengan nilai sebesar $Y = 37,343 + 0,302 X_1 + 0,372 X_2$ jadi dapat

dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Saran

Untuk dapat mempertahankan Motivasi pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani peneliti menyarankan Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh Karyawan dan juga harus adanya evaluasi pekerjaan Karyawan. Untuk dapat mempertahankan kompensasi pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani peneliti menyarankan lebih ditingkatkan lagi fasilitas dan tunjangan Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Untuk dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawan, peneliti menyarankan PT. Permodalan Nasional Madani dan manajemen lebih diperhatikan lagi yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang lebih stabil.

Daftar Pustaka

- Ayub, A., Tangngisalu, J., & Albar, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Dengan Mediasi Komunikasi Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Niagawan*, 9(2), 86. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19033>.
- Amelia Zuastari, Roni Kurniawan, I. (2020). Kepuasan Kerja Pada Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang. *Student Online Journal*, 1(2), 416–426.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602.
- Edi winata. 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*. Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya.
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*, 13(1), 131–141.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutabarat, Lolasari Novelly. 2019. Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Managgio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (2), hal: 203. ISSN: 2623-2634.
- Hariato, dan Asron Saputra. 2020. Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA*, 8 (1), hal: 674-675. ISSN: 2303-1174.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (TEORI DAN PRAKTEK)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163. 73 74
- Rosi, Dede. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Departemen Stockfit P2). *STIE PASIM Sukabumi. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1 (1). hal: 108-110.
- Rosalinda, R., Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2021). Pengaruh Promosi Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 7(1), 60-67.
- Suryani, N. Lilis. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah JENIUS*, 2 (3), hal: 422-425.

- Sunanda, Wahidya Difta. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17 (1), hal: 26.
- Safri, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35-49.
- Sukmawati, Ira, Renny Sri Purnawati, dan Elin Herlina. 2019. Pengaruh Work Atmosphere Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Suatu Studi Pada Konsumen Butik28 Ciamis Mall). *Businnes Management and Enterpreneurship Journal*, 1 (2), hal: 70-73.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (ke 10)*. Prenadamedia Group.
- Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan resiliensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 156- 163.
- Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, N. A. Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik (ke 1)*.