

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA CIPTA GRAHA

Muhammad Muslim

Institut Bisnis Nusantara

muslim.m@ibn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi secara bersama-sama dan parsial berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha. Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha. Dari Uji T menunjukkan motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha.

Kata kunci: *motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, manajemen sumber daya manusia*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan, orang merupakan unsur paling penting dalam perusahaan. Untuk mencapainya tujuannya perusahaan maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Motivasi merupakan subyek yang membingungkan, karena motivasi tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak dan bisa diamati langsung. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya sendiri dalam bekerja, ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan di mana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bias diasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi mewakili proses-proses psikologi, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Kendati pun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Kebutuhan para karyawan akan pendapatan keinginan mereka diperlakukan secara wajar oleh organisasi membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia. (Simamora, 2014).

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Jika program kompensasi dirasakan

adil dan kompetitif 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 dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik. Karyawan akan merasa sangat puas apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha”**.

Dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha
2. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh motivasi dan kompensasi secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha

STUDI PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Anwar Prabu merupakan suatu perencanaan pengorganisasian pelaksana, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. (Mangkunegara, 2013). Menurut Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia – MSDM (*Human Resource Management HRM*). Adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasikan karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan. (Dessler, 2011)

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi menurut Abraham Maslow mengatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan: (Robbins dan Coulter, 2010)

1. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) merupakan kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan Keamanan
Kebutuhan keamanan (*safety needs*) merupakan kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.
3. Kebutuhan Sosial
Kebutuhan Sosial (*social needs*) merupakan kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
4. Kebutuhan Penghargaan
Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) merupakan kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) merupakan kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri; dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor ekstrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. (Robbins dan Coulter, 2010) Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas) atau tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban mereka berikan ketika mereka merasa tidak nyaman. Karakteristik tertentu secara konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja (faktor-faktor di sisi kiri), dan yang lainnya berkaitan dengan ketidakpuasan kerja (faktor-faktor di sisi kanan).

Herzberg percaya bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, para manajer yang berusaha untuk menghilangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja bisa mencegah orang-orang menjadi tidak puas tetapi tentunya tidak bisa memotivasi mereka. Ia menyebutkan faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*). Ketika faktor-faktor ini memadai, orang tidak akan tidak puas, tetapi mereka juga tidak akan puas (atau termotivasi).

Teori Tiga Kebutuhan McClelland

David McClelland dan rekan-rekannya mengusulkan teori tiga kebutuhan, yang mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh (bukan bawaan) yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu adalah: (Robbins dan Coulter, 2010)

1. Kebutuhan Akan Prestasi
Kebutuhan akan prestasi (nAch) yang merupakan pendorong untuk akses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar.
2. Kebutuhan Akan Kekuasaan
Kebutuhan akan kekuasaan (nPow) yang merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara di mana mereka tidak akan bersikap sebaliknya.
3. Kebutuhan Akan Afiliasi
Kebutuhan akan afiliasi (nAff) yang merupakan keinginan atas hubungan antar pribadi yang akrab dan dekat.

Kompensasi

Menurut Henry Simamora kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Dengan demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. (Henry Simamora, 2014)

Menurut Hasibuan kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2006)

Jenis Kompensasi

Menurut Henry Simamora jenis-jenis Kompensasi dapat dibagi ke dalam dua bentuk yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. (Henry Simamora, 2014)

1. Kompensasi Finansial
Kompensasi finansial terdiri dari:
 - a. Kompensasi Langsung

- 1) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah.
 - 2) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*)
 - 3) Bayaran Insentif (*Insentif Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian, laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
- b. Kompensasi Tidak Langsung
- 1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
 - 2) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
 - 3) Fasilitas yaitu, kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.
2. Kompensasi Non Finansial
- Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, lingkungan psikologis atau fisik di mana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial mencakup:
- a. Pekerjaan yaitu berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, dan pengakuan rasa pencapaian.
 - b. Lingkungan kerja yaitu berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kepuasan Kerja

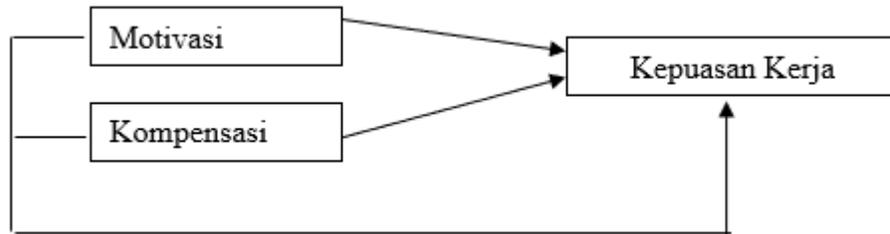
Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. (Wibowo, 2014). Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja berhubungan dapat diukur dengan beberapa indikator seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, penjelasan secara rinci variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: (Mangkunegara, 2013)

1. Turnover
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja
Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya lebih tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan tidak logis.
3. Umur
Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat pekerjaan
Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui keterikatan pengaruh langsung dan tidak langsung pada masing-masing:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan pada gambar di atas maka Hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

- H1: Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha.
- H2: Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha
- H3: Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dengan pendekatan secara kuantitatif. (Sugiyono, 2011)

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Masing-masing variabel bebas dan variabel terikat tersebut dapat dilihat pada tabel 1. berikut:

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kepuasan Kerja (Y)	1. Turnover	1
	2. Tingkat Ketidakhadiran Kerja	2
	3. Umur	3
	4. Tingkat Pekerjaan	4
	5. Ukuran Organisasi Perusahaan	5
Motivasi (X1)	1. Kebutuhan akan prestasi	6
	2. Kebutuhan akan kekuasaan	7
	3. Kebutuhan akan afiliasi	8
Kompensasi (X2)	1. Kompensasi Finansial	9-14
	2. Kompensasi Non Finansial	15-16

Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Prima Cipta Graha dengan jumlah 62 karyawan selain direktur dan manajer.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2011). Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 62 karyawan PT. Prima Cipta Graha selain direktur dan manajer.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu pengambilan sampel tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2011). Sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan pada PT. Prima Cipta Graha yang berjumlah 62 orang kecuali direktur dan manajer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> 0,361$

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel/indikator	Kriteria		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Motivasi				
1	X1.1	0,746	0,361	Valid
2	X1.2	0,676	0,361	Valid
3	X1.3	0,867	0,361	Valid
Kompensasi kerja				
1	X2.1	0,840	0,361	Valid
2	X2.2	0,791	0,361	Valid
3	X2.3	0,554	0,361	Valid
4	X2.4	0,870	0,361	Valid
5	X2.5	0,560	0,361	Valid
6	X2.6	0,870	0,361	Valid
7	X2.7	0,400	0,361	Valid
8	X2.8	0,739	0,361	Valid
Kepuasan Kerja				
1	Y.1	0,675	0,361	Valid
2	Y.2	0,865	0,361	Valid
3	Y.3	0,670	0,361	Valid
4	Y.4	0,750	0,361	Valid
5	Y.5	0,753	0,361	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,361.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alphahitung	Standaralpha	Keterangan
1	Motivasi (X_1)	0,875	0,361	Reliabel
2	Kompensasi (X_2)	0,904	0,361	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,889	0,361	Reliabel

Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha. Untuk melihat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Cipta Graha maka digunakan metode regresi linear berganda dan dilanjutkan dengan pengolahan secara statistik dengan menggunakan Software SPSS.

Persamaan Regresi Berganda

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Output SPSS Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.001	3.107		1.288	.203
	motivasi	.287	.103	.290	2.796	.007
	kompensasi	.406	.072	.581	5.598	.000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,001 + 0,287 X_1 + 0,406 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Konstanta sebesar 4,001 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi dan kompensasi maka kepuasan kerja karyawan sebesar 4,001
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,287 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada motivasi akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,287 dengan asumsi bahwa X_2 konstan.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,406 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada kompensasi akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,406 dengan asumsi bahwa X_1 konstan.

Koefisien Determinasi

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Output SPSS Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.376	.355	2.12988

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

Pada hasil perhitungan yang diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,355. Berarti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 35,5 % dan sisanya 64,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Uji F

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi tersebut dapat digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu signifikasinya dengan menggunakan uji F, berikut adalah langkah-langkahnya:

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$ Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha.

H₁: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka didapat hasil pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Output SPSS Anova
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.595	2	80.797	17.811	.000 ^a
	Residual	267.647	59	4.536		
	Total	429.242	61			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Dari hasil output SPSS di atas maka didapat F hitung sebesar 17,811 dengan tingkat signifikan 0,000 oleh karena itu probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Cipta Graha. Nilai F tabel dengan dk penyebut $(N - K - 1) = 62 - 2 - 1 = 59$ dengan taraf kesalahan 5% maka didapat F tabel sebesar 2,76. Jadi F hitung (17,81) > F tabel (2,76) maka Ho ditolak dan H₁ diterima yang artinya Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha

Uji T

Uji T adalah tes pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien b_1 , dan b_2 dari persamaan yang ada cukup signifikan atau apakah ada pengaruh variabel motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prima Cipta Graha dengan cara membandingkan nilai teoritis yang diperoleh dari t hitung dengan t tabel, dari hasil tersebut maka dapat dilihat perbandingan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak.

Tes pengujian ini dilakukan dengan dua arah menggunakan sebelah kiri dan kanan kurva dengan tingkat kesalahan yang ditolerir $\alpha = 5\%$ atau memiliki tingkat keyakinan 95% dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$) = $62 - 2 - 1 = 59$

Berikut langkah-langkah pengujian motivasi dan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis
 $H_0: \beta_1 = 0$, Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha
 $H_1: \beta_1 \neq 0$, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha
 $H_0: \beta_2 = 0$, Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha
 $H_1: \beta_2 \neq 0$, Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha
2. Menentukan nilai t tabel
 Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian dua arah, maka tingkat nyata adalah $\alpha 5\%$ (0,05) dibagi menjadi 2 derajat kebebasan yang digunakan ($n - k - 1$) = $62 - 2 - 1 = 59$ maka nilai tersebut adalah 2,000.
3. Menentukan nilai t hitung
 Hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS maka didapat hasil pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Output SPSS Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.001	3.107		1.288	.203
motivasi	.287	.103	.290	2.796	.007
kompensasi	.406	.072	.581	5.598	.000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS diperoleh r hitung untuk variabel motivasi adalah 2,796 dan variabel kompensasi adalah 5,598

4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan
 - a. Nilai t hitung dari b1 adalah $2,796 > 2,000$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Cipta Graha
 - b. Nilai t hitung dari b2 adalah $5,598 > 2,000$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Cipta Graha

KESIMPULAN

Berdasarkan dengan pembahasan di atas, maka penulis memberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Cipta Graha
2. Motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Cipta Graha

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, N., Julinar, A. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka". *Modus*, Vol. 31 No. 2.
- Dessler, G. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke sepuluh. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, S., Rachmasari, P. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka)". *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 2*.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta
- Rangkuti, D.A., Ernanda, Y. 2020. *Motivasi Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 7 No. 2.
- Robbins, S.P. dan Coulter, M. 2010. *Manajemen. Edisi Ke Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.