PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SIANTAR TOP TANJUNG MORAWA

Rosniwaty Bangun, Riama Ines Clara

Email Author: riamaclara20@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Siantar Top Tanjung Morawa. Populasi penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada PT Siantar Top Tanjung Morawa dan sampelnya adalah sejumlah populasi yakni 85 orang. Adapun cara yang dilakukan untuk mendapatkan data dengan menyebarkan kuesioner/angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan masing – masing variabel berada di bawah 0,05 yaitu 0,22 dan 0,03. Hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kompensasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasil uji F diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa secara simultan variabel motivasi dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R_{Square} yaitu 0,771 yang artinya variasi pada variabel kinerja karyawan dapat diterangkan oleh motivasi dan kompensasi kerja sebanyak 77,10%. Sisanya sebanyak 22,90% dipengaruhi oleh hal lain diluar fokus penelitian.

Kata kunci: motivasi, kompensasi, kepuasan kerja

This study aimed to determine the effect of motivation and compensation on employee job satisfaction at PT Siantar Top Tanjung Morawa. The population of this study is all employees at PT Siantar Top Tanjung Morawa and the sample is a population of 85 people. The method used to obtain data is by distributing questionnaires/questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis technique at a significance level of $\alpha = 0.05$.

The results showed that the significant value of each variable was below 0.05, namely 0.22 and 0.03. This states that there is a significant influence between motivation and work compensation on employee performance variables. The results of the F test obtained a significant value of $0.000 < 0.05$. This states that simultaneously the variables of motivation and work compensation have a significant effect on performance. Furthermore, the results of the coefficient of determination obtained an R_{Square} value of 0.771, which means that variations in employee performance variables can be explained by motivation and work compensation as much as 77.10%. The remaining 22.90% were influenced by other things outside the research focus.

A. PENDAHULUAN

PT. Siantar Top Tbk hanya mempunyai satu anak perusahaan saja, yakni PT. Siantar Megah Jaya yang bergerak di bidang perdagangan. Manajemen PT. Siantar Top Tanjung

Morawa menginginkan agar hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan yang diharapkan maka dibutuhkan sumber daya pegawai yang mempunyai kesanggupan dan ketrampilan yang mumpuni dalam industri khususnya *consumer goods*.

Biskuit merupakan salah satu produk unggulan dari PT. Siantar Top Tbk sehingga pengembangan dan inovasi produk biskuit semakin meningkat. PT. Siantar Top Tbk memproduksi berbagai jenis biskuit seperti Oriorio Vanilla, Go Tiramisu, Go Nanas, Go Potato, dan lainnya. Produk biskuit yang dihasilkan oleh PT. Siantar Top Tbk ditujukan untuk semua pangsa pasar, karena harganya relatif murah jika dibandingkan dengan produk biskuit yang serupa, dan rasanya yang dapat memenuhi selera konsumen, serta memiliki umur simpan yang lama.

Berbagai cara dilakukan manajemen PT. Siantar Top Tanjung Morawa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, namun dirasakan karyawan masih kurang maksimal. Berdasarkan survei awal penelitian pada bulan Oktober 2019 hingga Januari 2020 terlihat kinerja karyawan kurang maksimal mengakibatkan jumlah produksi menurun. Penurunan jumlah produksi membuat perusahaan mengalami kerugian. Kurangnya keterbukaan antar sesama karyawan sering terjadi, bawahan tidak paham dengan pekerjaan yang dilakukan namun disatu sisi karyawan menahan diri untuk menyampaikan kepada atasan.

Hal lain yang terlihat adalah pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sering diabaikan, pemberian pendidikan dan pelatihan sangat jarang dilakukan, karyawan malas untuk bekerja sehingga disiplin kerja yang rendah. Ketidaknyamanan antar karyawan sering terjadi secara terbuka diperbincangkan kepada karyawan lain sehingga terjadi mata rantai ketidaksenangan kepada karyawan tersebut. Aturan kerja yang kurang jelas juga sering dipermasalahkan, pemberian promosi jabatan berdasarkan kriteria yang tidak jelas sehingga sering terjadi karyawan mengundurkan diri karena hanya orang tertentu yang bisa mendapat promosi, tingkat kepuasan kerja karyawan rendah namun intensitas karyawan keluar dari perusahaan tinggi, hal ini menjadi

kerugian perusahaan karena harus merekrut karyawan baru.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian *Human Resource* (HR) pada bulan Januari 2020 diketahui belum terlaksananya kegiatan pemasaran dengan baik karena beban target pemasaran yang tinggi sehingga belum ada karyawan yang mampu mencapai target pemasaran hingga terbengkalainya laporan penjualan berdampak pada menurunnya penjualan dan tidak tercapainya laba perusahaan.

Pimpinan sepatutnya mampu memberikan motivasi melalui komunikasi yang baik kepada karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi demi kepentingan perusahaan dan karyawan. Hal tersebut sejalan dengan Motivasi yang dilakukan PT Siantar Top Tanjung Morawa berusaha menjalankan pelayanan yang profesional dan sungguh-sungguh bertanggungjawab untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan survei awal peneliti bulan Oktober 2019 hingga Januari 2020 terlihat bahwa motivasi karyawan di PT Siantar Top Tanjung Morawa masih rendah, dimana hubungan antara pimpinan dan karyawan kurang harmonis, demikian juga hubungan antara sesama karyawan juga kurang baik. Selain itu, data absensi berupa keterlambatan masuk kerja yang tinggi, juga seringnya terjadi *resign* karyawan karena belum puas dengan pekerjaan saat ini. Beberapa karyawan terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain *games*, menonton *film/youtube*, bahkan mengobrol dan bercanda pada saat jam kerja.

Selain itu, seringnya terjadi kurang terbangunnya komunikasi yang baik diantara supir yaitu jadwal (*scedule*) kerja supir khususnya supir luar kota, yang tumpang tindih sehingga beberapa supir bekerja secara *oversementara* sebagiannya lagi ada yang tidak mendapat tugas kerja. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan yaitu rendahnya motivasi kerja yang

berkaitan dengan melaksanakan maupun perencanaan tugas kerja.

Hal lain yang juga dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi, karena pemberian kompensasi yang tepat mampu memberikan efek baik bagi karyawan. Dengan pemberian kompensasi sesuai kinerjanya akan menciptakan kerjasama yang maksimal antara perusahaan dan karyawannya. Kesuksesan sebuah perusahaan industri ditopang oleh pemberian kompensasi dan kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang disediakan kepada karyawan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak selalu demikian halnya tergantung pada teknologi namun lebih pada keterkaitan dengan manusia yang melaksanakan pekerjaan. Yakni bagaimana karyawan memberikan kontribusi atau hasil kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diberikan di PT Siantar Top Tanjung Morawa terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari: gaji pokok, bonus dan upah lembur. Kompensasi finansial tidak langsung yang terdiri dari: tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan hari raya, dan asuransi kesehatan karyawan.

Pemberian kompensasi tentu saja tetap memperhatikan kondisi keuangan perusahaan karena biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan bukan hanya berkaitan dengan upah atau gaji namun juga bahan mentah, meskipun kebanyakan dari karyawan menganggap perusahaan memiliki dana yang cukup untuk memberikan mereka kompensasi sebagai balas dari jasa yang mereka berikan untuk perusahaan. Perusahaan dengan kondisi keuangan yang ada berharap karyawannya

merasa puas dan terus termotivasi memberikan kualitas kerja yang baik. Kepuasan karyawan membuat mereka tetap betah pada pekerjaannya dan akan mengurangi biaya mencari karyawan baru akibat banyaknya karyawan yang keluar masuk.

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat diidentifikasi kepuasan kerja karyawan masih rendah, penting untuk ditingkatkan, didukung dengan pemberian motivasi dan pemberian kompensasi bagi karyawan PT Siantar Top Tanjung Morawa. Maka penulis merasa perlu melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Siantar Top Tanjung Morawa.**

Kerangka konseptual penelitian, seperti pada Gambar 1 berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual

B. LANDASAN TEORITIS

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan.

Menurut Handoko (2015:286), kepuasan kerja (*job satisfaction*) “sebagai

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya". Hal ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Herzberg (Robbins, dkk, 2011:64), yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*).
- 2) Gaji/Upah (*Pay*).
- 3) Promosi (*Promotion*).
- 4) Pengawasan (*Supervision*)
- 5) Rekan kerja (*Workers*).

Indikator gaya kepemimpinan yang relevan dengan penelitian hanya pada Pekerjaan itu sendiri, Gaji/Upah, Promosi dan Pengawasan.

2. Motivasi

Motivasi merupakan masalah sentral dalam dunia psikologi. Motivasi merupakan inti dari sifat biologis, kognitif, dan aturan-aturan sosial. Hal lain yang lebih penting adalah motivasi memiliki nilai sangat tinggi dalam kehidupan manusia. Individu dapat digerakkan untuk melakukan suatu tindakan, disebabkan oleh faktor-faktor yang berbeda.

Menurut Handoko (2015:249), motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut Widodo (2016:322), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah kepada hasil kinerja yang baik, kecuali

usaha dilakukan dalam arah menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2013:233-239), yaitu:

1. Gaji (*salary*).
2. Supervisi.
3. Kebijakan dan Administrasi.
4. Hubungan kerja.
5. Kondisi kerja.
6. Pekerjaan itu sendiri.
7. Peluang untuk maju (*Advance*).
8. Pengakuan atau penghargaan (*Recognition*).
9. Keberhasilan (*Achievement*).
10. Tanggung jawab.

Indikator gaya kepemimpinan yang dikemukakan Sedarmayanti (2013:233-239), yang relevan dengan penelitian hanya pada hubungan kerja, peluang untuk maju, keberhasilan dan tanggung jawab.

3. Kompensasi

Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2014:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari

manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Samsudin (2014:187), terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

- 1) Kompensasi bersifat Materiil, yang terdiri dari:
 - a) Gaji
 - b) Insentif,
 - c) Bonus.
- 2) Kompensasi non Materiil, yang terdiri dari:
 - a) Pelatihan dan pengembangan.
 - b) Pujian.
 - c) Cuti..

Indikator gaya kepemimpinan yang dikemukakan Samsudin(2014:187), yang relevan dengan penelitian hanya pada Insentif, Bonus, Pujian dan Cuti.

C. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:170). Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai PT Siantar Top Tanjung Morawa berjumlah 85 orang. Berdasarkan definisi tersebut, populasi penelitian ini adalah karyawan PT Siantar Top yang berjumlah 85 orang, yang dirinci sebagai berikut:

Tabel 1. Populasi Karyawan Berdasarkan Bagian

No	Keterangan	Jlh	No	Keterangan	Jlh
1	Manajer Area	1	11	Kepala Gudang	1
2	Kepala Kantor Cabang	1	12	Staf Gudang	4

3	Kepala Keuangan	1	13	Kepala Engineering	1
4	Staf Keuangan	4	14	Staf Engineering	4
5	Kepala HRD & GA	1	15	Audit Kontrol	2
6	Staf HRD & GA	6	16	Audit Quality & Treatmen	4
7	Kepala Pabrik	1	17	Customer Service	2
8	Staf Pabrik	4	18	Karyawan Pabrik	23
9	Kepala Pemasaran	1	19	Keamanan / Security	4
10	Staf Pemasaran	14	20	Supir / Driver	6
Total		34	Total		51

Sumber : PT Siantar Top Tanjung Morawa, 2020

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil (Sugiyono, 2012:68). Populasi penelitian ini berada dibawah 100 orang maka cara pengambilan sampel yang dilakukan adalah total sampling artinya semua populasi dijadikan sampel.

3. Teknik Analisis Data

Untuk memperoleh hasil yang diharapkan maka peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS. Secara matematis pengaruh antar variabel yakni motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan digambarkan dalam persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b^{1,2}. = Koefisien regresi

X₁ = Motivasi

X₂ = Kompensasi

e = *Standard error*

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk memastikan data yang diperoleh dari lapangan merupakan data yang valid atau akurat selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian ini maka dilakukan uji validitas terhadap semua data yang ada dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 24.0 dengan rumusan sebagai berikut:

a. Apabila r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.

b. Apabila r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Untuk nilai r_{tabel} didapat dengan ketentuan $df = \text{jumlah responden} = 85$ dan derajat signifikansi yakni $(\alpha) = 5\%$ didapatkan nilai *Corrected item total correlation* yang memperlihatkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat dipakai untuk menguji keabsahan atau validitas instrumen. Adapun pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 85$, sehingga $r(0,05;85)$, diperoleh r_{tabel} adalah 0.210. Hasil yang diperoleh dari pengolahan data yakni nilai validitas dari masing-masing variabel Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) PT Siantar Top ditunjukkan pada Tabel-tabel, berikut :

Tabel 2. Corrected Item Total Correlation Variabel Motivasi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	32.6118	7.407	.482	.304	.796
X12	32.6353	6.925	.570	.457	.784
X13	32.5529	7.583	.499	.278	.795
X14	32.6353	7.092	.537	.315	.789
X15	32.5882	7.126	.538	.337	.788
X16	32.6471	7.041	.484	.286	.798
X17	32.4588	7.299	.577	.385	.784
X18	32.6000	7.171	.545	.478	.787

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, (2020)

Tabel 3. Corrected Item Total Correlation Variabel Kompensasi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	33.1882	5.797	.466	.313	.799
X22	33.3412	5.466	.405	.193	.814
X23	33.1765	5.361	.706	.946	.768
X24	33.1647	5.520	.588	.410	.783
X25	33.1412	5.623	.561	.627	.787
X26	33.3529	5.183	.449	.306	.812
X27	33.1176	5.819	.533	.604	.792
X28	33.1882	5.393	.675	.943	.771

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, (2020)

Tabel 4. Corrected Item Total Correlation Variabel Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y11	32.5412	8.108	.565	.492	.915
Y12	32.5882	7.578	.711	.578	.903
Y13	32.6000	7.481	.786	.705	.896
Y14	32.5412	7.537	.795	.675	.896
Y15	32.5765	7.604	.746	.652	.900
Y16	32.5765	7.533	.776	.650	.897
Y17	32.4941	8.062	.656	.582	.907
Y18	32.5647	7.820	.708	.640	.903

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, (2020)

Berdasar dari data yang disajikan pada Tabel 2, Tabel 3, dan Tabel 4, untuk menilai validitas instrumen kuesioner yang dibuat, maka akan dibandingkan nilai pada *coloum corrected item total correlation* (nilai r_{hitung}) dengan r_{tabel} . Adapun pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 85$, maka nilai r_{tabel} adalah 0.210. artinya dari seluruh data yang digunakan menyatakan bahwa seluruh pertanyaan valid, ditunjukkan oleh nilai *corrected item total correlation* bernilai lebih besar atau sama dengan nilai r_{tabel} 0,210.

b. Uji Reliabilitas

Data yang lolos uji valid kemudian di uji kembali Untuk memperoleh reliabilitas data penelitian maka dilakukan pengujian dengan menggunakan SPSS 24.0. Hasil uji reliabilitas dari variabel Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) pada PT Siantar Top pada Tabel-tabel berikut :

Tabel 5. Nilai Reliability Variabel Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
.811	.814	9

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, 24.0 (2020)

Tabel 6. Nilai Reliability Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.812	.830	8

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, 24.0 (2020)

Tabel 7. Nilai Reliability Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.914	8

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, 24.0 (2020)

Dari data yang ditunjukkan pada Tabel 5, Tabel 6, dan Tabel 7, diperoleh nilai r_{α} untuk setiap variabel sebesar 0,811; 0,812, dan 0,914 dimana Cronbach's Alpha sebesar 0,60 karena nilai r_{α} positif dan lebih besar dari Cronbach's Alpha 0,811; 0,812, dan 0,914 > 0,60 maka dapat ditarik kesimpulan semua item pertanyaan dalam kuesioner penelitian adalah *reliabel* dan dapat dipakai untuk penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yaitu uji untuk menunjukkan apakah model regresi berdistribusi normal dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila titik menyebar di sekitar garis diagonal maka data dinyatakan berdistribusi normal. *Histogram Regression Standardized Residual* sebagai berikut :

Gambar 1: Pegujian Normalitas.

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Gambar 1 memperlihatkan posisi titik-titik menyebar di sepanjang garis diagonal, kondisi ini menunjukkan data berdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* pada tingkat signifikan 5% (0,05). Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.2118
	Std. Deviation	3.15509
Most Extreme Differences	Absolute	.235
	Positive	.188
	Negative	-.235
Test Statistic		.235
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 ^b

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan data pada Tabel 8, bahwa data berdistribusi normal dengan nilai *test statistic* sebesar 0,166 karena nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) sebesar 0,010 dimana angka ini di atas tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. atau nilai *asymp.sig* (2-tailed) > 0,05 dengan demikian nilai *Asymp.Sig* > 0,05 (0,010 > 0,05).

b. Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 1,0 maka tidak terjadi multikolinieritas. Besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.967	1.034
Kompensasi	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan data pada Tabel 9. memperlihatkan bahwa semua nilai variabel independen memiliki nilai *Tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 1,00 dimana nilai *Tolerance* dari variabel Motivasi dan Kompensasi masing-masing sebesar (0.967 > 0,10) dan (0.967 > 0,10) sedangkan nilai *VIF* dari variabel Motivasi dan Kompensasi masing-masing sebesar (1.034 > 1,00) dan (1.034 > 1,00) sehingga hal ini berarti dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan grafik dan analisis statistik berupa *uji scatterplot*. Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y seperti yang terlihat pada Gambar 3 berikut.

Gambar 3: Pengujian Heteroskedastisitas.

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan data pada Gambar 3 diketahui bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memperdiksi pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan variabel independennya.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.100	5.507			
Motivasi	.248	.106	.238	.967	1.034
Kompensasi	.366	.121	.307	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan data pada Tabel 11, diketahui persamaan regresi linier berganda adalah berikut:

$$Y = 14,100 + 0,248X_1 + 0,366X_2 + 0$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Konstanta

Nilai konstanta sebesar 14,100, menerangkan bahwa jika nilai variabel bebas (X) yakni Motivasi dan Kompensasi nilainya sebesar 0, atau variabel Motivasi dan Kompensasi tidak ada maka besaran tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Siantar Top adalah 14,100.

b) Koefisien Regresi Variabel Motivasi (X₁)

Nilai koefisien regresi Motivasi sebesar 0,248 artinya apabila motivasi bekerja karyawan meningkat sedangkan variabel X₂ konstan (ceteris paribus), maka tingkat kepuasan karyawan turut meningkat sebesar 0.248. dengan kata lain apabila keadaan motivasi karyawan semakin membaik atau peningkatan sebesar kelipatan 1 persen maka Kepuasan Kerja (Y) PT Siantar Top akan ikut meningkat sebesar 0,248 persen.

c. Koefisien Regresi Variabel Kompensasi (X₂)

Nilai Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,366 artinya jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan meningkat sedangkan variabel X₁ konstan, maka nilai variabel Y akan ikut meningkat sebesar 0,366. Dapat juga diartikan bila Kompensasi mengalami kenaikan atau penambahan sebesar kelipatan 1 persen maka Kepuasan Kerja (Y) PT Siantar Top akan ikut meningkat sebesar 0,366 kali (poin).

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji Parsial)

Hasil uji t pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial pada PT Siantar Top sebagai variabel terikat (Y) disajikan sebagai berikut:

Tabel 12. Uji t (Parsial) Coefficients Coefficients^a

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.560	.012		
Motivasi	2.337	.022	.967	1.034
Kompensasi	3.014	.003	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Menurut Tabel 12 yang disajikan di atas, nilai *coefficients* secara parsial dari masing variabel, dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Untuk variabel Motivasi diperoleh nilai sig dengan angka 0,022 < 0,05, artinya motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai sig dengan angka 0,003 < 0,05, artinya kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji F

Hasil uji-F (uji simultan) yaitu uji yang dilakukan secara bersama-sama (serempak) untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT Siantar Top disajikan pada Tabel 20 di bawah ini :

Tabel 13. Uji F (Secara Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.294	2	74.147	8.839	.000 ^b
	Residual	687.894	82	8.389		
	Total	836.188	84			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, 24.00 (2020)

Melihat hasil uji yang ditampilkan pada Tabel 13, diketahui bahwa nilai Anova F_{hitung} variabel Motivasi dan Kompensasi adalah 8,839 dengan besar angka signifikan 0,000. Sedangkan, nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,711 (dalam rumus Excel =FINV(0.05,3,85)) dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,839 > 2,711$) dan nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diartikan Motivasi dan Kompensasi secara serempak memberikan pengaruh signifikan kepada Kepuasan Kerja (Y) pada PT Siantar Top.

Koefisien Determinasi (R^2)

Seberapa besar motivasi dan kompensasi menerangkan kepuasan kerja pada PT Siantar Top dilihat dari besaran koefisien determinasinya. Berikut tabel koefisien penelitian:

Tabel 14. Model Summary Goodness of Fit (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.771	.757	2.89637

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Melihat data Tabel 14 di atas, diketahui Nilai R_{Square} yaitu 0,771 atau R^2 x 100% sebesar 77,10%, berarti variabel bebas penelitian yaitu motivasi dan kompensasi dapat menerangkan kepuasan kerja atau dengan kata lain memberikan sumbangsih besar dalam menjelaskan tentang Kepuasan Kerja sebesar 77,10% sedangkan sisanya 22,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti variabel Budaya Kerja, Promosi jabatan, Kompetensi, faktor personal dan faktor situasi, kebijakan pemerintah dan situasi perekonomian nasional.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT Siantar Top.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT Siantar Top.
3. Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT Siantar Top.
4. Nilai R_{Square} yaitu 0,771 atau 77,10%, artinya variabel penelitian memberikan sumbangsih besar dalam menjelaskan tentang Kepuasan Kerja PT Siantar Top sebesar 77,10% sedangkan sisanya 22,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

2. SARAN

Banyak alasan mengapa perusahaan tetap memperhatikan kepuasan kerja karyawannya adalah menciptakan rasa memiliki karyawan atas perusahaan. Setiap karyawan akan memberikan kemampuan dalam mendukung tujuan perusahaan yang tentu saja berdampak pada daya saing dan keberlanjutan perusahaan. Karena karyawan ternyata begitu berdampak pada perusahaan tentulah perusahaan tidak hanya berpikir tentang pemanfaatan teknologi dan keuntungan semata tetapi bagaimana mengelola sumber daya manusianya.

Pergeseran pengetahuan perusahaan akan pengelolaan sumber daya manusianya akan membentuk karakter perusahaan yang mampu memotivasi karyawan. Hasil penelitian ini jelas mengatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan akan menciptakan keinginan atau ketertarikan untuk belajar dan selalu berlatih dengan baik setiap perubahan yang terjadi dalam perusahaan sehingga terjadi keseimbangan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Maka motivasi yang diberikan melalui pimpinan baik supervisor maupun manajer dengan etika yang baik semuanya bermuara kepada perusahaan juga.

Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Terkadang kondisi perusahaan maupun perekonomian secara global perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi sesuai yang diharapkan oleh karyawan. Tekanan ini membuat perusahaan terhadap ahrus melakukan perampingan terhadap organisasi dan beberapa perbaikan di tingkat manajemen untuk mengurangi biaya. Pada kondisi ini maka manajemen harus mampu melakukan komunikasi dengan seluruh karyawan untuk memahami kondisi perusahaan yang sebenarnya. Dalam kondisi perekonomian dalam kondisi stabil sebaiknya perusahaan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kriteria penetapan gaji dan tunjangan yang pantas.

Kelayakan kompensasi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan sesuai dengan pernyataan Mubarak. E. Saefuddin (2017:94) adalah filosofi kompensasi yang mendasar yaitu filosofi kelayakan dan filosofi kinerja. Filosofi kelayakan bahwa perusahaan meyakini setiap karyawan yang bekerja selama satu tahun layak mendapatkan kenaikan gaji pokok, insentif, bonus dengan mengabaikan kondisi ekonomi dan industri. Filosofi kinerja yakni yang mendapatkan kompensasi gaji dan insentif didasarkan pada perbedaan kinerja di antara pegawai. Pegawai dengan kinerja baik akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar ketimbang karyawan dengan kinerja kurang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Mubarok. E. Saefuddin. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengantar Keunggulan Bersaing. Bogor: In Media.
- Robbins Stephen P. dan Coulter Mary, 2011. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Bardani P., Jakarta : Erlangga.
- Samsudin, Sadili. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Widodo. 2016. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yokyakarta: Pustaka Belajar.