

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. GAWI MAKMUR KALIMANTAN
KEBUN BARAT DI KABUPATEN TANAH LAUT**

Mirawati¹, Ikmal Nur Muflih², Himawan Chandra Hadinata³.

Fakultas Ekonomi 18310094, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA)

Muhammad Arsyad Al Banjari

Fakultas Ekonomi 10408144035, Universitas Negeri Yogyakarta,

Fakultas Ekonomi 09408141007, Universitas Negeri Yogyakarta

ABSTRAK

MIRAWATI, 2023, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Barat Di Kabupaten Tanah Laut, Pembimbing I : Ibu Hj. Lamsah, Pembimbing II : Ibu Ervica.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Barat Di Kabupaten Tanah Laut, (2) Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Barat Di Kabupaten Tanah Laut dan

(3) Kompensasi dan motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Barat Di Kabupaten Tanah Laut. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik random sampling, dimana populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Barat Di Kabupaten Tanah Laut dengan jumlah sampel 47 responden. Teknik analisis data dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis menggunakan *software* SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Barat Di Kabupaten Tanah Laut, (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Barat Di Kabupaten Tanah Laut dan (3) Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Barat Di Kabupaten Tanah Laut.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Mirawati, 2023, Effect of Compensation and Motivation on Employee Job Satisfaction at PT. Gawi Makmur Kalimantan West Gardens in Tanah Laut District, Supervisor I : Mrs. Hj. Lamsah, Advisor II : Mrs. Ervica

This study aims to examine: (1) Compensation has an effect on employee job satisfaction at PT. Gawi Makmur Kalimantan West Gardens in Tanah Laut District

(2) Motivation has an effect on employee job satisfaction at PT. Gawi Makmur Kalimantan West Gardens in Tanah Laut District, and (3) Compensation and Motivation can increase employee job satisfaction at PT. Gawi Makmur Kalimantan West Gardens in Tanah Laut District. The design of this research is quantitative research with random sampling technique, where the research population is all employees at PT. Gawi Makmur Kalimantan West Gardens in Tanah Laut District with a sample size of 47 respondents, data analysis technique used validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis testing using *SPSS* software version 25.

The result showed (1) Compensation had a significant positive effect on employee job satisfaction at PT. Gawi Makmur Kalimantan West Gardens in Tanah Laut District, (2) Motivation has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Gawi Makmur Kalimantan West Gardens in Tanah Laut District and (3) Compensation and Motivation can simultaneously increase employee job satisfaction at PT. Gawi Makmur Kalimantan West Gardens in Tanah Laut District.

Keyword: Compensation, Motivation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kebersihan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi demi mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Potale dan Uhing (2015) menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menghasilkan sumber daya yang puas akan pekerjaan yang dijalani saat ini.

Salah satu faktor yang mendasari terciptanya kepuasan kerja ialah kompensasi. Kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang secara langsung atau tidak langsung kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh

karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin baik. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik (Hasibuan 2013 : 118).

Secara umum kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang berkualitas, mendorong karyawan untuk berprestasi, dan mempertahankan

Universitas Halu Oleo, 2017.

Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta, Erlangga.

Dadang Sunyoto, 2015, "*Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*".

Jakarta: PT. Buku Seru

Dessler, Garry. 2015. "*Human Resource Management*". Jakarta: Salmeba Empat.

Hasibuan, Malayu. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". *Edisi Revisi*.

Jakarta, Bumi Aksara.

Marwansyah. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: Penerbit Alfabeta

2016.

Prof. H. Suparyadi, S.IP, M.M. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", 2016

Sinambela, Lijan, Poltak, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. BumiAksara,
2016.

Yohana Meylia Noviyana dan Bambang Haryadi. 2014. Upaya Memotivasi Kerja
Karyawan Pada Cv. Kokoh Bersatu Plastik, Surabaya. *Agora*. 2 (2)

Yusuf Burhanuddin. 2015. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga
Keuangan Syariah*". Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.