

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. GAWI MAKMUR KALIMANTAN
CABANG REGIONAL BANJARMASIN**

Ayu Rahmayanti¹, Hairul², Hj. Farida Yulianti³

Program Studi Manajemen, 612101, Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin

sr4520043@gmail.com/085390471360

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin, (2) Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin dan (3) Kompensasi dan motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik *random sampling*, dimana populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin 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 pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin, (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin dan (3) Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin.

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) Compensation has an effect on employee job satisfaction at PT. Gawi Makmur Kalimantan Regional Branch Banjarmasin, (2) Motivation has an effect on employee job satisfaction at PT. Gawi Makmur Kalimantan Regional Branch Banjarmasin and (3) Compensation and motivation can increase employee job satisfaction at PT. Gawi Makmur Kalimantan Banjarmasin Regional Branch. The design of this research is quantitative research with random sampling technique, where the research population is all employees at PT. Gawi Makmur Kalimantan Regional Branch Banjarmasin 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 results showed (1) Compensation had a significant positive effect on employee job satisfaction at PT. Gawi Makmur Kalimantan Banjarmasin Regional Branch, (2) Motivation has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Gawi Makmur Kalimantan Regional Branch Banjarmasin and (3) Compensation and Motivation can simultaneously increase employee job satisfaction at PT. Gawi Makmur Kalimantan Banjarmasin Regional Branch.

Keywords: *Compensation; Motivation; Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam suatu organisasi untuk meraih 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) berpendapat bahwa sumber daya manusia ialah faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang bisa mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menghasilkan sumber daya yang puas akan pekerjaan yang dijalannya.

Salah satu faktor yang menjadi dasar terciptanya kepuasan kerja ialah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan 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 didapatnya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin baik. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik (Hasibuan 2013:118).

Secara umum kompensasi yang diberikan untuk menarik karyawan yang berkualitas, mendorong karyawan untuk berprestasi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar memiliki loyalitas yang tinggi (Panggabean dalam Subekhi dan Jauhar, 2012:176).

Selain kompensasi, motivasi kerja juga penting dalam menciptakan kepuasan kerja seperti yang dinyatakan dalam Kadarisman (2012:278) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara berhasil dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan dorongan bagi seseorang karyawan agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan pribadi karyawan tersebut sampai akhirnya tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, maka diperlukan pemahaman kebutuhan umum yang selalu ada pada setiap orang. Hal ini dapat dilakukan karena pada dasarnya setiap orang memiliki kebutuhan dominan. Dengan mengetahui kebutuhan apa yang mendominasi pekerjaannya, seorang pemilik atau manager akan dapat memotivasi pekerjaannya dengan memenuhi kebutuhan pekerja tersebut sehingga pekerja dapat bekerja secara maksimal.

Dalam menciptakan kepuasan kerja, perusahaan ini berusaha memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan dengan memberikan kompensasi dan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu, untuk memenuhi kesejahteraan karyawan perusahaan ini juga membangun rumah hunian atau *long house*, fasilitas listrik dan air untuk karyawannya, serta ikut mencerdaskan kehidupan anak contohnya dengan dibangunnya fasilitas sekolah dan masjid.

Akan tetapi masih banyak ditemukan kendala di perusahaan dan karyawan dengan masalah yang berbeda-beda. Berdasarkan uraian yang ada, penulis merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin”.

METODE

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif (angka-angka). Model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mendeskripsikan pengaruh antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin. Dalam melakukan pengujian pengaruh antara variabel independent (kompensasi dan motivasi) dengan variabel dependen (kepuasan kerja) menggunakan pengujian statistik dengan alat atau bantuan *software* SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompensasi (X^1) dan motivasi (X^2) terhadap kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,287, maka secara keseluruhan item pertanyaan dapat dikatakan valid dan mempunyai hubungan yang kuat. Sementara hasil reliabilitas *Alpha Cronbach* (X^1) diperoleh hasil 0,866 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item. Dan hasil reliabilitas *Alpha Cronbach* (X^2) diperoleh sebesar 0,661 lebih besar dari 0,60 maka hasil tersebut dapat disimpulkan keseluruhan item reliabel. Sedangkan hasil reliabilitas *Alpha Cronbach* (Y) diperoleh hasil 0,632 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item. Dengan demikian dapat diketahui hasil dari perhitungan *software* SPSS 25 tersebut semua variabel dinyatakan valid dan reliabel.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahuinya dilakukan dengan memperhatikan hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov dan scatter plot. Berdasarkan nilai signifikan yang ditunjukkan pada hasil output SPSS 25 sebesar 0,200 dapat dinyatakan bahwa data adalah berdistribusi normal, karena memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Selain itu uji normalitas juga dapat dilakukan dengan memperhatikan scatter plot. Berdasarkan hasil scatter plot, maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian adalah berdistribusi normal. Hal ini disebabkan karena titik-titik yang dihasilkan menunjukkan sebaran dari kiri bawah ke kanan atas mengikuti garis diagonalnya.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai yang tertera pada kolom tolerance dan kolom VIF yaitu dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $>$ 0,10 dan nilai VIF $<$ 10,00, begitu sebaliknya. Berdasarkan hasil variabel X^1 dan X^2 memiliki nilai tolerance sebesar 1,00 $>$ 0,10 dan nilai VIF 1,000 $<$ 10,00, artinya dapat dinyatakan pada data ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu kepengamatan yang lain. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan alat bantu SPSS 25, dilihat dari grafik scatterplot menunjukkan dimana sumbu terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak menyebar di atas dan di bawah atau sekitar 0. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau bawah saja, penyebaran titik membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Artinya dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X^1) dan (X^2) terhadap variabel (Y). Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang dapat diturunkan dalam penelitian ini adalah $Y = 11,188 + 0,218X^1 + 0,297X^2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 11,188 berarti bahwa apabila kompensasi dan motivasi kerja bernilai constant atau nol (0), maka Y (Kepuasan Kerja) memiliki nilai 11,188, dalam hal ini berarti bahwa karyawan tetap memiliki kepuasan kerja yang baik dikarenakan faktor pendukung lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 2) Koefisien regresi variabel kompensasi (X^1) sebesar 0,218 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh Antara kompensasi dengan kepuasan kerja, jika semakin baik kompensasi maka kepuasan kerja akan meningkat positif.
- 3) Koefisien regresi variabel motivasi (X^2) sebesar 0,297 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh Antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, jika semakin baik motivasi kerja maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

6. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji apakah variabel kompensasi (X^1) dan motivasi (X^2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Berdasarkan uji-t, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X^1) mempunyai nilai t_{hitung} yaitu 3,318 dan nilai t_{tabel} adalah 2,051 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,318 > 2,051$), maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan ($0,002 < 0,05$) secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan variabel motivasi (X^2) mempunyai nilai t_{hitung} yaitu 2,436 dan nilai t_{tabel} adalah 2,051 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,436 > 2,051$), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja.

7. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a /tolak H_o tetapi jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dinyatakan H_o /tolak H_a . Berdasarkan hasil pengolahan data memiliki F_{hitung} adalah 8,406 sedangkan F_{tabel} 3,204, maka H_a diterima dan H_o ditolak dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan berpengaruh dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi R^2 pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan modal menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ialah dimana diantara nol dan satu. Semakin kecil nilai R^2 semakin terbatas kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Berdasarkan data pada hasil uji koefisien determinasi R^2 dapat disimpulkan bahwa :

- 1) $R = 0,526$ menunjukkan hubungan antara kompensasi (X^1) dan motivasi (X^2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 52,6%. Hal ini berarti bahwa kompensasi dan motivasi memiliki hubungan yang cukup erat.
- 2) Angka R Square (R^2) sebesar 0,276 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X^1 dan X^2 terhadap variabel Y sebesar 27,6% sedangkan sisanya 72,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin. Hal ini membuktikan bahwa semakin baiknya kompensasi, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat menjadi acuan untuk memberi saran yaitu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan dalam pemberian gaji dengan tepat waktu, baik dan adil.
- 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin. Diharapkan perusahaan tetap meningkatkan motivasi karena motivasi akan meningkatkan semangat dalam bekerja.
- 3) Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin.

REFERENSI

- Alma, Buchari. 2013. *"Belajar Mudah Penelitian"*. Bandung Cv Alfabeta
- Andhika Irawan, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Departemen 4 W Kalim PT. Asuransi Buana", Skripsi Universitas Indonesia, 2012.
- Aslinda, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konowe", Skripsi 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: Salemba 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. Bumi Aksara, 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.