

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TOKO JADI FASHION JEMBER**

**Seno Sumowo SE, MM<sup>1</sup>, Yusron Rozzaid SE, Msi<sup>2</sup>, Fathur Rahman<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Prodi Manajemen FE Universitas Muhammadiyah Jember

<sup>2</sup>Prodi Manajemen FE Universitas Muhammadiyah Jember

<sup>3</sup>Alumni FE Universitas Muhammadiyah Jember

## **ABSTRAK**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *Kompensasi*, dan *Motivasi* terhadap Kepuasan kerja karyawan di Toko Jadi Fashion Jember. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Kompensasi*, dan *Motivasi* terhadap Kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilakukan pada karyawan Toko Jadi Fashion Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Toko Jadi Fashion Jember sebanyak 30 orang responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan populasi sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas) dan uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi). Data diolah menggunakan IBM SPSS 21. Hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel *Kompensasi*, dan *Motivasi* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Toko Jadi Fashion Jember.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja.

## **ABSTRACT**

*The formulation of the problem in this research is how the influence of Compensation, and Motivation to Job Satisfaction at Toko Jadi Fashion Jember. The purpose of the research is to know and analyze the influence of Compensation, and Motivation to employee Satisfaction either partially or simultaneously. The study was conducted on the employees of Toko Jadi Fashion Jember. The population in this research is all the permanent employees of Toko Jadi Fashion Jember by 30 respondents. The sampling technique used the census population. Data collection techniques used interviews, questionnaires and literature study. The analysis used included the test of the research instrument (test of validity and reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (multicollinearity test, heteroscedasticity test and normality test) and hypothesis test (t test, F test and coefficient of determination). Data processed using IBM SPSS 21. The results of analysis using regression can be seen that the variable Compensation, and Motivation have a significant effect on Employee Satisfaction at Toko Jadi Fashion Fashion Jember.*

*Keywords: Compensation, Motivation and Job Satisfaction.*

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh banyak negara. Sumber daya yang berkualitas sangatlah membantu perkembangan perusahaan di negara berkembang, maka dari itu pembangunan yang dilaksanakan akan terasa cepat, tepat, dan mudah. Kehidupan negara yang masyarakatnya semakin meningkat, terutama meningkatnya tuntutan hak atas pelayanan yang semakin tepat, murah, adil, berkualitas dan lengkap. Dengan sumber daya yang diandalkan, diharapkan dengan adanya untuk membangun sampai pelaksanaan operasionalnya akan dapat dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan. Untuk itu perusahaan melakukan berbagai inovasi untuk mengantisipasi terjadinya persaingan yang semakin kuat. Manajemen perusahaan sangat perlu menetapkan berbagai langkah dan kebijakan yang dapat dicapai dengan baik, maka dari itu untuk mencapai kondisi tersebut diperlukan sekali performa karyawan karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu

kebijaksanaan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang dilaksanakan.

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya (Martoyo, 2007).

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik.

Menurut Siagian (2008, p.138), mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terlambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan (Robbins, 2006).

Penelitian ini dilakukan di Toko Jadi Fashion yang merupakan toko baju dan berbagai perlengkapan lainnya yang terletak di Jl. Kh. Shidiq, Jember Kidul, Kaliwates, Jember. Selain menjual barang secara ritel toko ini juga menyediakan pembelian secara grosir dengan berbagai jenis produk yang dimiliki antara lain produk fashion wanita, pria dan perlengkapan lainnya. Segmentasi pasar yang dituju juga beragam, mulai dari anak-anak sampai dengan orang dewasa baik wanita

maupun pria. Oleh karena Toko Jadi Fashion merupakan perusahaan dagang yang cukup besar maka jumlah karyawannya juga cukup banyak. Dalam pra penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh data absensi karyawan tetap Toko Jadi Fashion Jember dalam periode 6 bulan tercatat dari bulan Juli 2016 s/d Desember 2016. Berikut dapat dilihat pada tabel 1.1. daftar ketidakhadiran karyawan.

Tabel 1.1 Daftar ketidakhadiran karyawan tetap Toko Jadi Fashion periode Juli s/d Desember 2016

Karyawan	Hari kerja	Hadir	Tidak hadir	Terlambat	Rata-rata ketidakhadiran/bln	Prosentase kehadiran
EH	184	151	33	0	5,5	82,07%
EC	184	154	30	17	5	83,70%
ES	184	159	25	1	4,1	86,41%
FS	184	158	26	3	4,3	85,87%
IM	184	162	22	35	3,6	88,04%
MZ	184	151	33	135	5,5	82,07%
MS	184	149	35	3	5,8	80,98%
RW	184	152	32	32	5,3	82,61%
RM	184	162	22	32	3,6	88,04%
SR	184	145	39	60	6,5	78,80%
YD	184	156	28	30	4,6	84,78%
BS	184	156	28	33	4,6	84,78%
FC	184	144	40	72	6,6	78,26%
AK	184	158	26	150	4,3	85,87%
LL	184	140	44	0	7,3	76,09%
HS	184	157	27	95	4,5	85,33%
AY	184	160	24	64	4	86,96%
IA	184	155	29	42	4,8	84,24%
SD	184	155	29	30	4,8	84,24%
A(SS)	184	144	40	57	6,6	78,26%
AU	184	156	28	3	4,6	84,78%
YI	184	147	37	7	6,1	79,89%
SI	184	146	38	69	6,3	79,35%
TQ	184	154	30	120	5	83,70%
EA	184	136	48	12	8	73,91%
LS	184	136	48	0	8	73,91%
WI	184	157	27	116	4,5	85,33%
WK	184	151	33	11	5,5	82,07%
MS	184	166	18	50	3	90,22%
VA	184	131	53	64	8,8	71,20%

Sumber : Data Rekap Periode Karyawan Tetap Toko Jadi Fashion

Dilihat dari table 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada periode bulan Juli s/d Desember 2016 sangat tidak stabil, dari jumlah hari kerja 184

hari tingkat kehadiran paling tinggi adalah 166 hari dan yang paling rendah hanya 131 hari. Berdasarkan wawancara kepada salah satu karyawan yang dilakukan pada tanggal 30 Januari 2017 bahwa batas kewajaran ketidakhadiran karyawan setiap bulan hanya 4 hari dan dalam 6 bulan batas kewajaran tidak hadir adalah 24 hari. Jika dilihat dari data di atas rata-rata karyawan tidak hadir melebihi batas kewajaran, terdapat 26 karyawan dari 30 karyawan yang melebihi batas kewajaran bahkan terdapat karyawan yang jumlah ketidakhadirannya cukup tinggi yaitu 53 hari. Bukan hanya itu, tingkat keterlambatan karyawan juga sangat tinggi dibuktikan dengan adanya salah satu karyawan yang terlambat hingga 150 kali dalam 168 hari kerjanya. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkompotensi tinggi, perlu memperhatikan imbalan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga memacu karyawan tersebut untuk berprestasi dan dapat memberikan kontribusi besar kepada perusahaan, apabila imbalan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, begitupun juga sebaliknya.

Kondisi ketidakpuasan karyawan yang belum optimal dapat terlihat dari *turn over* karyawan perusahaan, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan A. A Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Meyrista Anggun, 2015), bahwa “kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan *turn over* karyawan yang rendah. Sebaliknya, karyawan – karyawan yang kurang puas biasanya *turn over* lebih tinggi”, maka menjadi tugas perusahaan agar dapat memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut senada dengan diungkapkan oleh Malayu S. P Hasibuan (dalam Meyrista, Anggun Devi, 2015), bahwa “kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun indikasi atau tolak ukur kepuasan

kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, diantaranya turnover, kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Harnoto (dalam Nasution, 2009) mengatakan bahwa intensi turnover adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi turnover diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 22 Februari 2017 bahwa pada bulan Juli terdapat 1 karyawan berhenti, pada bulan Agustus ada 3 karyawan berhenti dan ada 2 karyawan baru, pada bulan Oktober 1 karyawan berhenti dan 1 karyawan baru sebagai penggantinya, sedangkan pada bulan Desember ada 2 karyawan berhenti dan 2 karyawan baru sebagai gantinya. Maka dalam periode selama enam bulan terdapat 7 karyawan yang berhenti sedangkan karyawan yang masuk hanya 5 karyawan. Berikut adalah tabel TurnOver Toko Jadi Fashion:

Tabel 1.2 Data Turnover Toko Jadi Fashion Jember Periode Juli – Desember 2016

Bulan	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan
Juli	0	1	31
Agustus	2	3	30
September	0	0	30
Oktober	1	1	30
November	0	0	30
Desember	2	2	30
<b>JUMLAH</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	

Sumber : Data rekap periode Toko Jadi Fashion Jember

Apabila dilihat dari sisi lain, jika karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya maka akan bekerja maksimal, tugasnya dikerjakan dengan penuh semangat sehingga akan memberikan hasil yang baik. Kepuasan kerja karyawan akan menciptakan

loyalitas karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja sedikit kemungkinannya terjadi.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh Toko Jadi Fashion saat ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan dagang Jadi Fashion dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Jadi Fashion di Jember”**.

### **1.1 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Toko Jadi Fashion?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Toko Jadi Fashion?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Toko Jadi Fashion?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2013). Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2010).

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Beberapa pengertian Kepuasan Kerja, yaitu :

1. Siagian (2008:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.
2. Suwanto dan Donni (2011:263) Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.
3. Menurut Rivai (2009:856) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja
4. Tiffin dalam As'ad (2012) kepuasan kerja berhubungan erat sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Berdasarkan definisi dari beberapa pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan.

### **Pengertian kompensasi**

Beberapa definisi mengenai kompensasi antara lain:

1. Menurut Werther and Davis dalam Kadarisman (2012:1) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.
2. Samsudin (2006:187) kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.
3. Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2006:514).

## **Pengertian Motivasi Kerja**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Siagian (2008, p.138), mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Uji Instrumen Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Pada dasarnya kata “valid” mengandung makna yang bersinonim dengan kata “good”. *Validity* dimaksudkan sebagai “*to measure what should be measured*”. Dikatakan sebagai sebuah instrumen yang valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ferdinand, 2006).

Pada penelitian ini juga digunakan teknik pengukuran validitas. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai *r* hitung (*pearson Correlation*) dengan nilai *r* table untuk *degree of freedom(df) = n-k*, dimana *n* adalah jumlah sampel dan *k* adalah jumlah variabel independen.

Bila *r* hitung > *r* tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, dan dari data yang diperoleh dianalisis dengan *SPSS for Windows Version 21* yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2011).

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel terganggu atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen (Ghozali, 2011).

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Pengaruh Kausalitas (Uji t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam hal ini, apakah variabel kompensasi, dan motivasi benar-benar berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila tingkat signifikansi  $<$   $\alpha$  (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Apabila tingkat signifikansi  $> \alpha$  (0,05), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### **Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa koefisien determinasi majemuk dalam populasi, sama dengan nol. Uji signifikansi meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi secara keseluruhan serta koefisien regresi parsial spesifik. Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistik F.

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mempengaruhi variabel terkait, yaitu apakah variabel , benar-benar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Kriteria untuk menguji hipotesis adalah :

1. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test diatas, yaitu :

Ho :  $b_1 = b_2 = 0$  artinya tidak ada pengaruh X1 X2 terhadap Y

H1 :  $b_1 = b_2 = > 0$  artinya ada pengaruh X1 X2 terhadap Y

2. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikasnsi sebesar 5% maka: Jika probabilitas  $< 0,05$  maka Ho ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai variabel yang signifikan terhadap variabel terikat.

Jika probabilitas  $> 0,05$  maka Ho diterima, berarti masing - masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai variabel yang signifikan terhadap variabel terikat.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Instrumen Data

#### Pengujian Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $n-2$ ) dan nilai signifikansi  $<$  0,05.

#### Pengujian Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha.

#### Pengujian Asumsi Klasik

##### 4Pengujia Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat (uji asumsi dasar) dalam analisis regresi linier. Pengujian dilakukan dengan Test of Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier bila signifikansi (Linearitynya) kurang dari 0,05 dan deviation from linierity lebih besar dari 0,05 (Prayitno, 2010 : 73).

Tabel 4.112 Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	F hitung	F tabel	deviation from linierity	Standart Alpha
1	Kompensasi ( $X_1$ )	0,538	2,549	0,774	0,005
2	Motivasi ( $X_2$ )	1,258	2,640	0,315	0,005

Sumber: data diolah

#### Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Faktor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2011).

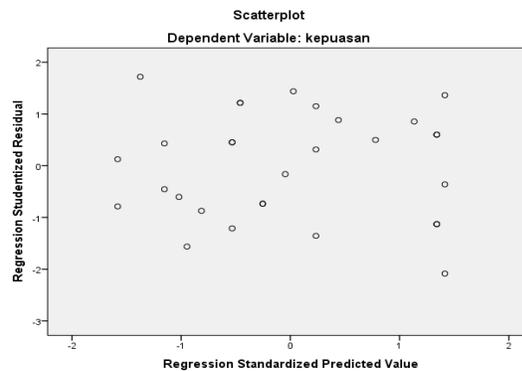
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Kompensasi ( $X_1$ )	0,481	2.081
2	Motivasi ( $X_2$ )	0,481	2.081

Sumber: Data Diolah

### Pengujian Heterokedastisitas

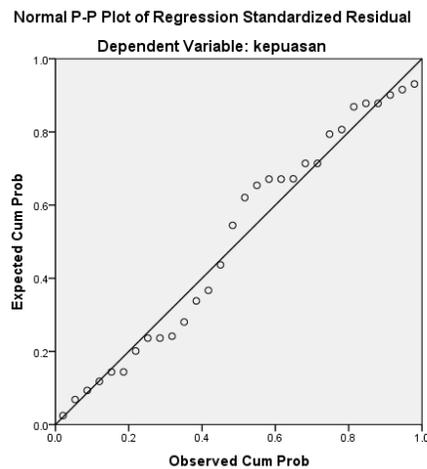
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari *output* program SPSS versi 21. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat di simpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2011).



### Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data

menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.3: Hasil Uji Normalitas

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 21 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	5,383	2.308	0,029
2	Kompensasi ( $X_1$ )	0,314	2,413	0,023
3	Motivasi ( $X_2$ )	0,427	2,567	0,016

Sumber: Data Diolah

## Pengujian Hipotesis

### Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik  $t_{hitung}$  dengan nilai statistik  $t_{tabel}$  dan taraf signifikansi ( $p-value$ ), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.15 Hasil Uji t, Uji F, koefisien Determinasi ( $R^2$ )

No	Variabel	Uji t				Uji F				Koefisien Determinasi
		Taraf Sig.	Sig. Hitung	t hitung	t tabel	Taraf Sig.	Sig. Hitung	F hitung	F tabel	
1	Kompensasi	0,05	0,023	2,413	2,051	0,05	0,000	2,205	3,34	0,622
2	Motivasi	0,05	0,016	2,567	2,051					

Sumber: Data diolah

Dari tabel 4.15, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji *Kompensasi* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,023 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (2,413) > t_{tabel} (2,051)$  yang berarti bahwa hipotesis *Kompensasi* mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *Kompensasi* mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan yang berarti semakin tinggi *Kompensasi* akan berdampak pada semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan.

Hasil uji *Motivasi* mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,016 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (2,567) > t_{tabel} (2,051)$  yang berarti bahwa hipotesis *Motivasi* mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *Motivasi* mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan yang berarti semakin tinggi *Motivasi* akan berdampak pada semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan.

### Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebagai kriteria penilaian pengujian

hipotesis. Hasil dari perhitungan statistik pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $22,205 > 3,34$ ) maka *Kompensasi dan Motivasi* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini  $H_0$  ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan *Kompensasi dan Motivasi* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan terbukti kebenarannya ( $H_a$  diterima).

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,622. Hal ini berarti 62,2% variasi variabel Kepuasan Kerja karyawan dapat dijelaskan oleh *Kompensasi dan Motivasi*, sedangkan sisanya sebesar 0,378 atau 37,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara simultan dan parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik *Kompensasi dan Motivasi*, maka semakin baik pula Kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh *Kompensasi* terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *Kompensasi* terhadap Kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,023 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (2,413) > t_{tabel} (2,051)$  yang berarti hipotesis

diterima. Artinya bahwa ada pengaruh *kompensasi* terhadap Kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Anggun (2015) yang menyatakan ada pengaruh pemberian *Kompensasi* terhadap Kepuasan kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Namun ada yang harus diperhatikan pada indikator kompensasi yaitu fasilitas kantor mendapat skor terendah, hal ini juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga harus ditingkatkan lagi, tentunya kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

b. Pengaruh *Motivasi* terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *Motivasi* terhadap Kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf sebesar 0,016 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (2,567) > t_{tabel} (2,051)$  yang berarti hipotesis diterima. Artinya bahwa ada pengaruh *Motivasi* terhadap Kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Anggun (2015) yang menyatakan ada pengaruh *Motivasi* terhadap Kepuasan Kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Berkaitan dengan itu, indikator motivasi yaitu aktualisasi diri mendapat skor terendah hal ini akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan, sehingga harus ditingkatkan lagi dengan cara perusahaan memberikan peluang kepada karyawannya untuk meningkatkan kemampuannya, dengan demikian kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

c. Pengaruh *Kompensasi dan Motivasi* secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa *Kompensasi dan Motivasi* mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu *Kompensasi dan Motivasi* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan *Kompensasi* terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *Kompensasi* yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan *Motivasi* terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik *Motivasi* maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.
- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan *Kompensasi* dan *Motivasi* terhadap Kepuasan Kerja karyawan secara simultan. Hal ini berarti semakin tinggi *Kompensi* dan *Motivasi* yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

1. Bagi Perusahaan
  - a. Pada variabel Kompensasi, indikator fasilitas kantor memiliki skor jawaban responden terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Berdasarkan hal tersebut, pihak Toko Jadi Fashion sebaiknya meningkatkan dan mengevaluasi kembali pemberian kompensasi kepada karyawan dalam hal fasilitas kantor seperti memberikan fasilitas yang memadai dan lengkap guna meningkatkan Kepuasan kerja karyawan. Sedangkan indikator upah insentif memiliki skor tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Untuk itu pihak Toko jadi Fashion harus mempertahankan kondisi ini.

- b. Pada variabel Motivasi, indikator aktualisasi diri memiliki skor jawaban responden terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Berdasarkan hal tersebut, pihak Toko Jadi Fashion sebaiknya meningkatkan dan mengevaluasi kembali dengan memberikan peluang bagi seluruh karyawan untuk meningkatkan kualitas diri sehingga karyawan dapat termotivasi, guna meningkatkan Kepuasan kerja karyawan di masa yang akan datang. Sedangkan indikator kebutuhan akan penghargaan mendapat skor tertinggi, untuk itu pihak Toko Jadi Fashion harus mempertahankan kondisi seperti ini agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.
- c. Pada variabel Kepuasan kerja, indikator kepuasan dengan rekan kerja memiliki skor jawaban terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Berdasarkan hal tersebut, pihak Toko Jadi Fashion sebaiknya meningkatkan dan mengevaluasi dengan memperhatikan kerukunan antar karyawan guna menciptakan kepuasan dalam bekerja. Sedangkan indikator kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri mendapat skor tertinggi sehingga harus dipertahankan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dengan menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi peningkatan Kepuasan Kerja karyawan. seperti : variabel lingkungan, komunikasi dan gaya kepemimpinan, dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2012. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia PSIKOLOGI INDUSTRI*, Edisi 4. Yogyakarta. Liberty.
- Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Malayu Hasibuan, SP., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .
- Martoyo, Susilo 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1 Yogyakarta: BPF.
- Mathis, R. L., & John H. J. 2006. *Human Resource Management. Organizational Behavior*. Tenth Edition. Thomson South-Western. Terjemahan Angelica D. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyrista, Anggun Devi, 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi), Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, Vol. 1 No. 2 Desember 2015, hlm. 201-220.
- Muflih, Ikmal Nur, 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* PT. Aseli Dagadu Djokdja.
- Nasution, W. A. 2009. Jurnal Mandiri, Volume 4, Nomor 2 - **Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap intensi turnover pada call center telkomsel di Medan**. Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
- Robbins, Stephen, P Judge, Thimoty. 2007. *“Perilaku Organisasi”*. Edisi 12 Jakarta: Salemba 4.

- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Juvani. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia. Cetakan ke-1 .
- Siagian, P Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima Belas. Bandung. Penerbit Bumi Aksara.
- Simmamora, M dan Effendi, S. 2006. *Metode Peneletian Survei*. Cetakan ke18. Jakarta :Penerbit Pustaka LP3ES.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke3. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan pertama. Bandung. Penerbit Alfabeta.