

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SURYA SAKTI DEALER HONDA GRONG-GRONG KABUPATEN PIDIE.

Husaini Abdullah¹, Makmur²

Email: husaini.sigli@gmail.com

Universitas Jabal Ghafur

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Grong-Grong Kabupaten Pidie. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang karyawan, sehingga sampel yang diambil yaitu secara total atau *Total Sampling*. Adapun peralatan Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 22 dengan metode Regresi Linier Berganda, analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis melalui uji f dan uji t, Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada bagian output regresi dapat Diperoleh Persamaan: $Y = 2,902 + 0,486X + 0,370Z$. Dari hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F, maka dapat diketahui bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Nusantara Sakti Grong-Grong Kabupaten Pidie. Berdasarkan hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis regresi bahwa variabel Kompensasi mempunyai nilai t-hitung 4,193 lebih besar dari t-tabel 1.676 dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Berdasarkan hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi bahwa variabel Motivasi mempunyai nilai t-hitung 3,444 lebih kecil dari t-tabel 1.676 dan diperoleh nilai signifikansi 0,001 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dari kedua variabel yang diuji dalam penelitian ini, diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan yang paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Nusantara Sakti Grong-Grong Kabupaten Pidie.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

A. PENDAHULUAN

Dewasa ini pada umumnya tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya yang paling utama yang harus dijaga dalam suatu organisasi adalah yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat

dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang baik cenderung akan sangat peka terhadap kebutuhan sumber daya manusia yang dimiliki. Setiap manajemen dituntut untuk menjalankan visi dan misi perusahaan secara efektif dan efisien, oleh karena itu untuk mencapainya maka manajemen harus memperlakukan karyawan seperti aset yang harus dijaga dan dipelihara.

Karyawan yang diperlakukan secara bijaksana maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan tepat. Oleh karena itu maka tidak heran jika setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

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 penelitian Murty dan Hudiwinarsih dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Motivasi berpengaruh kepada output kerja oleh para karyawan. Motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang

mendasari perilakunya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi dalam dirinya yang baik akan lebih menonjol daripada karyawan lain hal ini dapat dibuktikan dengan hasil kerjanya.

Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerjasama dengan rela dan tanpa paksa. Motivasi faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Kedua faktor ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka tidak hanya berkontribusi pada kualitas dan hasil kerjanya sendiri akan tetapi dengan adanya kepuasan kerja yang baik pada setiap karyawan juga akan memicu atau merangsang rekan karyawan lainnya. Berbagai macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang di hubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Ketiga faktor ini juga dapat di rasakan oleh karyawan pada PT.Nusantara Surya Sakti.

Awal mula berdiri PT. Nusantara Surya Sakti adalah sebuah toko penjualan

sepeda motor tahun 1962, kemudian tahun 1969 menjadi Dealer Oil Castrol. Barulah tahun 1971 menjadi main dealer wilayah Jawa Tengah & DIY dengan nama UD. Nusantara Motor. Tahun 1997 Nusantara Motor mampu menjadi Main Dealer Federal Oil di Jawa Tengah dan di tahun 1996 nama PT. Nusantara Surya Sakti diluncurkan. Perusahaan terus berkembang pesat, hingga tahun 2010 Nusantara Sakti Group telah memiliki 87 dealer di seluruh Indonesia (17 dealer dengan nama PT. Nusantara Sakti dan 70 dealer dengan nama PT. Nusantara Surya Sakti).

Salah satunya dealer dengan nama PT. Nusantara Sakti saat ini sudah mulai beroperasi di Grong-Grong Kabupaten Pidie Provinsi Aceh sejak tahun 2015. PT. Nusantara Surya Sakti Grong-Grong Kabupaten Pidie memiliki jumlah karyawan sebanyak 52 orang. Sisteim kompensasi diberikan sesuai dengan jabatan masing-masing, mulai dari jawaban sorveor, Administrasi, Kolektor dan mekanik. Pada dasarnya perusahaan sudah memberikan kompensasi kepada para karyawanya seperti bonus bagi karyawan yang mampu mencapaitarget penjualan sepeda motor perbulan, tunjangan hari raya (THR) dan cuti ,akan tetapi semua itu masih belum juga memenuhi kebutuhan dan keinginan para karyawan disebabkan sifat manusia yang tidak pernah puas dengan sesuatu, sehingga masih ada karyawan yang mengeluh dengan pemberian kompensasi tersebut.

Adapun terkait dengan motivasi kerja, peneliti mengetahui dari observasi awal, dalam kondisi hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat dan juga tidak masuk kerja tanpa adanya surat keterangan, kemudian dalam bekerja para karyawan masih banyak mengeluh dan kurang memiliki rasa tanggungjawab dalam berkerja, sehingga banyak pekerjaan-pekerjaan yang kerap sekali di tinggalkan

oleh para karyawan. Rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja akan berdampak pada hasil kerja atau kinerja karyawan tersebut. oleh karena itu hal ini sangat harus diperhatikan oleh pimpinan PT.Nusantara Surya Sakti agar mampu meningkatkan kepuasan kerja para karyawan maupun para buruh yang bekerja karna tanpa hasil kerja yang bagus, maka kepuasan kerja juga tidak akan tercapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui lebih jauh mengenai **“Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Dealer Honda Grong-Grong Kabupaten Pidie.”**

B. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi atau pengamatan adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara melihan dan mengamati secara langsung dari perusahaan
- b. Studi Dokumentasi, Yaitu dengan melakukan pengumpulan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari perusahaan
- c. Kuesioner, Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan.
- d. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca beberapa buku literatur, mengumpulkan dokumen, arsip, maupun catatan penting organisasi yang ada hubungannya dengan permasalahan penulisan skripsi ini dan selanjutnya diolah kembali.

1. Skala Pengukuran Variabel

Sekaran (2009: 34) menyatakan bahwa skala *Likert* didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju

dengan pernyataan pada skala 5 titik. Skala *Likert* menggunakan lima tingkatan jawaban dengan susunan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Alternatif Pilihan Jawaban Kuesioner Berdasarkan Skor

Pilihan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Pada penelitian ini, responden diharuskan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala *Likert*.

2. Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara konkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari

hal-hal yang akan diamati peneliti berdasarkan sifat yang didefinisikan dan diamati sehingga terbuka untuk diuji kembali oleh orang atau peneliti lain.

Untuk mendefinisikan suatu variabel yang terkait dengan objek penelitian yaitu Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Dealer Honda Grong-Grong Kabupaten Pidie. maka dibuat beberapa pengertian batasan operasional. Variabel dari masing-masing faktor tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala ukur	Skala	Item
Dependen (Y)						
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja (<i>job statisfication</i>) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Handoko (2014:193)	Prestasi Penghargaan Kenaikan Jabatan Pujian. Kinerja Karyawan (Sutrisno,2017:78)	1-5 1-5 1-5 1-5 1-5	Likert Likert Likert Likert Likert	Y1 Y2 Y3 Y4 Y5
Independen (X)						
1.	Kompensasi (X1)	“kompensasi adalah sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja	Gaji Upah Upah Insentif Fasilitas Kantor	1-5 1-5 1-5 1-5	Likert Likert Likert Likert	X1.1 X1.2 X1.3 X1.4

		mereka. Handoko (2014:155)	Tunjangan. (Hasibuan,2012:86)	1-5	Likert	X1.5
2.	Motivasi X2	Menyatakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sutrisno (2017:108)	Kebutuhan Realisasi diri	1-5	Likert	X2.1
			Kebutuhan penghargaan	1-5	Likert	X2.2
			Kebutuhan sosial	1-5	Likert	X2.3
			Kebutuhan rasa aman	1-5	Likert	X2.4
			Kebutuhan fisiologis. (Winardi, 2008:11)	1-5	Likert	X2.5

C. PERALATAN ANALISIS DATA

1. Uji regresi Liner Berganda

Berdasarkan hubungan dua variabel yang dinyatakan dengan persamaan linear dapat digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel dependen) berdasarkan nilai X tertentu (Variabel independent). Ramalan (prediksi) tersebut. Adapun bentuk persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dapat dirumuskan: (Gujarati, 2012: 21).

$$Y = a + 1X_1 + 2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kepuasan Kerja
- a : Konstanta
- 1 : Koefisien Regresi kompensasi
- 2 : Koefisien Regresi Motivasi
- X₁ : kompensasi
- X₂ : Motivasi
- E : Error Item

2. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Determinasi (R²)

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable independen dengan dependen digunakan koefisien korelasi (R). Menurut Sugiyono (2010:142) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

- a. 0,00 – 0,199 = sangat rendah

- b. 0,20 – 0,399 = rendah
- c. 0,40 – 0,599 = sedang
- d. 0,60 – 0,799 = kuat
- e. 0,80 – 1,000 = sangat kuat

Sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh Variasi dan Inovasi produk terhadap keputusan pembelian konsumen digunakan koefisien determinasi (R²).

3. Pengujian Validasi dan Reabilitas

Sebelum pengambilan data dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap daftar pertanyaan yang digunakan.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuisisioner Kuisisioner yang di katakana valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuisisioner tersebut. (Simamora, 2009:172). Keputusan pada sebuah butir kuisisioner dapat dianggap valid, dapat dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:

- a. Jika r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 0,05), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menurut Simamora (2009:177) adalah tingkat kehandalan kuisioner yang apabila di uji cobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Penilaian terhadap reliabilitas kuisioner digunakan *crombach alpha*, dimana residu sebagai instrumen yang telah di uji dengan menggunakan skala likert. *Crombach alpha* menerjemahkan korelasi antara skala yang di rancang dengan seluruh skala yang di ukur dan juga dapat mengukur objek yang sama. Tingkat koefisien yang di katakana handal adalah 0,60, sedangkan reliabilitas di bawah tersebut di anggap kurang reliable, (Sugiyono 2010: 109)

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi yang di pergunakan memenuhi asumsi regresi linier klasik. Hal ini penting dilakukan agar di peroleh parameter yang valid dan handal. Ghozali.(2009:321) Uji diagnostic ini terdiri dari :

1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat sebaran standardized residual pada gambar normal *P-P* plot yang menunjukkan bahwa sebaran standarizend residual berada dalam garis diagonal. pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2012: 26):

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal

dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya menurut Sarjono (2011:64) untuk mendeteksi data yang digunakan normal atau tidak secara statistik, maka dapat diketahui melalui uji *kolmogrov smirnov*, dengan melihat pada tingkat probabilitas atau $P > 0.05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berkaitan dengan situasi dimana ada linier yang baik yang pasti atau mendekati pasti di antara variable X atau Independen. Uji ini menjelaskan model regresi yang baik yang seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variable independen. Apabila variable independen memiliki angka VIF (*variance inflation faktor*) lebih kecil dari 10, dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10 maka dapat di katakana tidak memiliki multi kolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah:

- a) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Ghozali.(2009:322)

D. HASIL PENELITIAN**1. Analisis Statistik Deskriptif Antar Variabel Penelitian****Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi**

No	Pertanyaan	Frekwensi Skor					rata rata
		STS	TS	KS	S	SS	
X1.1	Gaji bulanan yang diberikan Perusahaan sudah sesuai dengan kinerja para karyawan	0	2	5	28	17	4,15
X1.2	Upah harian dan uang makan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan kinerjanya masing-masing unit	0	1	5	31	15	4,15
X1.3	Insentif yang diberikan kepada para karyawan yang mampu bekerja di atas jam normal sudah sesuai	0	3	14	25	10	3,81
X1.4	Perusahaan menyediakan fasilitas kantor seperti laptop, kendaraan dan alat kerja lainnya kepada karyawan	1	2	8	30	11	3,92
X1.5	Perusahaan memberikan tunjangan setiap tahun kepada karyawan baik THR dan lainnya.	1	2	6	23	20	4,13
Rerata (setuju)							4,03

Sumber: Data Primer, 2019 (Diolah)

Berdasarkan hasil frekuensi terhadap pertanyaan tentang Kompensasi dengan menggunakan lima indikator, maka diperoleh skor rata-rata jawaban responden sebesar 4,03 atau dalam kata lain berada pada

angka lima pada skala likert (sangat setuju). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian Kompensasi pada PT. Nusantara Sakti Grong-Grong Kabupaten Pidie sudah sangat baik.

Tabel 4. Analisis Statistik Deskriptif Motivasi

No	Pertanyaan	Frekwensi Skor					rata rata
		STS	TS	KS	S	SS	
X2.1	Karyawan termotivasi dalam bekerja karena ingin merealisasikan diri untuk lebih baik	0	2	4	36	10	4,04
X2.2	Karyawan termotivasi dalam bekerja karena ingin mendapatkan penghargaan dari perusahaan	1	3	12	28	8	3,75
X2.3	Karyawan termotivasi bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan sosial	0	3	11	26	12	3,90
X2.4	Karyawan termotivasi dalam bekerja karena ingin mendapat rasa aman di hari tua	2	2	6	29	13	3,94
X2.5	karyawan termotivasi dalam bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan fisiologis	1	1	8	25	17	4,08

No	Pertanyaan	Frekwensi Skor					rata rata
		STS	TS	KS	S	SS	
Rerata (setuju)						3,94	

Sumber: Data Primer, 2019 (Diolah)

Berdasarkan hasil frekuensi terhadap pertanyaan tentang Motivasi dengan menggunakan empat indikator, maka diperoleh skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,94 atau dalam kata lain berada pada

angka empat pada skala likert (setuju). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan pada PT. Nusantara Sakti Grong-Grong Kabupaten Pidie sudah baik.

Tabel 5. Analisis Statistik Deskriptif Kepuasan kerja

No	Pertanyaan	Frekwensi Skor					rata rata
		STS	TS	KS	S	SS	
X3.1	Karyawan puas bekerja karna anda dapat mencapai prestasi yang diinginkan saat ini	0	4	4	30	14	4,04
X3.2	Karyawan puas bekerja karena mendapat penghargaan dari perusahaan atas kinerja	0	2	9	31	10	3,94
X3.4	Karyawan puas karena perusahaan menaikkan jabatan atas kinerja yang baik	0	2	7	29	14	4,06
X3.4	Karyawan puas bekerja karena mendapat pujian dari atasan dan rekan kerja atas pekerjaan yang dihasilkan	0	2	10	27	13	3,98
X3.5	Karyawan puas bekerja karena telah bekerja dengan hasil yang baik	0	1	9	32	10	3,39
Rerata (setuju)						4,00	

Sumber: Data Primer, 2019 (Diolah)

Berdasarkan hasil frekuensi terhadap pertanyaan tentang kepuasan kerja dengan menggunakan empat indikator, maka diperoleh skor rata-rata jawaban responden sebesar 4,00 atau dalam kata lain berada pada angka empat pada skala likert (setuju). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Grong-Grong sudah Baik.

2. Pengujian Reliabilitas dan Validitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan data yang diperoleh

dari lapangan sesuai dengan kenyataan atau harapan. Seluruh pernyataan dinyatakan valid dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel *Product moment*. Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel maka item pertanyaan dalam variabel valid. Sebaliknya jika r-hitung lebih kecil daripada r-tabel, maka item pertanyaan dalam variabel tersebut tidak valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (n=52)	Keterangan
1.	Kompensasi (X1)	X _{1,1}	0,770	0.279	Valid
		X _{1,2}	0,501		
		X _{1,3}	0,459		
		X _{1,4}	0,683		
		X _{1,5}	0,699		
2.	Motivasi (X2)	X _{2,1}	0,696	0.279	Valid
		X _{2,2}	0,629		
		X _{2,3}	0,466		
		X _{2,4}	0,717		
		X _{2,5}	0,739		
3.	Kepuasan Kerja (Y)	Y ₁	0,768	0.279	Valid
		Y ₂	0,706		
		Y ₃	0,559		
		Y ₄	0,686		
		Y ₅	0,706		

Sumber: Output SPSS 22, 2019 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji validitas data, diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ Sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

b. Hasil Pengujian Reliabilitas

Tolak ukur reliabilitas adalah nilai *cronbach alpha* yang diperoleh melalui

perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan besarnya *cronbach alpha*, di mana suatu kuesioner dinyatakan handal jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Apabila *cronbach alpha* dibawa 0,60 maka kuesioner belum memenuhi syarat kehandalan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
1.	Kompensasi	5	0.607	0,60	Handal
2.	Motivasi	5	0.651	0,60	Handal
3.	Kepuasan kerja	5	0.716	0,60	Handal

Sumber: Output SPSS 22, 2018 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, indikator yang digunakan untuk kuesioner penelitian ini dinilai sudah menunjukkan ketepatan, keakuratan atau konsistensi.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Dengan menggunakan metode regresi linier berganda pada pembahasan analisa data, maka dilakukan pengujian asumsi klasik dahulu. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

d. Hasil Uji Normalitas

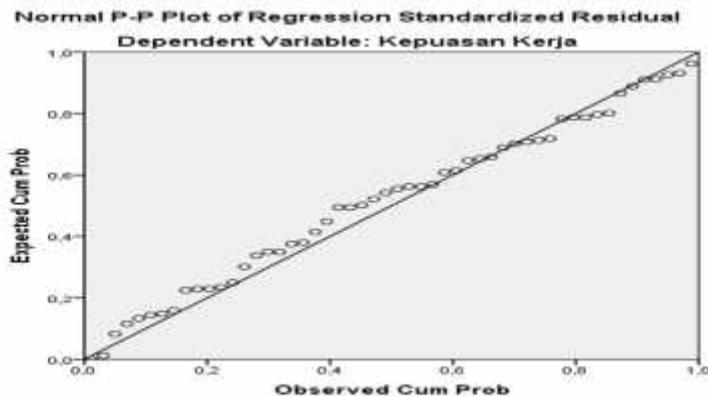
Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah data variabel dependen,

variabel independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis terhadap normalitas data dapat dilihat dengan melihat grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif

data normal. Jika data menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengolahan data memperlihatkan *normal probability plot* seperti data di bawah ini:

Gambar 1.

Normalitas P-P Plot Regression (Uji Normalitas)



Berdasarkan hasil uji normalitas, menggambarkan garis sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas juga dapat

dilakukan dengan menggunakan uji secara statistik non parametrik melalui uji sampel KS, asumsi uji Kolmogorov Smirnov dikatakan normal jika nilai Signifikan yang diisyaratkan adalah di atas 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65582616
	Absolute	,091
Most Extreme Differences	Positive	,059
	Negative	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		,654
Asymp. Sig. (2-tailed)		,786

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS, 21 .2019 (Diolah)

Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai Signifikan sebesar 0.786 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

e. Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolonieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF, jika nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF kurang 10, maka tidak adanya gejala multikolonearitas atau dengan bahasa lain tidak adanya gangguan nilai kritis

yang dapat mempengaruhi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, untuk lebih jelas maka dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 9. Nilai VIF Variabel Independen

No	Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1.	Kompensasi (X1)	0.670	1.493	Non Multikolinearitas
2.	Motivasi (X2)	0.670	1.493	Non Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 22, 2019 (Diolah)

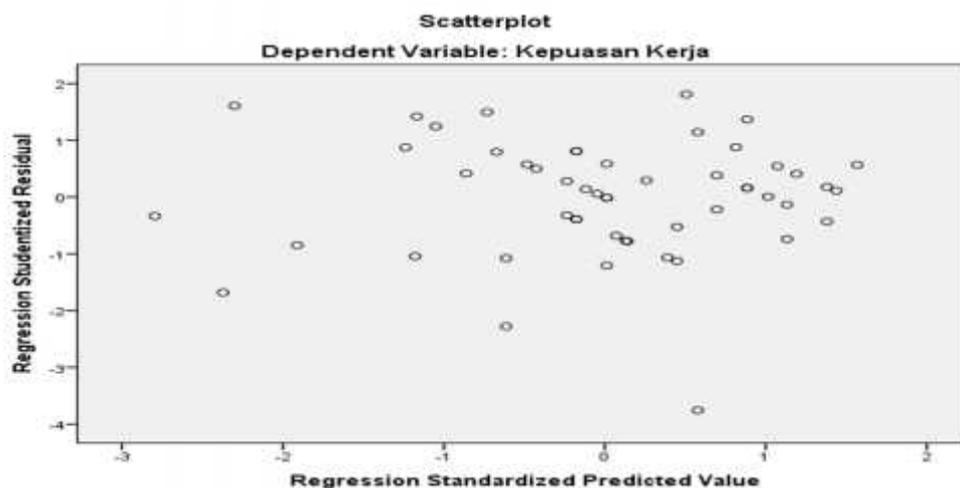
Berdasarkan hasil uji multikolonieritas, diketahui bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih dari 0,1. Kemudian nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian maka dapat disimpulkan, tidak adanya pengaruh multikolinearitas/ atau gangguan antar variabel bebas dalam model regresi.

f. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan Jika ada

pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tetentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan hasil pengujian seperti terlihat pada Gambar 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda terhadap variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja pada

PT. Nusantara Sakti Grong-Grong Kabupaten Pidie

Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, maka digunakan metode regresi linier berganda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat dalam bagian Output SPSS 22 di bawah ini.

Tabel 10. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T hitung	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,902	2,077		1,397	,169		
Kompensasi	,486	,116	,472	4,193	,000	,670	1,493
Motivasi	,370	,108	,388	3,444	,001	,670	1,493
t-tabel	= 1,676						
F-hitung	= 34,372						
F-tabel	= 3,190						
R_korelasi	= 0,764						
R Square	= 0,584						

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada bagian Output SPSS 22 dapat Diperoleh Persamaan Regresi : $Y = 2,902 + 0,486 + 0,370$. Rumus di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,902, hal ini berarti bahwa nilai kepuasan kerja saat ini sebesar 2,902 jika peningkatan nilai variabel Kompensasi dan Motivasi sama dengan nol. maka dapat dijelaskan bahwa Kepuasan kerja akan meningkat jika Kompensasi dan Motivasi yang diterapkan pada PT. Nusantara Sakti Grong-Grong Kabupaten Pidie semakin baik dan sebaliknya akan menurun jika Kompensasi dan Motivasi yang diterapkan tidak baik.
2. Variabel Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,486 menunjukkan bahwa apabila nilai Kompensasi meningkat sebesar 1% maka Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,486 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan (sig) sebesar 0,000, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Nusantara Sakti Grong-Grong Kabupaten Pidie adalah signifikan.

3. Variabel Motivasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,370 menunjukkan bahwa apabila nilai Motivasi meningkat sebesar 1% maka Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,370% dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan (sig) sebesar 0,001, nilai ini jauh lebih tinggi dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Nusantara Sakti Grong-Grong Kabupaten Pidie adalah signifikan.

4. Analisis Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel independen yaitu Kompensasi dan Motivasi terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan kerja Pada PT. Nusantara Sakti Grong-Grong Kabupaten Pidie dapat dikatakan tergolong baik, maka digunakan koefisien korelasi (R). Selanjtnya, Uji R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted R². Untuk lebih jelas bisa dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 11. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,584	,567	1,689

Tabel diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) menandakan hubungan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap kepuasan kerja tergolong kuat karena nilainya sebesar 0.764. Selanjutnya nilai Adjusted R Square (R Square/R²) sebesar 0,584 atau 58,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja hanya dapat dijelaskan sebesar 58,4% oleh variabel independen yaitu Kompensasi dan Motivasi, Sedangkan 41,6 variasi Kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada bagian Output SPSS 22 dapat Diperoleh Persamaan Regresi : $Y = 2,902 + 0,486 + 0,370$

1. Dari hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F diketahui F_{hitung} 34,372 lebih besar dari F_{tabel} 3,190. maka dapat diketahui bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Nusantara Sakti Grong-Grong Kabupaten Pidie.
2. Hasil pegujian secara persial diketahui nilai t-hitung 4,193 > t-tabel 1.676 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja kerja karyawan pada PT.Nusantara Sakti Grong-Grong Kabupaten Pidie.
3. Hasil penelitian juga menunjukan bahwa secara persial 3,444 > t-tabel 1.676, artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja kerja karyawan pada PT.Nusantara Sakti Grong-Grong Kabupaten Pidie.

4. Dari kedua variabel yang diuji dalam penelitian ini, diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan yang peling besar terhadap kepuasan kerja kerja karyawan pada PT.Nusantara Sakti Grong-Grong Kabupaten Pidie.

DAFTAR PUSTAKA

- Bilson Simamora, 2009, *Panduan Riset Manajemen*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gujarati & Porter. 2012. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, Uma, 2009. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabet.