

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)**

**Yusron Rozzaid<sup>1</sup>, Toni Herlambang<sup>2</sup> dan Anggun Meyrista Devi<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**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama ataupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi dan sekaligus dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 31 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara parsial kedua variabel bebas yakni kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

**ABSTRACT**

The purpose of this research is analysing the effect of compensation and motivation in collective or partial to the official employee satisfaction. The research uses the data of primary data which uses questioner method. The research population and the sample is including all the official employees of PT. Nusapro Telemedia Persada In Banyuwangi. There are 31 official employees as the sample in this research. Validity test, realibility, and double linier regression are used as the analysis tools in this research. The result of this research shows that compensation and motivation in collective has the effect to the official employee satisfaction. And also in partial side, both of variabel compensation and motivation give the satisfaction effect to the official employee.

**Keywords :** Compensation, Motivation, Official Employee Satisfaction

## **PENDAHULUAN**

Keberadaan karyawan disuatu perusahaan adalah tenaganya untuk perusahaan, selanjutnya perusahaan berkewajiban untuk memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tergantung besar kecilnya sumbangan tenaga dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan (Tohardi, 2002 : 412). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. 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 banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik (Hasibuan 2013 : 118).

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 : 142).

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 Hasibuan (2000 : 95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2011 : 82). 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). Dalam pra penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh data absensi karyawan PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2014 s/d Desember 2014. Berikut dapat dilihat pada tabel 1.1. daftar ketidakhadiran karyawan.

**Tabel 1**  
**Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan Pada Tahun 2014**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Rata – Rata Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Ketidakhadiran Karyawan</b>	<b>Persentase %</b>
Januari	33	24	13	1,64
Februari	32	23	8	1,08
Maret	33	25	10	1,21
April	32	24	7	0,88
Mei	33	20	6	0,90
Juni	33	25	6	0,73
Juli	33	24	5	0,63
Agustus	31	25	5	0,64
September	33	26	7	0,81
Oktober	33	26	9	1,04
November	33	25	11	1,33
Desember	31	26	4	0,62

Sumber : PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi.

Dilihat dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2014 s/d Desember 2014 relatif tidak stabil. Tingkat absensi karyawan yang paling tinggi terjadi pada bulan Januari 2014 mencapai 1,64%. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkompentensi tinggi, perlu memerhatikan imbalan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga memacu karyawan tersebut untuk berprestasi dan dapat memberikan kontribusi bear 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 (2005:118), 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 (2003:203), 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. As’ad (2004:121) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi

menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya keluar masuk karyawan (*turnover*).

Berdasarkan data dari PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi selama satu tahun terakhir, kita dapat melihat tingkat kenaikan *turnover*. Berikut data *turnover* pada tahun 2014 :

**Table 2**  
**Data Turn Over Karyawan Pada Tahun 2014**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan Masuk</b>	<b>Jumlah Karyawann Keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase %</b>
Januari	0	0	33	
Februari	0	1	32	
Maret	1	0	33	
April	0	1	32	
Mei	1	0	33	
Juni	0	0	33	
Juli	0	0	33	
Agustus	0	2	31	
September	2	0	33	
Oktober	0	0	33	
November	0	0	33	
Desember	0	2	31	
Jumlah	4	6		19,5

Sumber : PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi.

Dilihat dari tabel .2 menunjukkan bahwa tingkat *turn over* karyawan dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2014 s/d Desember 2014 mencapai 19,5%. Dalam periode 1 tahun jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dari jumlah karyawan yang masuk yaitu sebanyak 4 orang karyawan sedangkan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 6 orang karyawan.

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. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi?
2. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi?

Sebuah penelitian perlu memiliki tujuan yang jelas agar proses penelitian berjalan sesuai dengan alur yang tepat, berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun secara umum inti sari dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli mempunyai kesamaan tujuan. Pengertian Manajemen sumber daya manusia menurut Handoko dalam Rachmawati (2007:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pengintegrasian dan pelepasan Sumber Daya Manusia agar tercapai beberapa tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Pengertian Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2003:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa MSDM berkaitan erat dalam pengelolaan individu – individu yang terlibat organisasi, sehingga setiap individu memiliki peran dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia – manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.

### **Kompensasi**

Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2006 :125) menyatakan kompensasi adalah “kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa, maka motivasi karyawan akan lebih baik. Heidjarachman dan Husnan (2000 : 1) “kompensasi dapat didefinisikan sebagai penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sikukula dalam Mangkunegara (2007:83) bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai penghargaan dari pelayanan mereka.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2007:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

- a. Faktor Pemerintah  
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuann standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga baku, baiaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi, sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
- b. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai  
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan.
- c. Standart Biaya Hidup Pegawai  
Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standart biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.
- d. Ukuran Perbandingan Upah  
Kebijakan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu dipertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.
- e. Permintaan dan Persediaan  
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
- f. Kemampuan Membayar  
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

### **Tujuan Kompensasi**

Notoadmojdo (2004) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja  
Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan

mendorong perilaku – perilaku atau performance karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan misalnya produktifitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan  
Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan, masing – masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
3. Memepertahankan karyawan  
Kompensasi yang baik akan membuat para karyawan akan lebih betah bekerja pada perusahaan sehingga hal tersebut dapat mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan tersebut.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu  
Kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memiliki karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian biaya  
Kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di perusahaan lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang - orang agar mampu melakukan kegiatan – kegiatan organisasi. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam melakukan kinerja organisasi. Kegiatan – kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pimpinan selalu mengalami hambatan mengingat orang – orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda.

Malayu P. Hasibuan (2003:143) menyatakan motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi akan memberikan motivasi besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya seseorang dengan motivasi yang mudah tidak akan pernah mencapi hasil melebihi kekuatan motivasinya.

Sebelum memenuhi sebagian motivasi, maka kebutuhan haruslah diciptakan atau didorong terlebih dahulu, sesuai dengan yang dinyatakan oleh Moekijat (2002:5) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kebutuhannya.

Sondang P.Siagaan (2004:138), menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela

untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau 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.

Definisi – definisi diatas menunjukkan bahwa motivasi merupakan dorongan bagi seseorang pegawai agar mau bekerja dengan sungguh – sungguh guna mencapai tujuan pribadi pegawai tersebut sampai akhirnya pencapaian tujuan perusahaan.

Oleh karena itu setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda – beda, maka diperlukan pemahaman kebutuhan umum yang selalu ada pada setiap orang. Hal ini dapat dilakukan karena pada dasarnya setiap orang mempunyai kebutuhan yang dominan. Dengan mengetahui kebutuhan apa yang mendominasi pekerjaannya, seorang pemilik atau menejer akan dapat memotivasi pekerjaannya dengan jalan memenuhi kebutuhan pekerja tersebut sehingga pekerja dapat bekerja secara maksimal.

### **Teori – Teori Motivasi**

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Teori – teori motivasi itu antara lain :

#### **1. Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland**

Teori David Mc Clelland mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi (berhasil), maka teorinya disebut *achievement motivation theory*. Ada beberapa karakteristik dari orang – orang berprestasi tinggi yaitu :

1. Suka mengambil resiko yang moderat
2. Memerlukan umpan balik dengan segera
3. Memperhitungkan keberhasilan
4. Menyatu dengan tugas

#### **2. Teori Mc. Gregor**

Menurut Mc. Gregor (1960) bahwa manusia mempunyai dua type, yaitu type X dan type Y.

#### **3. Teori Motivasi Herzberg**

Menurut Herzberg (1996) , ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor tersebut disebutnya faktor higiene (faktor instrinsik) dan faktor motivator (faktor ekstrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi, lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor instrinsik).

#### **4. Teori E-R-G(Clayton Alderfer)**

Adelfer (1972) mengemukakan tiga kategori kebutuhan. Kebutuhan tersebut adalah :

##### **a. Eksistence (E) atau eksistensi**

Meliputi kebutuhan fisiologis seperti lapar, rasa haus, seks, kebutuhan materi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan



- b. *Relatedness* (R) atau keterkaitan  
Menyangkut hubungan dengan orang – orang yang penting bagi kita, seperti anggota keluarga, sahabat, dan penyelia di tempat
  - c. *Growth* (G) atau pertumbuhan  
Meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan kita.
5. Teori Harapan dan Motivasi  
Victor Vroom (1964) mengembangkan sebuah teori motivasi berdasarkan kebutuhan interfal, tiga asumsi pokok Vroom dari teorinya adalah sebagai berikut :
- 1. Setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut sebuah harapan hasil (*outcome expectancy*) sebagai penilaian subjektif seseorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan orang tersebut.
  - 2. Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (*valence*) sebagai nilai yang orang berikan kepada suatu hasil yang diharapkan
  - 3. Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini disebut harapan usaha (*effort expectancy*) sebagai kemungkinan bahwa usaha seseorang akan menghasilkan pencapaian suatu tujuan tertentu.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industry dan masyarakat. Bagi individu dapat memungkinkan timbulnya usaha – usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi Industry, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari Industry serta naiknya nilai antusias di dalam konteks pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2005:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Marihot Tua Hariadja (2002:90) mengemukakan bahwa “Kepuasan Kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas – tugas dalam pekerjaannya. Menurut Handoko (2008 : 193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dilaksanakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada ekonomi dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja.

### **Teori – Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Ahmad Tohardi (2002:436) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja diantaranya :

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams (1963), Menurut teori ini orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung kepada apakah ia merasa adanya keadilan atau tidak suatu situasi dimana perasaan tersebut didapat dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas sekantor, atau di tempat lain. Termasuk elemen – elemen keadilan adalah :

a. *Input*

Diartikan sebagai sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, sebagai contoh : pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah jam kerja dan alat – alat kerja

b. *Out Come*

Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil pekerjaannya, sebagai contoh : gaji, bagian keuntungan, status, pengakuan dan kesempatan berprestasi.

c. *Comparison*

Comparison adalah pihak – pihak lain yang dipakai sebagai bahan pembandingan karyawan yang bersangkutan yang dapat saja berupa seseorang diperusahaan yang sama, perusahaan lain atau dirinya sendiri pada waktu lampau

2. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Teori pertentangan pertama kali dikemukakan oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada pertentangan antar *shouldbe* dengan apa yang menurut perasaannya atau presepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan presepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg(1959). Teori ini mengansumsikan adanya dua faktor yang perlu diperhatikan dalam motivasi (kepuasan).

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian dan Jenis Data.**

Penelitian yang dilaksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausal (mempengaruhi). Penelitian ini mencoba untuk menjelaskan sebab akibat dari suatu pokok permasalahan dan terdapat pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Margono, 2010). Penjelasan yang dilakukan pada karya ilmiah ini adalah menjelaskan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang pertama data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari obyek yang diteliti, diawali dan dicatat untuk pertama kalinya, dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber yang bukan aslinya atau diperoleh dari pihak lain. Data yang dimaksud seperti literatur yang mendukung penelitian penulis (Alex S. Nitisemito, 2000).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi yang berjumlah 31 orang. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai subjek penelitian, maka tidak ada sampel yang digunakan, sehingga penelitian menggunakan teknik sensus (Ferdinand, 2006).

### **Uji Instrumen**

Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk melakukan uji kepada instrument. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk atau variabel. Apabila korelasi masing-masing skor pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan atau kurang dari  $\alpha = 0,05$  maka kuisisioner dikatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk (variabel) dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik menggunakan yang pertama uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas/independen (Nugroho, 2005), model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen.

Kedua, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain. Ketiga, uji autokorelasi untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier berganda terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (*distrubence error*) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Dan yang terakhir uji normalitas yaitu pengujian tentang kenormalan distribusi variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi. Menurut

Ghozali (2009), model regresi yang baik harus memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

### **Pengujian Hipotesis**

Menggunakan Uji t untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Dalam uji t nilai alpha adalah 5% (0,05) dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai sig. < 0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen sedangkan bila nilai sig > 0,05 berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Uji F untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai sig. < 0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen sedangkan bila nilai sig > 0,05 berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (J.Supranto, 2000). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas menunjukkan semua instrumen penelitian memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dimana besar sig.(2-tailed) sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan layak untuk digunakan karena persyaratan telah terpenuhi. Hasil dari pengujian Reliabilitas dari *Output SPSS* menunjukkan bahwa setiap instrument memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 dan menurut Ghozali (2009) instrument dapat dikatakan reliable bila lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti instrument bisa dikatakan reliabel atau handal karena jawaban dari responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil.

### **Uji 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 fo Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier bila signifikansi (Linearitynya) kurang dari 0,05 (Prayitno, 2010 : 73). Berikut adalah hasil uji linieritas :

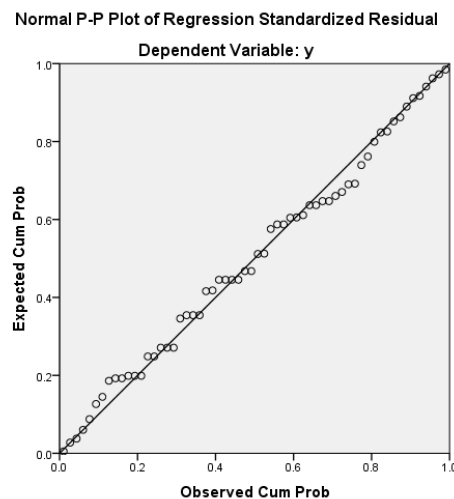
**Tabel 3. Hasil Uji Linieritas**

<i>Test fo Linearity</i>	Sig		<i>Cutt of</i>	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,000	<	0,05	Linear
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,000	<	0,05	Linear

Sumber : Data Diolah.

### Uji Normalitas

Grafik *Normal Probability Plot* pada hasil SPSS penelitian ini terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Data Diolah

### Uji Multikolinieritas

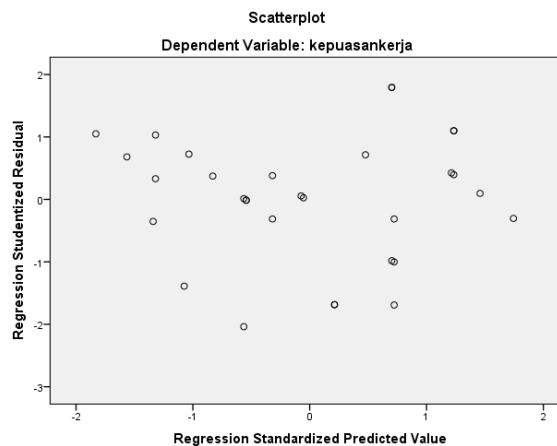
**Tabel 4**  
**Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)***

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1	X <sub>1</sub>	0,371	2,698
2	X <sub>2</sub>	0,371	2,698

Sumber : Data Diolah.

Hasil perhitungan nilai *tolerance* berdasarkan tabel 4 diperoleh bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan hasil VIF kurang dari 10 maka didalam model regresi tidak terdapat korelasi antar variabel independen atau tidak ada kemiripan antar variabel independent.

## Uji Heterokedastisitas



Grafik 1: Grafik Scater Plot.

Grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID menggambarkan tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi promosi jabatan berdasarkan masukan variabel-variabel independen.

## Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik adalah menggambarkan tentang ringkasan data – data penelitian seperti mean, standart deviasi, varian, modus dll. Analisis deskriptif ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memeberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis deskriptif bersifat penjelasan statistic dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maksimum, mean dan standart deviasi (Prayitno, 2010 : 12). Adapun hasil uji Analisis Deskriptif Statistik :

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Deskriptif**

Keterangan	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	31	3	5	4,06	0,56
Motivasi (X <sub>2</sub> )	31	3	5	3,98	0,58
Kepuasan Kerja (Y)	31	3	5	4,01	0,63
Valid N (listwise)	31				

Sumber : Data Diolah.

Berdasarkan Tabel 5, berkaitan dengan analisis deskriptif statistik dapat dilihat bahwa standart deviasi yang tertinggi adalah variabel kepuasan kerja yaitu mencapai 0,68%. Dan yang paling rendah adalah variabel Kompensasi yaitu mencapai 0,56%.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,064 + 0,511X_1 + 0,472X_2 + e$$

- a. Konstanta ( $b_0$ ) sebesar 0,064 menyatakan bahwa jika variabel-variabel independen dianggap konstan maka nilai variabel terikat yakni kepuasan kerja sebesar 0,064
- b. Jika variabel X1 (kompensasi) bertambah satu satuan maka Y (kepuasan kerja) akan bertambah sebesar 0,511 dengan syarat X2 (motivasi) konstan.

Jika variabel X2 (motivasi) bertambah satu satuan maka Y (kepuasan kerja) akan bertambah sebesar 0,472 dengan syarat X1 (kompensasi) konstan.

**Uji t (Uji Secara Parsial)**

**Tabel 6**  
**Nilai Signifikansi Masing-Masing Variabel Independen**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	,064	,580		,110	,913	
kompensasi	,511	,232	,410	2,199	,036	Signifikan
motivasi	,472	,203	,433	2,320	,028	Signifikan

Sumber : Data Diolah.

Dari tabel 6 diperoleh ketiga variabel memiliki hasil yang signifikan yakni nilai signifikansi < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat diartikan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Uji F (Uji Secara Simultan)**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Anova**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.439	2	2.219	24.701	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.516	28	.090		
	Total	6.955	30			

Sumber : Data Diolah

Pada tabel Uji Anova menunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi

(X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi.

### **Koefisien Determinasi Berganda (Uji R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan perhitungan *Output SPSS* pada tabel Model Summary dilampiran 7 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,612 (61,2%). Besarnya nilai tersebut menunjukkan besarnya proporsi atau prosentase pengaruh yang dapat dijelaskan variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap besarnya variasi (naik-turunnya) variabel terikat. Dimana variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi dapat dijelaskan oleh ke dua variabel bebas sebesar 61,2%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 61,2%) = 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,511 atau 51,1% dengan arah positif.

Kompensasi sebagai sesuatu yang diterima sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan dan pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya gaji yang diterima karyawan, dirasa telah sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja karyawan, adanya kesesuaian gaji yang diterima karyawan dan diberikan tepat pada waktunya setiap bulan, adanya perusahaan yang telah memberikan insentif kepada setiap karyawan yang berprestasi pada pekerjaannya, adanya perusahaan yang memberikan insentif kepada setiap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya, adanya perusahaan yang memberikan bonus kepada setiap karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, adanya perusahaan yang memberikan tunjangan kepada setiap karyawan sesuai dengan jabatan karyawan diperusahaan, adanya fasilitas kantor yang disediakan oleh perusahaan yang dirasa telah dapat menunjang aktivitas kerja karyawan dengan baik, dan adanya karyawan yang mendapatkan pujian dan pengakuan dari pimpinan apabila karyawan telah mencapai hasil kerja dengan baik, telah menjadikan karyawan merasa nyaman dan sesuai dengan beban dan tugas yang telah diberikan oleh organisasi dibidang kerjanya sehingga karyawan akan lebih senang dan mencintai pekerjaannya.

Penjelasan tersebut diperkuat dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wijayanto (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu dilihat dari wawancara dan hasil rekapitulasi kuisioner, berdasarkan jawaban dari responden yang merupakan karyawan PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi. Dan Handoko (2012 : 155) menyatakan bahwa



kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relative menunjukkan status, martabat, dan harga mereka. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bias turun secara dramatis. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja, oleh karena itu diperlukan perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja mereka akan menurun.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,472 atau 47,2% dengan arah positif. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi. Demikian sebaliknya, apabila pemberian motivasi tidak dilakukan maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Hal ini relevan dengan pendapat, (Hasibuan, 2007), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam teori motivasi *Two Factor's* dari *Frederick Herzber* (1996) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja yaitu, faktor *dissatisfiers* (gaji, kebijakan perusahaan, status, relasi antar personal) dan faktor *satisfiers* (prestasi, penghargaan, promosi, lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor : kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan (Robbins, 2006). Menurut Luthan (2006) beberapa faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kondisi kerja yang kesemuanya itu ada di dalam pemberian motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Bodur (2002). Matthews (2006), Borzaga (2006) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja..

Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astutik (2010) bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja. Dan juga menurut para responden yang merupakan keseluruhan karyawan PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dalam kesimpulan ini akan disajikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis dan hubungannya dengan tujuan penelitian yang telah diungkapkan pada Bab pendahuluan. Adapun kesimpulan-kesimpulan tersebut sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis satu diterima karena menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) berpengaruh secara parsial. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat hasil perhitungan dengan menggunakan uji t sebagai berikut:
  - a. Kompensasi (X1) dengan nilai signifikansi  $<$  dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,036 < 0,05$ ), maka berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - b. Motivasi (X2) dengan nilai signifikansi  $<$  dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,028 < 0,05$ ), maka berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Pengujian hipotesis dua diterima karena menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi dari hasil perhitungan menggunakan SPSS pada tabel anova dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti  $\text{Sig} < \alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan kompensasi (X1) dan motivasi (X2), berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

### Saran

Berdasarkan pembahasan sebelumnya penulis dapat memberikan beberapa saran kepada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

1. Variabel kompensasi memiliki nilai positif dan signifikan. Dalam hal ini penggunaan penilaian dalam segi kompensasi sebagai syarat yang dipergunakan dalam kepuasan kerja karyawan sudah diterapkan dengan cukup baik. Namun terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu kontrol pembayaran. Sehingga perlu ditingkatkan lagi hal yang terkait dengan indikator tersebut.
2. Variabel motivasi memiliki nilai positif dan signifikan. Dalam hal ini penggunaan penilaian dalam segi motivasi sebagai syarat yang dipergunakan dalam kepuasan kerja karyawan sudah diterapkan dengan cukup baik. Namun terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu kebutuhan fisik dan biologis. Sehingga perlu ditingkatkan lagi hal yang terkait dengan indikator tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2001. Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat, Cetakan Ke enam. Yogyakarta: Liberty.
- Astutik, Dwi Mei . 2010. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi - Universitas Muhammadiyah Jember.
- Handoko, TH, 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF Press.
- Hasibuan, Melayu SP. 2000. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hariadja Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Istijanto, M. M. (2005). Aplikasi praktis riset pemasaran. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Maslow, A. H. 1970. Motivation and Personality. Harper and Row. New York
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Martoyo, Susilo 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-1 Yogyakarta: BPF.
- Moekijat, 1992, Dasar – Dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan, Bandung, Mandar Maju.
- Mcclelland, D.C., 1978. Human Motivation, Cambridge University Press, New York.
- Nelson, D.L dan J.C. Quick, 2006, Organisational Behavior Foundation Realities And Challengens, Thompson South Western, Uniteds States of Amerika.
- Rivai, Veithzal. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Murai Kencana : Jakarta.
- Notoadmojo, Soekidjo. 2004. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka Cipta.

- Riva'i, Veithzal. 2004. *Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.
- Riva'i, Veithzal dan sagala, Jauvani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT Raja Gravindo Persada.
- Simmamora, M dan Effendi, S. 2006. *Metode Peneletian Survei*. Cetakan ke18. Jakarta :Penerbit Pustaka LP3ES.
- Sastiohadwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sarwono, J., & Martadiredja, T. (2008). *Riset Bisnis Untuk Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Supranto, J. (1995). *Analisa regresi (6th ed.)*. Yogyakarta : Andi.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke3. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wijayanto, Hendri Derma. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Srikandi Tour and Travel Jember*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.