

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT KRANJI JAYA ABADI**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

FAJRI ALFA FEBRIAN

NIM : 64201080

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA
JAKARTA
2024**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fajri Alfa Febrian
NIM : 64201080
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi/Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi”**, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 28 Juni 2024
Yang Menyatakan



Fajri Alfa Febrian

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Fajri Alfa Febrian
NIM : 64201080
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

dan Pihak Perusahaan tempat PKL/Riset:

Nama : Muhammad Khadafi Islamey
Jabatan : Direktur Utama
Perusahaan : PT Kranji Jaya Abadi

Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. PT Kranji Jaya Abadi menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif** (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul "**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi**" yang disusun oleh penulis.
2. PT Kranji Jaya Abadi memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. PT Kranji Jaya Abadi telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka PT Kranji Jaya Abadi dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. PT Kranji Jaya Abadi juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Bekasi
Pada Tanggal : 19 Juni 2024

Menyetujui,
PT Kranji Jaya Abadi



Muhammad Khadafi Islamey
Direktur Utama

Penulis,



Fajri Alfa Febrian
NIM. 64201080

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Fajri Alfa Febrian
NIM : 64201080
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kranji Jaya Abadi

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 09 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Imelda Sari, S.IP., M.E.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Slamet Heri Winarno, S.E., M.M.

Penguji II : Syabrinildi, S.E., M.M.

LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi”** adalah hasil karya tulis asli Fajri Alfa Febrian dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Fajri Alfa Febrian
Alamat : Jl. B. kimia Gg.H Kamet Rt.16/Rw.09 No.13F Jakarta Timur
No. Telp : 085881745169
E-mail : alfa275.af@Gmail.com

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

Nim : 64201080
 Nama Lengkap : Fajri Alfa Febrian
 Dosen Pembimbing : Imelda Sari, S.I.P., M.E.
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	02-April-2024	Perkenalan, membahas judul, membahas cara menggunakan mendeley, dan membahas tata cara penulisan skripsi	
2.	19-April-2024	Membahas judul, bab 1 dan bab 2	
3.	03- Mei-2024	Membahas bab 1 Gap research, Bab 2 Indikator untuk dijadikan pertanyaan kuesioner	
4.	13-Mei-2024	Review bab 2 (membahas setiap isi variabel), Review bab 3 (membahas desain penelitian dan membahas populasi dan sampel yang digunakan)	
5.	17-Mei-2024	Membahas item-item pertanyaan dan siap untuk menyebar kuesioner	
6.	19-Mei-2024	Membahasa Bab 4 (membahas hasil Spss uji validitas dan uji realibilitas)	
7.	21-Juni-2024	Mengulas dan menyempurnakan Bab 4 Uji asumsi klasik, Uji T, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi	
8.	24-Juni-2024	Membahas hasil turnitin dan Membahas tata cara submit jurnal ke sinta	
9.	28-Juni-2024	Acc keseluruhan skripsi	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 02 April 2024

Diakhiri pada tanggal : 28 Juni 2024

Jumlah pertemuan bimbingan : 9

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing


 (Imelda Sari, S.I.P., M.E.)

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Jika jalannya terlihat terlalu mudah, mungkin kamu berada di jalan yang salah”

“Kesempatan hanya datang sekali, ambil atau sesali dikemudian hari”

Bismillahirrahmanirrahim, dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah S.W.T, Skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Ibu ku Maryati Rahayu, tiada kata yang cukup untuk mengungkapkan betapa besar rasa cinta dan syukurku padamu. Ibu adalah sosok yang selalu ada di setiap langkahku, memberikan dukungan tanpa henti, dan cinta tanpa syarat. Dalam setiap pelukanmu, aku menemukan kedamaian, dan dalam setiap nasihatmu, aku menemukan kebijaksanaan.
2. Ayah ku Amrizal (Alm), Ayah meskipun raga ini tak bisa lagi merasakan kehadiranmu, aku tahu bahwa cintamu selalu menyertai langkahku. Aku merindukan senyummu, nasihat bijakmu, dan pelukan hangatmu yang selalu membuatku merasa aman. Karya ini aku persembahkan untukmu, sebagai tanda cinta dan penghargaan atas segala yang telah engkau lakukan untukku. Engkau mungkin tidak lagi bersamaku secara fisik, namun warisan cintamu akan selalu menjadi bagian dari hidupku.
3. Ayah ku Wahyudin terima kasih atas segala dukungan dan pengertian yang telah diberikan selama ini. Ayah telah menjadi sosok yang selalu ada untuk membimbing, mendukung, dan memberikan semangat di setiap langkah perjalanan akademik saya.
4. Adik ku Fateen, Dalam setiap langkah perjalanan ini, engkau selalu menjadi sumber semangat dan kebahagiaanku. Senyummu, canda tawamu, dan keceriaanmu memberikan warna dalam hidupku dan mengingatkanku untuk tetap berjuang dan berusaha.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan mengucakan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul yang penulis ambil sebagai berikut, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kranji Jaya Abadi”.

Tujuan penelitian skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulis skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkan lah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika
4. Ibu Imelda Sari, S.I.P., M.E. selaku dosen pembimbing skripsi, yang selalu sabar dalam memberikan petunjuk dan pengarahan selama penulisan skripsi.
5. Staf/karyawan/dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika
6. Bapak Muhammad Khadafi Islamey selaku direktur utama PT Kranji Jaya Abadi.

7. Bapak Amrizal (Alm) dan Ibu Maryati Rahayu serta Wahyudin selaku orang tua yang saya sayangi.
8. Adik perempuan saya yang cantik Fateen Alfathunissa.
9. Zauharah Ramdona teman yang selalu bersama sejak awal menjadi mahasiswa sampai dengan sekarang. Orang yang selalu memotivasi dan pengingat sehingga skripsi peneliti dapat diselesaikan pada tepat waktu. Terima kasih telah menjadi bagian perjalanan saya sehingga penyusunan skripsi ini.
10. Om Sandri, Kevin Aribi, Bryan Rosi, Surya Sanjaya selaku sahabat peneliti yang telah memberi semangat dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.
11. Rekan-rekan mahasiswa kelas 64.8A.06.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan yang akan datang.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 28 Juni 2024

Penulis



Fajri Alfa Febrian

ABSTRAK

Fajri Alfa Febrian (64201080), Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi.

PT Kranji Jaya Abadi merupakan industri konstruksi dengan spesialis utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersil skala besar. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan olah data menggunakan SPSS 22. Populasi dan sampel sama jumlahnya sebanyak 32 responden. Sampel dari populasi menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran kuesioner yang melibatkan 32 karyawan PT Kranji Jaya Abadi. Hasil penelitian mengungkapkan variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai $T_{hitung} = 2.755 > T_{tabel} = 2.045$ dan nilai signifikansi sebesar $0.010 < 0.05$. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja menunjukkan $T_{hitung} = 5.485 > T_{tabel} = 2.045$ dan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$. Hasil uji f menunjukkan nilai $F_{hitung} = 94.042 > F_{tabel} = 3.328$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$ disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Diharapkan kepada perusahaan untuk mempertahankan kompensasi dan motivasi guna lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik kedepannya dan bermanfaat bagi karyawan-karyawan berikutnya.

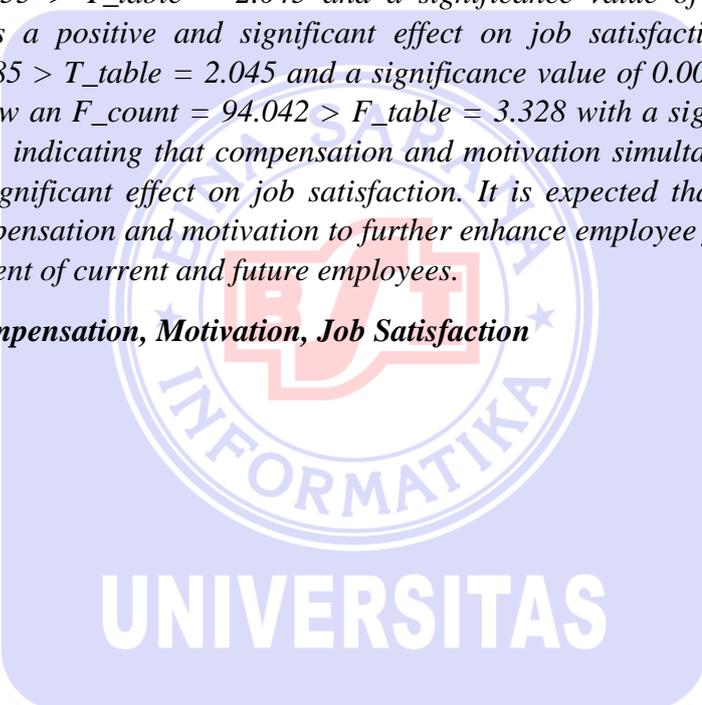
Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Fajri Alfa Febrian (64201080), *Compensation and Motivation on Employee Job Satisfaction at PT Kranji Jaya Abadi.*

PT Kranji Jaya Abadi is a construction industry specializing in infrastructure development and large-scale commercial projects. This study aims to determine the effect of compensation and motivation on employee job satisfaction at PT Kranji Jaya Abadi. The research uses quantitative methods and data processing with SPSS 22. The population in this study consists of 32 respondents, with the sample being the entire population of 32 respondents. The sample was selected using a saturated sampling technique. Data were collected through observation and questionnaires involving 32 employees of PT Kranji Jaya Abadi. The results reveal that the compensation variable has a positive and significant effect on job satisfaction, with a $T_{count} = 2.755 > T_{table} = 2.045$ and a significance value of $0.010 < 0.05$. Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, showing a $T_{count} = 5.485 > T_{table} = 2.045$ and a significance value of $0.00 < 0.05$. The F test results show an $F_{count} = 94.042 > F_{table} = 3.328$ with a significance value of $0.00 < 0.05$, indicating that compensation and motivation simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction. It is expected that the company maintains compensation and motivation to further enhance employee job satisfaction for the betterment of current and future employees.

Keywords: *Compensation, Motivation, Job Satisfaction*



UNIVERSITAS

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang lingkup Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Deskripsi Konseptual	9
2.1.1 Kompensasi.....	9
2.1.2 Pengertian Motivasi	15
2.1.3 Kepuasan Kerja Pegawai.....	21
2.2 Penelitian yang relevan	26
2.3 Kerangka Berpikir	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Desain Penelitian	37
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	37

3.2.1	Populasi.....	38
3.2.2	Sampel.....	38
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	38
3.3.1	Skala Pengukuran Variabel.....	44
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.5	Teknik Analisis Data.....	45
3.5.1	Uji Kualitas Data.....	46
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.3	Uji Hipotesis.....	48
3.5.4	Uji Koefisiensi Determinasi (R ²).....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		51
4.1	Hasil Penelitian.....	51
4.1.1	Deskripsi Data Penelitian.....	51
4.1.2	Karakteristik Responden.....	52
4.2	Uji Kualitas Data.....	54
4.2.1	Uji Validitas.....	54
4.2.2	Uji Reabilitas.....	57
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	57
4.3.1	Hasil Uji Normalitas Data.....	57
4.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
4.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
4.4	Pengujian Hipotesis.....	61
4.4.1	Uji T (Parsial).....	61
4.4.2	Uji F (Simultan).....	63
4.5	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	64
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
4.7	Implikasi Penelitian.....	67
4.8	Keterbatasan Penelitian.....	67
BAB V PENUTUP.....		69
5.1	Kesimpulan.....	69
5.2	Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA	71
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	76
SURAT KETERANGAN PKL/RISET	77
BUKTI HASIL PLAGIARISME.....	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN	79



DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian yang Relevan	26
Tabel III. 1 Operasional Variabel.....	39
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel IV. 4 Hasil Uji Validitas	55
Tabel IV. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel IV. 6 Hasil Uji Normalitas Data	58
Tabel IV. 7 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel IV. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
Tabel IV. 9 Hasil Uji T (Parsial).....	62
Tabel IV. 10 Hasil Uji F (Simultan)	64
Tabel IV. 11 Hasil Uji Koefesien Determinasi Parsial (Kompensasi).....	64
Tabel IV. 12 Hasil Uji Koefesien Determinasi Parsial (Motivasi)	65
Tabel IV. 13 Hasil Uji Koefesien Determinasi Secara Simultan	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar I. 1 Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan.....	1
Gambar II. 1 Kerangka Berfikir	35
Gambar IV. 1 Hasil P-P Plot.....	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Google Form	79
Lampiran 2 Tabulasi Data	87
Lampiran 3 Hasil SPSS Uji Kualitas Data	90
Lampiran 4 Hasil SPSS Uji Asumsi Klasik	95
Lampiran 5 Hasil SPSS Uji Hipotesis	96
Lampiran 6 Hasil Uji SPSS Koefisien Determinasi	97
Lampiran 7 R Tabel	98
Lampiran 8 T Tabel	99
Lampiran 9 F Tabel	100
Lampiran 10 Dokumentasi di PT Kranji Jaya Abadi	101

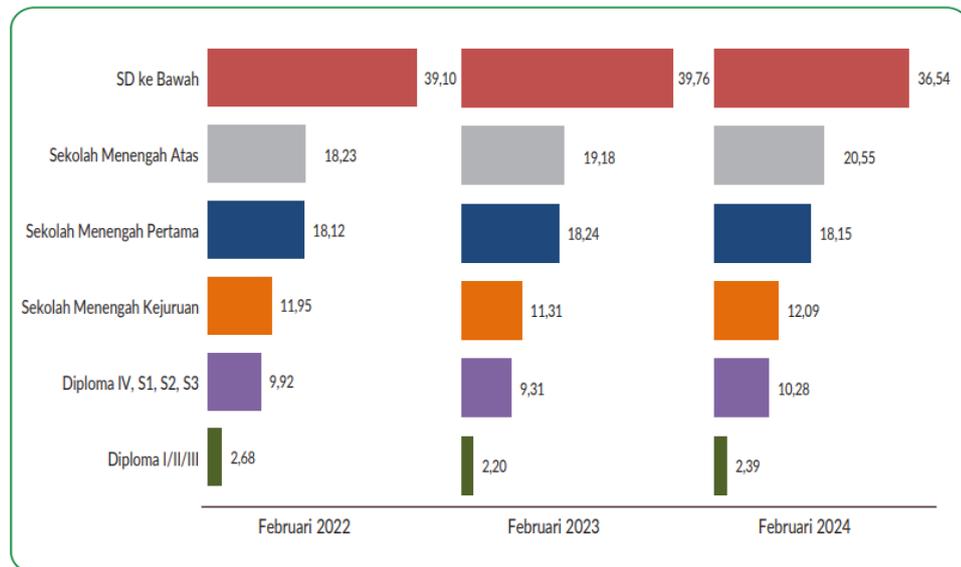


BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya utama yang dapat menjadi jalan menuju kemajuan suatu organisasi. SDM dapat dimanfaatkan sebagai potensi jika ditangani dengan baik, namun juga dapat menjadi penghalang apabila tidak ditangani dengan baik.



Sumber : (BPS, 2024)

Gambar I. 1

Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan

Gambar I.1 menjelaskan bahwa Indonesia masih belum memiliki SDM cukup berkualitas. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), terdapat 142,18 juta orang yang bekerja di Indonesia pada bulan Februari 2024. Tenaga kerja berpendidikan rendah menguasai penduduk yang bekerja di Indonesia. Sebagian besar adalah lulusan sekolah dasar atau di bawahnya, jumlahnya mencapai 36,54% dari total angkatan kerja publik. Sementara itu, jumlah penduduk bekerja yang berpendidikan tamatan SMA sebesar 20,55%, tamatan SMP 18,15%, tamatan sekolah profesi 12,09%, lulusan Diploma VI/S1/S2/S3 sebesar 10,28%, dan lulusan Diploma I/II/III. 2,39%. (BPS, 2024).

Kualitas SDM merupakan unsur pendukung manajemen terpenting yang memengaruhi sistem bisnis yang membantu organisasi dan perusahaan mencapai tujuannya. Sekalipun rencana tersebut sempurna, hasil tidak akan tercapai jika perusahaan tidak memiliki SDM yang dapat diandalkan menjalankan tugasnya dengan perasaan senang dan puas. “Kepuasan kerja ialah sebagai salah satu tujuan organisasi, karena dalam keberhasilan suatu organisasi dan kemampuan mereka untuk berkembang” (Felicia et al., 2023). “Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya mereka akan bekerja tanpa beban dan memberikan usaha lebih kepada organisasi, serta setia kepada organisasi dan pimpinannya” (S. Saputra & Andani, 2021).

Kepuasan kerja merupakan salah satu contoh permasalahan dalam suatu organisasi yang paling banyak dipelajari dan dipandang begitu signifikan dari sudut pandang ekonomi kemanusiaan dan etika. Sehingga dianggap sebagai aspek penting dalam suatu organisasi dan sering dipelajari. “Kepuasan kerja adalah dimana perasaan merasa puas dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan” (Aprillianti & Nusa Putra, 2022). “Kepuasan kerja dapat diidentifikasi respon yang efektif terhadap pekerjaan juga dapat digunakan untuk menentukan kepuasan kerja karyawan. Reaksi ini merupakan konsekuensi adanya korelasi antara apa yang dirasakan dan apa yang diinginkan ” (Anifah & FoEh, 2022). Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada umumnya akan merasa lebih gembira dalam bekerja, sangat ingin bekerja lebih keras, lebih semangat bekerja dan bahkan dapat lebih mengembangkan pelaksanaan pekerjaannya.

Kedadaan emosional yang membuat pekerja menikmati dan menghargai waktunya dalam bekerja dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Ketika seorang

karyawan mempunyai pandangan yang ceria terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan mengutamakan kepentingan organisasi atau tempat mereka bekerja. Mereka akan siap melakukan upaya tambahan untuk membantu organisasi. Jika mereka menganggap pekerjaannya menarik maka akan ada hasil yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak merasakan adanya kepuasan kerja, presentasinya akan berkurang dan manfaatnya akan lebih sedikit.

Ketidakpuasan kerja akan mempunyai dampak negatif terhadap perilaku dalam suatu organisasi, misalnya, seringnya absen, menghindari segala aktivitas perusahaan, atau memutuskan berhenti dari pekerjaan. Kondisi yang demikian dapat mengakibatkan penurunan produktivitas perusahaan. Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Anifah & FoEh, 2022), masa kerja, pangkat, penilaian kinerja, tunjangan kinerkaa, pelatihan, jarak tempat tinggal, usia dan gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut penelitian (Muthohar & Nurhidayati, 2023), kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai pengakuan atas jasa yang mereka berikan dikenal sebagai kompensasi. Karyawan dapat diberi kompensasi dalam bentuk barang, barang tidak langsung, atau uang. Agar karyawan dapat bekerja sebaik-baiknya, sehingga perusahaan harus menawarkan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja. “Kompenasi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja karyawan, kompensasi dapat berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa mereka kepada perusahaan. Jika karyawan menerima kompensasi yang tinggi dan memadai untuk pekerjaan mereka akan lebih produktif ” (Widiarto & Kusnilawati, 2024).

Menurut penelitian (Rahman et al., 2024) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Muthohar & Nurhidayati, 2023). Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian (Gustami et al., 2024) menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Faktor lainnya yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi. “Motivasi adalah salah satu faktor yang sangat penting didalam sebuah kelompok yang bekerja dalam hal untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini karena setiap manusia memiliki keinginan, kehendak dan perasaan yang sangat memengaruhi kemampuan setiap manusia, sehingga manusia dapat mendorong dirinya sendiri untuk bertindak dan berperilaku” (Dhani & Surya, 2023).

Motivasi kerja sangatlah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja para pegawai “Manusia dimotivasi oleh dorongan internal untuk bekerja dengan baik, berkolaborasi, dan mengintegrasikan segala upayanya agar merasa puas dan mendapatkan hasil terbaik” (Aini et al., 2024). Hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja apabila motivasi kerja tinggi dan bagus untuk menjalankan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut penelitian (Kosidin & Widjaja, 2024) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Dinda Fitriya Nurazyka et al., 2024). Namun hal tersebut berbeda dari hasil penelitian (Subagio & Putri, 2024) menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas dan penelitian terdahulu, peneliti melihat ada dua hal yang diduga memengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan yaitu kompensasi dan motivasi. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melihat seberapa

jauh pengaruh dari kompensasi dan motivasi yang diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi, maka peneliti tertarik dengan melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi.
2. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi.
3. Diduga kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi.
3. Untuk mengetahui kompensasi dan motivasi terdapat pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penulis dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku perkuliahan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tentang kompensasi dan motivasi.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Ruang lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup ini adalah objek penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi. Jl. Bintara 14 No.71 Rt.002 Rw.014 Bintara Bekasi Barat, Kota Bekasi Jawa Barat. Dengan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan 01 mei – 31 mei 2024. Dengan menggunakan kuesioner yang dimana respondennya seluruh karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi. Data diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS 22.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan Pustaka ini meliputi

1. Deskripsi Konseptual
2. Penelitian yang relevan
3. Kerangka berfikir
4. Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti sistem informasi. Metode penelitian terdiri dari :

1. Desain penelitian
2. Populasi dan sampel penelitian
3. Definisi operasional variable
4. Teknik pengumpulan data
5. Teknik analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisa agar tersusun dengan baik diklasifikasikan kedalam :

Deskripsi data

1. Hasil penelitian
2. Uji kualitas data
3. Uji asumsi klasik
4. Pengujian hipotesis
5. Uji koefisien determinasi

6. Pembahasan hasil penelitian
7. Implikasi penelitian
8. Keterbatasan penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis penelitian dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Penjelasan yang menguraikan konsep-konsep dasar yang terlibat dalam hubungan tersebut. Ini melibatkan definisi dan pemahaman yang jelas tentang kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan serta bagaimana ketiganya saling berhubungan.

2.1.1 Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Pekerja yang bekerja dengan baik di tempat kerja akan diberi penghargaan atau kompensasi yang sesuai. “Ini merupakan strategi yang dapat digunakan bisnis untuk meningkatkan keterlibatan karyawan di tempat kerja adalah kompensasi. Hal ini akan selalu menjadi bagian dari paket gaji dan penghargaan, yang merupakan salah satu komponen kunci dalam memotivasi karyawan untuk bekerja keras.” (Karlina et al., 2023).

Segala sesuatu yang diperoleh, baik fisik maupun non fisik, dianggap sebagai imbalan. Selain itu, “kompensasi mengacu pada manfaat apa pun yang diterima karyawan dari suatu perusahaan sebagai imbalan atas tenaga atau jasa mereka, baik secara langsung atau tidak langsung, dalam bentuk uang tunai atau barang. Frasa ini memiliki banyak kesamaan dengan uang yang diberikan kepada seseorang berdasarkan hubungan pekerjaannya.”(Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Menurut Afandi dan Handoko “Kompensasi didefinisikan sebagai segala bentuk pembayaran, termasuk uang tunai, komoditas, insentif, tunjangan, dan fasilitas, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka, kompensasi merupakan hal yang penting untuk menjaga sumber daya manusia.” (Simbolon, 2024).

“kompensasi adalah imbalan moneter dan non moneter yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Kompensasi dapat berupa uang, ekonomi, atau apapun yang dapat diukur dalam bentuk uang, namun bisa juga dalam bentuk non-moneter, seperti penghargaan, jabatan, kondisi kerja, dan lain-lain” (Evriliani & Gunawan, 2024).

Setiap upah atau tunjangan yang diterima pekerja sebagai hasil kerja mereka dianggap sebagai kompensasi pekerja. Ada dua komponen utama dalam kompensasi ini pembayaran langsung, yang berupa gaji, upah, insentif, bonus, dan fasilitas tunai lainnya, dan pembayaran tidak langsung, yang berupa liburan dan asuransi yang dibayar perusahaan. (Kesuma & Sari, 2021).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan untuk pegawai atas apa yang dilakukan pegawai terhadap perusahaan tersebut. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik, kompensasi merupakan hal yang penting untuk memotivasi para pegawai dalam bekerja.

2. Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi mencakup berbagai penghargaan yang diberikan kepada anggota staf sebagai bentuk apresiasi atas upaya mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Septiani et al., 2024) jenis kompensasi sebagai berikut:

a. Gaji Pokok

Gaji pokok adalah sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai bayaran atas kerja mereka. Biasanya, gaji ini ditentukan oleh sejumlah faktor, termasuk peran pekerjaan, pengalaman, dan kualifikasi.

b. Bonus Kinerja

Bonus kinerja adalah kompensasi tambahan yang ditawarkan kepada anggota staf sebagai imbalan atas pencapaian target atau hasil kerja yang luar biasa. Rencana bonus ini sering kali terkait dengan tujuan departemen atau perusahaan tertentu.

c. Bonus Insentif

Karyawan menerima insentif, sejenis penghargaan berbasis kinerja, ketika mereka memenuhi target yang telah ditentukan. Bonus, komisi penjualan, atau hadiah unik untuk pencapaian tertentu dapat menjadi contohnya.

d. Tunjangan

Karyawan yang menerima tunjangan diberikan tunjangan non-gaji untuk membantu pengeluaran atau kebutuhan tertentu. Tunjangan yang terkait dengan perumahan, pendidikan, dan kesehatan adalah beberapa contohnya.

e. Promosi dan Kenaikan Gaji

Kenaikan gaji dan promosi jabatan adalah contoh kompensasi yang ditawarkan kepada anggota staf sebagai pengakuan atas kemajuan mereka dalam perusahaan. Hal ini menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai tingkat yang lebih tinggi.

3. Tujuan Kompensasi

Diberikannya kompensasi kepada karyawan oleh perusahaan memiliki tujuan tersendiri terhadap karyawannya. Menurut (Winata, 2022) tujuan kompensasi sebagai berikut:

a. Adanya Ikatan Kerja

Untuk membina hubungan kerja yang positif antara karyawan dan perusahaan, baik secara moral atau profesionalisme, maka perusahaan akan membayar karyawannya.

b. Kepuasan Kerja

Karyawan yang senang dengan pengakuan yang mereka terima dari perusahaan atas usaha dan komitmen mereka juga diberikan gaji oleh organisasi.

c. Performa Pekerja

Selain itu, pekerja akan berkinerja lebih baik di tempat kerja ketika mereka senang dengan pengakuan yang mereka terima dari pemberi kerja. Ternyata dengan adanya gaji dapat menciptakan iklim kerja yang kompetitif dan sportif.

d. Motivasi

Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan sportif akan lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja dan berusaha menjadi lebih baik dari hari sebelumnya. Lingkungan kerja seperti itu juga akan meningkatkan nilai perusahaan di mata masyarakat karena kinerja karyawannya dinilai lebih tinggi.

e. Disiplin Kerja

Motivasi karyawan tumbuh dan rasa disiplin kerja mereka meningkat ketika kompensasi yang diberikan perusahaan memenuhi atau melampaui tingkat kesenangan mereka. Pekerja akan terus melakukan pekerjaan terbaiknya untuk mendapatkan hak istimewa yang lebih sesuai.

4. Faktor-Faktor Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian finansial dan tunjangan yang diperoleh karyawan. Kompensasi karyawan oleh perusahaan seringkali berubah-ubah dalam setiap periode karena dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. (Septiani et al., 2024) menyatakan beberapa faktor utama yang memengaruhi kebijakan kompensasi, termasuk:

a. Faktor Pemerintah

Regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah seperti standar gaji minimum dan pajak penghasilan memiliki dampak signifikan pada kebijakan kompensasi perusahaan. Perubahan dalam kebijakan pemerintah sering kali memaksa perusahaan untuk menyesuaikan struktur kompensasinya.

b. Negosiasi antara Perusahaan dan Pegawai

Tingkat kompensasi bisa dipengaruhi oleh proses negosiasi gaji antara perusahaan dan karyawan, khususnya untuk posisi yang memerlukan keahlian khusus. Dalam situasi ini, perusahaan mungkin harus menawarkan gaji yang lebih tinggi untuk merekrut tenaga kerja berkualitas.

c. Standar Biaya Hidup

Kebijakan kompensasi harus mempertimbangkan biaya hidup minimal karyawan. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan secara layak dapat menumbuhkan rasa keamanan dan motivasi untuk berkontribusi lebih baik terhadap tujuan perusahaan.

d. Perbandingan Gaji

Faktor lain yang memengaruhi kompensasi termasuk ukuran dan skala bisnis perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan lamanya masa kerja di perusahaan.

e. Kemampuan Perusahaan untuk Membayar

Kebijakan kompensasi harus disesuaikan dengan kemampuan keuangan perusahaan untuk membayar gaji karyawan. Penting bagi perusahaan untuk menetapkan kompensasi yang berada dalam batas kemampuan finansialnya.

5. Dimensi Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam kutipan (A. N. Putri & Fadili, 2024) dimensi kompensasi sebagai berikut:

a. Kompensasi Langsung

kompensasi langsung yang termasuk indikator Gaji dan Upah Insentif,

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung termasuk indikator tunjangan dan kompensasi tambahan seperti fasilitas kerja.

6. Indikator Kompensasi

Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator. Menurut Simamora dan Sinambela dalam kutipan (Octaviani et al., 2023) indikator kompensasi sebagai berikut:

a. Upah dan gaji, upah adalah bayaran sering digunakan oleh mereka yang bekerja di bagian produksi dan pemeliharaan. Upah umumnya mengacu pada tarif pajak per jam, dan perpajakan umumnya berlaku untuk tarif bulanan, minggu, atau hari.

b. Insentif; merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar upah atau gaji yang diberikan kantor.

- c. Tunjangan, berupa program pensiun, asuransi kesehatan, tiket liburan yang ditanggung oleh perusahaan
- d. Fasilitas, suatu jenis balas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi atau pimpinan kepada karyawan. Fasilitas diberikan untuk mempermudah pekerja untuk bekerja, misalnya kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain-lain.

2.1.2 Motivasi

1. Definisi Motivasi

Salah satu hal yang mendorong seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas adalah motivasi. Perilaku manusia biasanya diyakini didorong oleh motivasi. “Menjelaskan bagaimana kata motivasi berasal dari kata latin movere, yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menafsirkan motivasi sebagai bergerak dianggap tidak tepat, karena istilah tersebut mencakup serangkaian faktor perilaku manusia yang memotivasi atau menghalangi seseorang untuk bertindak” (R. Saputra, 2024).

Motivasi merupakan komponen krusial yang harus ada dalam diri karyawan karena berkaitan dengan bagaimana mereka menunjukkan hasil kerja yang unggul. Motivasi terkait dengan jumlah upaya yang dilakukan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Hal ini juga erat kaitannya dengan kepuasan dan kinerja karyawan. (Fauzi et al., 2024).

Hasibuan mengatakan “Ketika seseorang termotivasi, mereka diberikan dorongan untuk bergairah terhadap pekerjaannya, untuk berkolaborasi, untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, dan untuk menggabungkan upayanya dengan upaya orang lain untuk mencapai kepuasan karyawan.” (Dinda Fitriya Nurazyka et al., 2024).

“Kekuatan yang memotivasi seseorang untuk berusaha keras, mendorongnya untuk bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mengintegrasikan seluruh upayanya untuk mencapai kepuasan disebut motivasi.” (Aini et al., 2024).

“Motivasi adalah pertemuan antara dorongan internal dan pengaruh eksternal. Ini adalah proses psikologis yang ditunjukkan oleh interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada seseorang. Faktor instrinsik seseorang sangat berpengaruh terhadap motivasi, yang sangat sensitif terhadap pengaruh pemimpin.” (Prabowo et al., 2024).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Karena dengan adanya motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk bekerja keras, mendorong mereka untuk bekerja sama, bekerja dengan baik dan pastinya akan menghasilkan hasil yang baik untuk perusahaan.

2. Faktor-Faktor Motivasi

Ada teori motivasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja, dikutip dalam buku (Mohtar, 2019) salah satunya teori kebutuhan Maslow ialah:

Teori ini mengusulkan bahwa kebutuhan manusia disusun dalam bentuk hierarki, mulai dari kebutuhan dasar (fisiologis) hingga kebutuhan tertinggi (aktualisasi diri). Dalam konteks kerja, motivasi seorang karyawan bisa dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut. Jika kebutuhan dasar karyawan terpenuhi, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

a. Fisiologi

Yaitu kebutuhan yang paling rendah yang terdiri dari udara, makanan, tempat tinggal dan kenyamanan, dan kebutuhan yang sifatnya biologis seperti istirahat/tidur.

b. Pengharapan

Manusia dalam kehidupannya memiliki kebutuhan salah satunya menurut Maslow yaitu kebutuhan penghargaan diri dimana setiap manusia itu pasti ingin dihargai atau diakui ditengah-tengah masyarakat

c. Sosial

Pada kebutuhan ini adalah adanya penerimaan dan cinta keluarga, ada pertemanan dan kelompok sosial. Rasa cinta, kasih sayang dan rasa memiliki lahir dari pemenuhan kebutuhan sosial ini melahirkan

d. Keamanan

Kebutuhan ini berupa perlindungan dari gangguan, kebutuhan ketertarikan, hukum dan stabilitas

e. Aktualisasi diri

kemampuan seseorang untuk mewujudkan potensi diri dan pengembangan serta bebas dari tekanan luar. Aktualisasi diri secara umum dapat dipandang sebagai realisasi penuh potensi kreatif, intelektual, dan sosial seseorang melalui dorongan internal atau motivasi.

Motivasi adalah elemen kunci dalam mencapai kepuasan kerja. Teori-teori motivasi memberikan kerangka untuk memahami bagaimana faktor-faktor tertentu dapat meningkatkan atau mengurangi motivasi dan, pada akhirnya, mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Tujuan Motivasi

Menurut (Armansyah, 2022), tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong untuk munculnya perbuatan atau kelakuan, seperti munculnya dorongan untuk belajar.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, dimana besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu perbuatan seseorang.

4. Prinsip – Prinsip Motivasi

Menurut (Jamaluddin, 2023), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi seorang dalam bekerja sebagai berikut:

- a. Prinsip partisipasi. Pendekatan ini melibatkan karyawan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja.
- b. Prinsip komunikasi. Pendekatan yang dikenal sebagai prinsip komunikasi menekankan betapa pentingnya interaksi yang efektif dan terbuka antara karyawan dan manajemen dalam suatu organisasi.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan. menekankan betapa pentingnya memberikan penghargaan kepada kerja dan upaya karyawan bawahan dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan rasa dihargai, kepercayaan diri, dan motivasi karyawan dengan memberikan penghargaan yang layak atas upaya dan prestasi mereka.

- d. Prinsip pendelegasian wewenang. Prinsip pendelegasian wewenang merupakan pendekatan yang menyoroti pentingnya memberikan tanggung jawab dan kekuasaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kepercayaan diri, keterlibatan, dan pengembangan keterampilan karyawan dengan memberikan mereka peluang untuk membuat keputusan dan mengatur pekerjaan secara mandiri.
- e. Prinsip memberi perhatian. strategi yang menyoroti pentingnya memperhatikan serta memahami kebutuhan, keinginan, dan harapan karyawan di lingkungan kerja. Tujuannya adalah untuk memperdalam hubungan emosional antara manajemen dan karyawan, memperkuat interaksi interpersonal, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan pribadi dan profesional.

5. Dimensi Motivasi

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh (Putra et al., 2023) dimensi motivasi sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisik

Merupakan kebutuhan fisik yang ada di dalam organisasi seperti kebutuhan karyawan akan gaji, seragam, dan lainnya.

b. Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan

Merupakan kebutuhan dan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim dan kondisi kerja.

c. Kebutuhan Sosial

Merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan teman kerja.

d. **Kebutuhan Penghargaan**

Ada kebutuhan akan penghargaan diri yang meliputi pengakuan atas prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan, dan penghargaan atas prestasi.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan akan menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi terbaik mereka untuk mencapai posisi tersebut dengan melakukan pekerjaan yang lebih menantang.

6. Indikator Motivasi

Indikator – indikator untuk melihat tingkat dari motivasi kerja pada karyawan yang digunakan pada penelitian ini, menurut Maslow yang dikutip oleh (Nurzalza et al., 2024) yaitu:

a. **Kebutuhan Fisik**

Ditunjukkan dengan uang transportasi, uang makan, fasilitas perumahan, gaji, bonus dan lain-lain

b. **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan**

Ditunjukkan dengan keamanan kerja dan fasilitas keselamatan yang mencakup dana pension, asuransi kecelakaan, Kesehatan, tunjangan, dan jaminan sosial tenaga kerja

c. **Kebutuhan Sosial**

Ditunjukkan dengan berinteraksi dengan orang-orang yang membutuhkan dalam kelompok, yang memerlukan kasih sayang dan cinta.

d. **Kebutuhan Akan Penghargaan**

Ingin mendapatkan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan mereka, dan ingin dihormati dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan karena kinerjanya di tempat kerja

e. **Kebutuhan Perwujudan Diri**

Ditunjukkan oleh sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, di mana karyawan dapat mengembangkan kemampuan mereka melalui pelatihan.

2.1.3 Kepuasan Kerja Pegawai

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya. “Hal ini merupakan respons positif dari karyawan mengenai penghargaan yang mereka terima atas pekerjaan mereka. Mengingat bahwa sebagian besar waktu dalam hidup seseorang dihabiskan di tempat kerja, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup secara keseluruhan” (Wijonarko & Wirapraja, 2023).

Menurut Afandi dalam kutipan (Pratiwi & Indarto, 2022) “Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap kinerja, mencakup perasaan dan perilaku yang menghargai pekerjaan sebagai bentuk apresiasi untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Hal ini karena dengan memberikan penghargaan pada setiap pekerjaan, kinerja dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas perusahaan”.

Kebahagiaan di tempat kerja menunjukkan bahwa kebahagiaan dapat dirasakan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, terutama ketika seorang karyawan merasa puas di luar pekerjaan. Kepuasan kerja terjadi ketika karyawan merasa puas karena mereka menerima banyak pujian atas pekerjaan mereka, mendapatkan penempatan yang baik, perhatian,

peralatan yang memadai, serta lingkungan kerja yang mendukung, yang memungkinkan mereka memenuhi kebutuhan mereka (Baktiar et al., 2024).

Kepuasan di tempat kerja adalah bagian besar untuk mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaan. Kepuasan dan ketidakpuasan sama-sama bisa dirasakan karena ini merupakan kondisi yang pelik. Kepuasan kerja umumnya tidak bersifat langsung dan terbatas, namun bergantung pada korelasi dengan keadaan yang berbeda. Kepuasan kerja dapat menentukan menyenangkan atau tidaknya seorang karyawan dalam pekerjaannya. Disposisi individu terhadap pekerjaan mencerminkan pertemuan positif dalam menyelesaikan usaha dan harapan sehubungan dengan apa yang ada di depannya. (Sinaga & Tarigan, 2024).

“Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diungkapkan melalui perasaan seseorang terhadap pekerjaannya” (Pradana et al., 2024).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan menerapkannya guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, positif, dan berkelanjutan.

2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan di dalam kutipan (Firdaus & Sjahrudin, 2020) adalah:

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja ialah kompensasi. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatkannya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karena menurut Stokes dalam Kadarisman. motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan.

3. Manfaat kepuasan kerja

Berikut lima manfaat kepuasan kerja menurut (Hidayat et al., 2024):

- a. Pekerja akan lebih cepat selesai, pekerjaan selesai lebih cepat ini memainkan peran penting dalam mewujudkan karyawan menjadi puas selain itu pekerjaan selesai lebih cepat dan mengurangi beban kerja .
- b. Kerusakan yang dapat dikurangi, Kerusakan bisa dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko bisa dikurangi sehingga membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.
- c. Absensi akan diperkecil, kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi; jika kepuasan kerja karyawan tinggi, tingkat absensi akan terus menurun, yang akan membuat karyawan lebih bersemangat.

- d. Kepindahan pegawai dapat diperkecil, perpindahan karyawan bisa diminimalisir dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dikerjakan.
- e. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan, profuktivitas kerja meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang didorong kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

4. Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan kerja menurut Luthans yang dikutip oleh (Rafliani & Kasmiruddin, 2023) sebagai berikut:

- a. Pembayaran gaji atau upah, karyawan lebih suka sistem gaji dan promosi yang adil, transparan, dan sesuai dengan harapan mereka.
- b. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana suatu posisi memberikan tantangan kerja yang menarik dan peluang bagi pekerja untuk mengambil tanggung jawab tertentu..
- c. Rekan kerja, mayoritas pekerja melaporkan bahwa mereka memenuhi kebutuhan mereka akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika memiliki rekan kerja yang ramah dan suportif akan meningkatkan kepuasan kerja.
- d. Promosi, karyawan yang dipromosikan biasanya mengambil tanggung jawab yang lebih sulit dan peluang untuk maju. Kemajuan memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan kemampuan dan informasi pekerja.
- e. Penyelia, Pengawasan memengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka dan karyawan biasanya lebih menyukai kepemimpinan yang terbuka, jujur, dan ingin bekerja sama dengan bawahan mereka.
- f.

5. Indikator kepuasan kerja

Berikut merupakan indikator kepuasan kerja menurut (G. A. M. Putri et al., 2023) sebagai berikut:

a. Pekerjaan.

Mengacu pada tugas dan tanggung jawab yang dipenuhi karyawan sebagai bagian dari pekerjaan mereka di perusahaan. Ini tentang seberapa puas karyawan dengan tanggung jawab dan tugasnya sehari-hari.

b. Upah.

Mengacu pada komponen keuangan dari paket tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Hal ini menunjukkan sejauh mana pekerja merasa puas dengan skala kompensasi yang diberikan oleh asosiasi sebagai imbalan atas komitmen dan usaha mereka.

c. Pengawas

Menunjukkan atasan atau pimpinan langsung yang memiliki wewenang langsung atas administrasi dan pengawasan terhadap pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sejauh mana bawahan dan atasan bekerja sama serta cara pengarahan dan inisiatif atasan berdampak pada pemenuhan kerja bawahan.

d. Rekan Kerja

Ini mengacu pada rekan kerja yang bekerja sama di tempat kerja. Ini menunjukkan seberapa besar hubungan dan interaksi dengan rekan kerja mempengaruhi tingkat kebahagiaan mereka dengan pekerjaan mereka.

2.2 Penelitian yang relevan

Sebelum melakukan penelitiann peneliti mengamati hasil penelitian terdahulu untuk menjadi gambaran apakah penelitian pantas dilakukan apa tidak

Tabel II. 1
Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	(Pradana et al., 2024)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Meneliti tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja, menggunakan metode kuantitatif.	Peneliti tidak membahas finansial, disiplin kerja, dan beban kerja. tempat objek penelitian yang berbeda.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4) kompensasi finansial, disiplin kerja, dan beban kerjamemiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
2.	(Aini et al., 2024)	Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT X Jakarta	Meneliti tentang motivasi karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif	Peneliti tidak membahas tentang semangat karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas, tempat objek penelitian yang berbeda.	<p>1) Motivasi kerja pada karyawan bagian IT dan service di PT X Jakarta tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas</p> <p>2) Semangat kerja pada karyawan bagian IT dan service di PT X Jakarta berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.</p> <p>3) Motivasi dan Semangat kerja pada karyawan bagian IT dan service di PT X Jakarta berpengaruh secara simultan dan positif terhadap produktivitas.</p>
3.	(Karlina et al., 2023)	Pengaruh Kompensasi	Meneliti tentang	Peneliti tidak membahas tentang	1) Kompensasi berpengaruh

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar	kompensasi dan motivasi karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif.	kinerja karyawan, tempat objek penelitian yang berbeda.	positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar 3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah variabel kompensasi
4.	(Evriliani & Gunawan,	Pengaruh Kompensasi dan	Meneliti tentang kompensasi	Peneliti tidak membahas tentang kepemimpinan	1) Kompensasi mempunyai pengaruh

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	2024)	Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	i dan menggunakan metode kuantitatif	terhadap kinerja karyawan. tempat objek penelitian yang berbeda.	<p>positif terhadap kinerja karyawan pada PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta.</p> <p>2) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta.</p> <p>3) kompensasi dan kepemimpinan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta.</p>
5.	(Dinda Fitriya Nurazyka et al., 2024)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan	Meneliti tentang kompensasi, motivasi terhadap	Peneliti tidak membahas tentang lingkungan kerja. tempat objek penelitian yang	1) Kompensasi berdampak positif kepada kepuasan

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bizzar Industri Kota Bandung.	kepuasan kerja. Menggunakan metode penelitian kuantitatif.	berbeda.	kerja 2) Motivasi Kerja berdampak positif kepada kepuasan kerja 3) Lingkungan Kerja Fisik berdampak positif kepada kepuasan kerja 4) Kompensasi, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja Fisik dengan bersamaan berdampak positif kepada kepuasan kerja
6.	(Nurzalza et al., 2024)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya	Meneliti tentang motivasi karyawan. Menggunakan metode penelitian kuantitatif	Peneliti tidak membahas tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. tempat objek penelitian yang berbeda.	1) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. 3) Kedua variabel

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					independen Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sama-sama memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan,
7.	(Muthohar & Nurhidayati, 2023)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja bagian produksi PT Holi Mina Jaya Sluke.	Meneliti tentang kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.. Menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Peneliti tidak membahas tentang gaya kepemimpinan. tempat objek penelitian yang berbeda..	1) Kompensasi memiliki pengaruh yang positif secara signifikan terhadap kepuasan karyawan 2) Motivasi memiliki pengaruh yang positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja 3) Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					<p>kepuasan kerja karyawan.</p> <p>4) Kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>
8.	(Rahman et al., 2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung.	Meneliti tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja. Menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Peneliti tidak membahas tentang gaya kepemimpinan, tempat objek penelitian yang berbeda.	<p>1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja</p> <p>3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja</p> <p>4) Tidak terdapat</p>

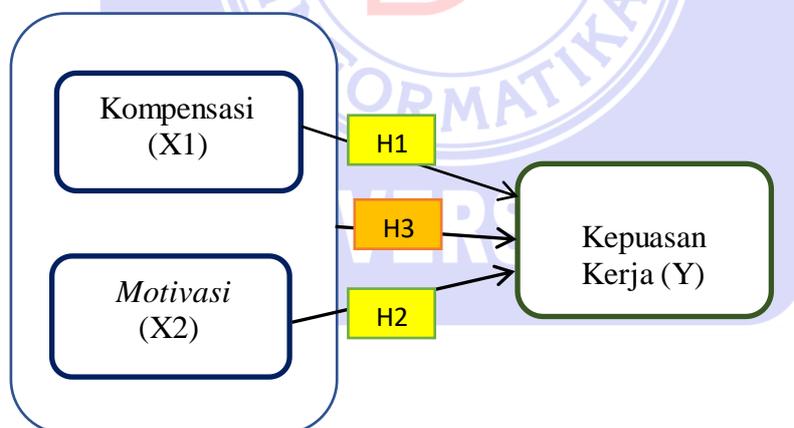
No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					<p>pengaruh positif dan tidak signifikan kompensasi terhadap motivasi</p> <p>5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja</p> <p>6) Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja</p> <p>7) Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja</p>
9.	(Gustami et al., 2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan	Meneliti tentang motivasi kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja	Peneliti tidak membahas tentang lingkungan kerja, tempat objek penelitian yang berbeda.	<p>1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>2) Lingkungan kerja</p>

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT Pindad.	karyawan. Menggunakan metode penelitian kuantitatif		<p>tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>3) Kompensasi tidak pengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>4) Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
10	(Kosidin & Widjaja, 2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Meneliti tentang motivasi terhadap kepuasan kerja, menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Peneliti tidak membahas tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. tempat objek penelitian yang berbeda.	<p>1) Gaya kepemimpinan dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sri Ratu.</p> <p>2) Motivasi kerja dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan</p>

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					kerja di PT Sri Ratu. 3) Lingkungan kerja berpengaruh secara negative namun signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sri Ratu.

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan hipotesis yang telah dijelaskan, maka kerangka berfikir sebagai berikut:



Sumber : Peneliti (2024)

Gambar II. 1
Kerangka Berfikir

Hipotesis

Gambar II.1 menunjukkan pada teori di latar belakang dan kerangka berfikir diatas, maka peneliti ingin mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis 1

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi.

Ha1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi.

Hipotesis 2

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi

Ha2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi

Hipotesis 3

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi

Ha3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mempelajari apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi. Untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. “Metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif survey, yaitu penelitian yang diambil berdasarkan fenomena yang terjadi dengan mengambil keputusan dari data hasil sampel dengan menggunakan uji statistik” (Maulid et al., 2024).

Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang mendayagunakan pengumpulan data berbasis angka serta analisis statistika dalam rangka menguji hipotesis, membuat generalisasi atau inferensia, dan memahami fenomena sosial atau perilaku manusia ataupun aspek fenomena lain yang ingin ditelaah secara mendalam. Dalam penelitian kuantitatif data dikumpulkan melalui survei, eksperimen, atau analisis data sekunder serta kemudian dianalisis dengan menerapkan teknik statistika yang paling sesuai (Rachmad et al., 2024).

Dapat disimpulkan bahwa dalam metode ini, peneliti mengumpulkan data melalui pengukuran, survei, atau pengamatan, kemudian menganalisanya dengan menggunakan teknik statistik atau matematika. kuantitatif dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti dan mendukung pengambilan keputusan yang berbasis bukti.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel saling berhubungan “Populasi merupakan keseluruhan objek/subjek penelitian, sedangkan sampel sebagian atau wakil yang memiliki karakteristik representasi dari populasi” (Pratiwi & Indarto, 2022). Untuk dapat

menentukan atau menetapkan sampel yang tepat diperlukan pemahaman yang baik dari peneliti mengenai sampling, baik penentuan jumlah maupun dalam menentukan sampel mana yang diambil (Roflin et al., 2021).

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan topik penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan sumber data secara umum berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono “Populasi adalah wilayah yang generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang sangat mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di ambil kesimpulannya” (Ginting, 2024). Diketahui jumlah populasi yang ada pada PT Kranji Jaya Abadi adalah sebanyak 32 orang.

3.2.2 Sampel

Setelah menentukan populasi, maka selanjutnya melakukan penarikan sampel. Menurut sugiyono menyatakan “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Siahaan & Pohan, 2024). Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu memakai teknik sampling jenuh, dimana teknik ini menggunakan seluruh populasi PT Kranji Jaya Abadi sebagai sampel yang berjumlah 32 orang. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional dalam konteks penelitian adalah penjelasan rinci tentang bagaimana variabel-variabel dalam penelitian akan diukur atau didefinisikan secara konkret. Definisi operasional memberikan petunjuk yang jelas dan terukur

tentang cara pengumpulan data dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian.

Mengacu pada judul yang diungkapkan peneliti ini yakni Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, dan satu variabel dependen.

Tabel III. 1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pernyataan
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan balas jasa kepada karyawan atas hasil yang telah diberikan kepada perusahaan. Pada hakikatnya, pemberian kompensasi merupakan satu langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan dan juga merupakan pencerminan upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Setiap kompensasi.	1. Upah dan Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menerima upah atau gaji pada tepat waktu. 2. Saya merasa bahwa upah atau gaji sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi di tempat kerja. 3. Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan harapan saya.
		2. Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mendapatkan insentif sesuai dengan dengan pekerjaan yang saya lakukan. 2. Saya mendapatkan insentif apabila telah menyelesaikan tugas sesuai target.

			3. Saya merasa bahwa pemberian insentif berupa bonus dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.
		3. Tunjangan	1. Saya mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun. 2. Saya mendapatkan tunjangan lain (Seperti lauk pauk).
		4. Fasilitas	1. Saya merasa puas atas fasilitas kerja di kantor. 2. Saya mendapatkan fasilitas untuk menunjang pekerjaan saya.
Motivasi (X2)	Memotivasi seseorang berarti memberikan daya dorong yang membuat mereka antusias pada apa yang para pekerja kerjakan, yang membuat para pekerja tertarik berkolaborasi, menjalankan pekerjaan dengan efisien, serta menggabungkan seluruh usaha pekerja dalam memenuhi puasanya pekerja (Dinda Fitriya Nurazyka et al., 2024)	1. Kebutuhan Fisik	1. Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. 2. Saya merasa bahwa upah atau gaji mencukupi untuk memenuhi kebutuhan fisik dasar seperti makanan, dan pakaian.
		2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	1. Saya merasa bahwa lingkungan kerja menyediakan perlindungan yang memadai

			<p>terhadap risiko kesehatan dan keselamatan, seperti pencegahan kecelakaan dan bahaya</p> <p>2. Saya merasa bahwa lingkungan kerja bebas dari diskriminasi, pelecehan, atau intimidasi.</p>
		3. Kebutuhan sosial	<p>1. Saya merasa nyaman ketika ada dukungan dari rekan kerja.</p> <p>2. Saya merasa perlu membangun hubungan baik dengan rekan kerja.</p>
		4. Kebutuhan akan penghargaan	<p>1. Saya dihargai dan diakui atas kontribusi di tempat kerja ini.</p> <p>2. Saya mendapatkan reward sebagai bentuk apresiasi perusahaan menghargai pekerjaan yang pegawai lakukan.</p>
		5. Kebutuhan perwujudan diri	<p>1. Saya berusaha mengembangkan potensi yang dimiliki supaya mencapai target pekerjaannya</p> <p>2. Saya merasa puas karena pekerjaan yang</p>

			dilakukan saat ini memberikan kesempatan untuk pengembangan karier dan pertumbuhan professional.
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja diartikan sebagai bentuk positif dari karyawan dalam menerima evaluasi terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Wijonarko & Wirapraja, 2023)	1. Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa bahwa tugas dan tanggung jawab di tempat kerja saat ini sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan. 2. Saya merasa puas karena pekerjaan yang dilakukan saat ini memberikan kesempatan untuk pengembangan karier dan pertumbuhan professional.
		2. Upah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa puas karena upah yang diberikan tepat waktu. 2. Saya merasa puas karena upah yang diterima sesuai dengan harapan.
		3. Pengawas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa puas karena pimpinan selalu membantu apabila

			<p>mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan.</p> <p>2. Saya merasa puas karena pimpinan selalu mendengarkan masukan dan saran yang diberikan.</p> <p>3. Saya merasa puas karena pimpinan selalu memberikan pengarahan.</p>
		4. Rekan kerja	<p>1. Saya merasa puas karena pegawai dan rekan kerjanya saling membantu jika menemui kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.</p> <p>2. Saya merasa puas karena hubungan antar pegawai selalu membantu dalam bekerja dan menjalankan tugas dilingkungan perusahaan.</p> <p>3. Saya merasa puas karena terjalin komunikasi yang baik dan saling mempercayai antara sesama pegawai.</p>

Tabel III. 1 menunjukkan sebagai alat penelitian yang digunakan peneliti setelah membaca teori dan konsep pada penelitian dengan mencantumkan indikator-indikator dari variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (Y) yang peneliti ambil dan kemudian mencantumkan bagaimana skala pengukurannya dan kriteria penilaiannya serta mencantumkan dimana tempat penelitian tersebut dilakukan.

3.3.1 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Menurut Sugiyono Pengertian Skala *Likert* Adalah “Skala *Likert* Digunakan Untuk Mengukur Sikap, Pendapat, Dan Persepsi Seseorang Atau Sekelompok Orang Tentang Fenomena Sosial” (Fadlillah et al., 2024). Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator-indikator yang terukur ini dijadikan landasan untuk membuat pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab responden. Setiap jawaban diungkapkan dengan kata-kata. Ukuran Skala *Liker* yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel III. 2
Skala likert

Skor	Instrumen
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Peneliti 2024

Tabel III. 2 menunjukkan untuk dapat menghasilkan respon pada skala tersebut maka penulis menggunakan butir-butir pernyataan dalam kuesioner yang

disusun sesuai dengan indikator. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima skala likert untuk menghindari terjadinya makna ganda.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan prosedur penelitian, teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Sudut pandang Sugiyono mengingat tujuan utama eksplorasi adalah “mengumpulkan informasi, maka metode pengumpulan informasi merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian”. Kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini karena tujuan utamanya adalah pengumpulan data. (Nurzalza et al., 2024).

1. Kuesioner

Dalam penelitian kuesioner merupakan instrumen atau alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner digunakan secara sistematis untuk mengumpulkan data atau informasi dari responden melalui serangkaian pertanyaan tertulis.

2. Studi Pustaka

Studi Pustaka berarti mempelajari literatur dari laporan, buku dan jurnal untuk mendapatkan bahan penelitian yang relevan.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian, dokumentasi adalah proses sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, dan mengelola informasi dan bukti yang relevan. Ini mencakup berbagai jenis data dan informasi dan membantu seluruh proses penelitian, mulai dari perencanaan hingga publikasi.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data primer yang digunakan. dimana angket kuesioner akan disebarakan kepada karyawan PT Kranji Jaya Abadi. Program analisis data yang

digunakan SPSS V.22. Teknik analisis data yang digunakan berupa uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Pada teknik analisis data ini data diuji sesuai dengan ketentuan pengujian dan pengujian tersebut sebagai berikut:

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam (Nurzalza et al., 2024) Uji validitas adalah “Validitas adalah proses untuk memastikan bahwa instrumen atau alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah ukuran seberapa tepat dan akurat data yang dikumpulkan oleh alat ukur tersebut mencerminkan konsep atau variabel yang diteliti. Validitas penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan relevan.”. Terdapat rumus korelasi product moment untuk menguji validitas, berikut adalah kriteria pengujian:

Cara menentukan besar nilai r tabel

$R_{\text{tabel}} = df(N-2)$, tingkat signifikan uji dua arah yaitu mengacu kepada (rumus $df = n - 2$) dengan sig 5% dan 1 %

Pembandingan nilai r hitung dan r tabel

- a. Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan bernilai positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid.
- b. Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ dan bernilai negatif, maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid

Melihat nilai signifikansi (sig)

- a. Jika nilai Signifikansi $< 0.05 = \text{valid}$
- b. Jika nilai Signifikansi $> 0.05 = \text{tidak valid}$

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono “alat yang dapat diandalkan hanya dapat mengukur ulang objek secara keseluruhan dan akan menghasilkan data yang identik. Ini adalah uji realibilitas yang akan digunakan untuk mengukur hasil konsekuensi dari kusioner” (Nurzalza et al., 2024). Pertanyaan kusioner dikatakan reliabel tidak reliabel ketika:

- a. Jika nilai Crobach Alpha $> 0,60$, maka dinyatakan reliabel
- b. Jika nilai Crobach Alpha $< 0,60$, maka dinyatakan tidak reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali, 2018 “sebelum hipotesis diuji, hipotesis klasik harus diuji, selain itu agar model regresi linier berganda menjadi alat pengujian yang valid, model tersebut harus memenuhi persyaratan peng ujian hipotesis klasik. Pengujian hipotesis klasik yang digunakan adalah uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas” (Baiti et al., 2020).

1. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah nilai residual terdistribusi secara normal. Nilai residual harus terdistribusi secara normal dalam model regresi yang baik. Cara untuk mengetahuinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya . Cara lain uji normalitas adalah dengan metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengujiannya adalah antara lain:

Menurut Ghozali Uji “normalitas digunakan untuk menguji apakah data sebuah model regresi, variable independen atau variabel dependen atau keduanya terdistribusi normal atau tidak” (Ginting, 2024).

- a. Apabila signifikansi perhitungan data $> 0,05$ data berdistribusi normal.
- b. Apabila signifikansi perhitungan data $< 0,05$ data tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bermaksud untuk menguji dalam model regresi apakah ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas.. Dalam multi regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hubungsdiantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berhubungan maka variabel-variabel ini tidak orthogona. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan lawannya. Jika nilai tolerance value $> 0,10$ dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Baiti et al., 2020).

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut terjadi heteroskedastisitas, Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Firman Fauzi, 2020). Teori uji Glejser Ghozali menyebutkan Jika Signifikan 2-tailed $< a = 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Jika Signifikan 2 tailed $> a = 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Nurchahya et al., 2023).

3.5.3 Uji Hipotesis

1. Uji F

Pengujian ini “dipakai agar memahami tingkat signifikansi variabel independen secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependent” (Lestari & Azis, 2023).

Dasar keputusan dengan yang dipakai sebagai berikut:

- a. $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau sig > 0.05 maka H_0 diterima.
- b. $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sig < 0.05 maka H_0 ditolak.

Nilai f tabel ditentukan dari tingkat signifikansi (α) = 0.05 dengan rumus sebagai berikut:

Rumus mencari nilai F tabel

Df 1 (pembilang) = $k - 1$

Df2 (penyebut) = $n - k$

Penjelasan

n = total sampel

k = total variable independen dan dependen

2. Uji T

Menurut Ghozali “uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen konstan” (Baiti et al., 2020).

Syarat pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $sig > 0.05$ (5%) maka H_0 diterima
- b. $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $sig < 0.05$ (5%) maka H_0 ditolak

Nilai t table ditentukan dari tingkat signifikansi (α) = 0.05 dengan rumus berikut :

Rumus mencari uji t :

$t_{tabel} = \alpha/2 : (n - k - 1)$

keterangan

α : tingkat signifikansi

n : total data

k : total variable independent

3.5.4 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Pendapat dari Ghozali “koefisien penentuan (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan Variabel independent (kompensasi dan motivasi), contoh penelitian di dalam untuk menjelaskan berbagai variable dependen

kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu” (Nurzalza et al., 2024).

Koefisien determinasi berada di antara nol dan satu, atau R^2 . Jika nilai R^2 lebih rendah atau mendekati 0 maka kemampuan masing- masing variabel menjadi kecil. Nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki hampir semua data yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. “Semakin besar R^2 maka model yang didapatkan akan semakin membaik. Koefisien determinasi dapat dihitung secara simultan atau secara bersama-sama dan secara parsial” (Mudjanarko et al., 2020).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif, dimana data yang dihasilkan berbentuk angka. Hasil penelitian ini diperoleh dari data yang dihitung menggunakan software spss V.22. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi. Data yang digunakan untuk pengumpulan data menggunakan dua kelompok responden, sebagai berikut:

1. Masyarakat umum

Data responden ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dan mengukur konsistensi dari alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data. Data yang disebar mencapai 30 responden dengan 30 pernyataan.

2. Perusahaan

Data responden ini digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kranji Jaya Abadi. Data yang disebar sesuai dengan jumlah karyawan PT Kranji Jaya Abadi yang jumlahnya sebanyak 32 orang dengan masing-masing menjawab 30 pernyataan.

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan 3 variabel yaitu variabel bebas kompensasi (X1) motivasi (X2) variabel terikat kepuasan kerja (Y). pengumpulan

data ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan disebar secara langsung. Berdasarkan data yang dihasilkan dengan menggunakan sampel jenuh yakni sampel yang digunakan untuk seluruh populasi karyawan PT Kranji Jaya Abadi yang berjumlah 32 orang atau responden dengan menyertakan 30 indikator sebagai pernyataan pengujian data tersebut.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksud yaitu mendeskripsikan hasil data latar belakang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir para responden PT Kranji Jaya Abadi. Hasil dari data tersebut sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil perhitungan distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	14	43,75%
Perempuan	18	56,25%
Total	32	100%

Sumber: (Peneliti,2024)

Berdasarkan tabel IV.1 diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di atas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 (43,75 %) responden dari keseluruhan responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 (56,2%) responden dari keseluruhan responden berjenis kelamin perempuan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada PT Kranji Jaya Abadi berjenis kelamin Perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil perhitungan Distribusi Frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
18 - 25 Tahun	12	37,50 %
26 - 33 Tahun	12	37,50 %
34 - 41 Tahun	4	12,50 %
> 41 Tahun	4	12,50 %
Total	32	100 %

Sumber: (Peneliti,2024)

Berdasarkan tabel IV.2 diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia diatas dapat dilihat bahwa responden berusia 18-25 tahun sebanyak 12 (37,50%) responden, responden berusia 26 - 33 tahun sebanyak 12 (37,50%) responden, responden berusia 34 - 41 tahun sebanyak 4 (12,50%) responden, dan responden berusia \leq 41 tahun sebanyak 4 (12,50%) responden. Dengan demikian dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi karakteristik responden berdasarkan usia berada pada responden 18-25 tahun dan 26 - 33 tahun. Sedangkan frekuensi terendah ada pada usia 34-41 tahun dan > 41 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil perhitungan Distribusi Frekuensi karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK/SLTA	16	50,00%
Diploma	3	9,38%
Sarjana S1	10	31,25%
Sarjana S2	3	9,38
Total	32	100%

Sumber: (Peneliti,2024)

Berdasarkan tabel IV.3 diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan diatas dapat dilihat bahwa responden dengan Pendidikan SMA/SMK/SLTA sebanyak 16 (50,00%) responden, responden dengan Pendidikan Diploma sebanyak 3 (9,38%) responden, , responden dengan pendidikan Sarjana S1 sebanyak 10 (31,25%) re-sponden , dan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 3 (9,38%) responden. Dengan demikian dapat diketahui bahwa rata-rata latar belakang Pendidikan karya-wan di PT Kranji Jaya Abadi yaitu SMA/SMK/SLTA.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 30 orang, cara mencari r tabel pada 30 responden yakni dihitung dengan signifikasi 5% adalah 0.349 dan r hitung dapat dilihat pada kolom pearson correlation. Suatu kuesioner dikatakan valid jika r hitung > r tabel, sebaliknya jika r hitung < r tabel maka dikatakan tidak valid.

Tabel IV. 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Nilai signifikansi	Taraf signifikan	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.411	0.361	0.024	0.05	Valid
	X1.2	0.852	0.361	0.000	0.05	Valid
	X1.3	0.838	0.361	0.000	0.05	Valid
	X1.4	0.812	0.361	0.000	0.05	Valid
	X1.5	0.837	0.361	0.000	0.05	Valid
	X1.6	0.752	0.361	0.000	0.05	Valid
	X1.7	0.745	0.361	0.000	0.05	Valid
	X1.8	0.842	0.361	0.000	0.05	Valid
	X1.9	0.632	0.361	0.000	0.05	Valid
	X1.10	0.722	0.361	0.000	0.05	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.497	0.361	0.005	0.05	Valid
	X2.2	0.683	0.361	0.000	0.05	Valid
	X2.3	0.598	0.361	0.000	0.05	Valid
	X2.4	0.521	0.361	0.003	0.05	Valid

	X2.5	0.509	0.361	0.004	0.05	Valid
	X2.6	0.562	0.361	0.001	0.05	Valid
	X2.7	0.715	0.361	0.000	0.05	Valid
	X2.8	0.686	0.361	0.000	0.05	Valid
	X2.9	0.628	0.361	0.000	0.05	Valid
	X2.10	0.680	0.361	0.000	0.05	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.722	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.2	0.722	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.3	0.441	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.4	0.806	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.5	0.707	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.6	0.789	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.7	0.785	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.8	0.794	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.9	0.853	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.10	0.750	0.361	0.000	0.05	Valid

Sumber: (Peneliti,2024)

Berdasarkan tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas variable kompensasi (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (Y). Dengan total item 30 pernyataan dengan masing-masing variable berjumlah 10 pernyataan dan total responden sebanyak 30 orang dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi pearson yang positif dan signifikan ($p\text{-value} < 0.05$). Karena nilai r hitung setiap variable yang diuji lebih besar dari nilai r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variable dikatakan valid dalam uji validitas ini.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner yang merupakan indikator variabel diukur dengan uji reliabilitas. Reabilitas diukur dengan uji statistic Cronbach Alpha. Suatu variabel dianggap reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Tabel menampilkan hasil uji reabilitas sebagai berikut:

Tabel IV. 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Syarat Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	10 Item Pertanyaan	0.911	0.60	Reliabel
Motivasi	10 Item Pertanyaan	0.804	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	10 Item Pertanyaan	0.905	0.60	Reliabel

Sumber: (Peneliti,2024)

Berdasarkan tabel IV.5 diatas menunjukkan bahwa hasil uji realibilitas dengan 3 variabel yang memiliki 30 pernyataan dengan masing-masing variabel 10 item pernyataan. Menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari setiap variable dikatakan reliabel karena memiliki Cronbach Alpha diatas dari 0.60.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah suatu populasi data bersdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data dalam skala ordinal, intersval, atau rasio. Uji normalitas ini menggunakan sampel Kolmogrov-Smirnov dengan nilai signifikansi 0.05. data diharapkan

terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih besar dari 5% atau 0.05. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini;

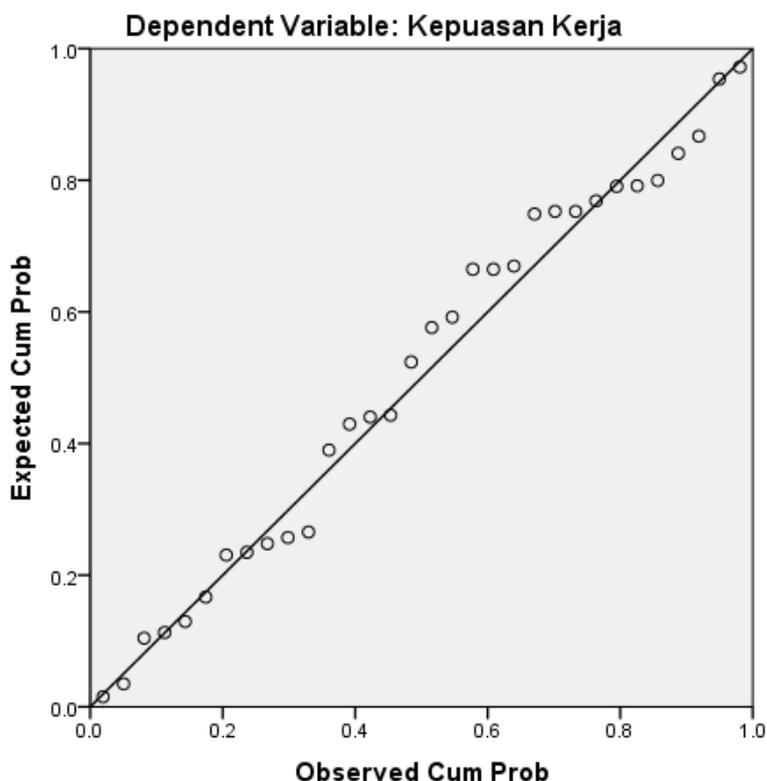
Tabel IV. 6
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82379946
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.085
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: (Peneliti,2024)

Tabel IV.6 menunjukkan dari data hasil Uji Kolmogrov – Smirnov, hasil uji diketahui nilai signifikan $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: (Peneliti,2024)

Gambar IV. 1

Hasil P-P Plot

Gambar IV.1 menunjukkan P-plot atau probabilitas-probabilitas plot di atas digunakan untuk memeriksa apakah residual dari regresi berdistribusi normal. Berikut adalah penjelasan mengenai hasil P-plot tersebut:

1. Garis diagonal (garis referensi): garis diagonal di plot tersebut mewakili distribusi normal. Jika residual berdistribusi normal, maka titik-titik akan berada di sepanjang garis ini.
2. Titik-titik data: titik-titik melambangkan residual standar dari regresi yang diurutkan dari yang terkecil hingga terbesar. distribusi normal ditunjukkan oleh sebaran titik-titik yang mengikuti garis diagonal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menentukan ada tidaknya multikolinearitas dapat digunakan nilai tolerance dan nilai variance infaction factor (VIF), maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas jika terjadi nilai tolerance diatas 0.10 dan nilai *variance infaction factor* (VIF) dibawah dari 10. Berikut adalah hasil perhitungan uji multikolinearitas dengan menggunakan IBM SPSS 22:

Tabel IV. 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.056	2.515		3.999	.000		
	Kompensasi	.243	.088	.325	2.755	.010	.332	3.015
	Motivasi	.540	.098	.646	5.485	.000	.332	3.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: (Peneliti,2024)

Tabel IV.7 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas nilai tolerance dari variabel kompensasi (X1) sebesar 0.332 dan variabel motivasi (X2) sebesar 0.332. Dengan hasil ini dapat diartikan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena hasil hasil tolerance diatas 0.10.

Nilai ViF untuk kompensasi (X1) dan motivasi (X2) juga diketahui masing-masing sebesar 3.015. Karena VIF di bawah 10, maka ini menunjukkan bahwa variabel dibebaskan dari asumsi multikolinearitas.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah ada perbedaan antara residual dan variabel. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji glejser. Menggunakan uji glejser yang melibatkan regresi residual absolut untuk setiap variabel independen, uji glejser bertujuan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika residual absolut dan variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, berikut menunjukkan hasil tes glejser:

Tabel IV. 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.907	1.382		1.380	.178
	Kompensasi	.016	.048	.104	.324	.748
	Motivasi	-.025	.054	-.147	-.457	.651

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: (Peneliti,2024)

Tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji glejser nilai signifikansi untuk variabel kompensasi $0.748 > 0.05$ sedangkan variabel motivasi $0.651 > 0.05$ dengan absolute residual (ABS_RES) lebih besar dari 0.05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji T (Parsial)

Tujuan uji T untuk mengetahui sejauh mana pengaruh satu variabel secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan

menggunakan signifikansi 0.05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji T dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV. 9
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,056	2,515		3,999	,000
	Kompensasi	,243	,088	,325	2,755	,010
	Motivasi	,540	,098	,646	5,485	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: (Peneliti,2024)

Rumus mencari t tabel:

$$\alpha/2; n - k - 1$$

$$0,05 / 2 ; (32-2-1)$$

$$0.025 : (29)$$

$$2.045$$

Diperoleh nilai T_{tabel} sebesar 2.045. jika nilai signifikan < 0.05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan pada variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh T_{hitung} , berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel IV.10 diatas menunjukkan bahwa:

1. Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Tabel diatas menunjukkan nilai $T_{hitung} = 2.755 > T_{tabel} = 2.045$ dan nilai signifikansi sebesar $0.010 < 0.05$. Hasil perhitungan tersebut menyatakan

kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H_{a1} diterima).

2. Motivasi terhadap kepuasan kerja

Tabel diatas menunjukkan $T_{hitung} = 5.485 > T_{tabel} = 2.045$ dan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$. Hasil perhitungan tersebut menyatakan motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H_{a2} diterima).

4.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F penelitian ini menguji bagaimana pengaruh variabel independent kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y) PT Kranji Jaya Abadi. Cara mengujinya ialah dengan membandingkan anatar F_{hitung} dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, tetapi jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a dan H_0 diterima. Untuk menentukan nilai F, diperlukan derajat bebas pembilang dan derajat penyebut sesuai dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (pembilang)} = k - 1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n - k$$

Keterangan : n = jumlah responden

k = jumlah variabel independent dan dependen

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 32 dan dan jumlah keseluruhan jumlah variabel (k) adalah tiga, sehingga dapat diperoleh:

$$df \text{ (pembilang)} = 3 - 1 = 2$$

$$df \text{ (penyebut)} = 32 - 3 = 29$$

Tabel IV. 10
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	668,761	2	334,381	94,042	.000 ^b
	Residual	103,114	29	3,556		
	Total	771,875	31			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi						

Sumber: (Peneliti,2024)

Tabel IV.9 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 94.042 > F_{tabel} = 3.328$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X1) dan (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) (terima Ha3).

4.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan uji koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Hasil dari uji ini koefisien determinasi (R²) dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

1. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial

Tabel IV. 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (Kompensasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.719	2,64624
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Tabel IV.11 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi secara parsial variabel kompensasi dipengaruhi nilai R Square sebesar 0.728 atau 72.8%.

Artinya bahwa variabel X1 (kompensasi) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja (Y)

Tabel IV. 12

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (Motivasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.831	.826	2,08244
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Tabel IV.12 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi secara parsial variabel motivasi dipengaruhi nilai R Square sebesar 0.831 atau 83.1%. Artinya bahwa variabel X2 (motivasi) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Tabel IV. 13

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.866	.857	1,88564
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: (Peneliti,2024)

Tabel IV.11 menunjukkan bahwa hasil uji determinasi dipengaruhi nilai koefisien adjusted R square sebesar 0.857 atau 85.7%. jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel (X1) dan variabel (X2) terhadap (Y) sebesar 0.857 atau

85.7%, sedangkan sisanya sebesar 14,3% dijelaskan oleh variabel lain seperti kompensasi dan motivasi yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini:

4.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, hasil uji hipotesis dengan melakukan uji t disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kranji Jaya Abadi. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2.755 > 2.045$ dan nilai signifikansi sebesar $0.010 < 0.05$. sehingga hipotesis pertama penelitian ini terbukti. Ini menandakan bahwa proses kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini terbukti relevan dengan penelitian (Rahman et al., 2024) dan (Muthohar & Nurhidayati, 2023). Yang membuktikan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

4.6.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, hasil uji hipotesis dengan melakukan uji T disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel} = 5.485 > 2.045$ dan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$. Sehingga hipotesis yang kedua penelitian ini terbukti, ini menandakan bahwa proses kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini terbukti relevan dengan penelitian (Kosidin & Widjaja, 2024) dan

(Dinda Fitriya Nurazyka et al., 2024) Yang membuktikan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

4.6.3 Kompensasi dan Motivasi Berpengaruh Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, hasil uji hipotesis dengan melakukan uji F disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai $F_{hitung} = 94.042 > F_{tabel} = 3.328$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$. sehingga hipotesis yang ketiga penelitian ini terbukti. Hasil penelitian ini terbukti relevan dengan penelitian (Felicia et al., 2023). Yang membuktikan pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

4.7 Implikasi Penelitian

Pada penelitian ini, implikasi yang didapat bagi PT Kranji Jaya Abadi yaitu sebagai bahan acuan serta pertimbangan perusahaan dalam mengelola serta memperhatikan sumber daya manusia atau karyawan, terutama pada pemberian kompensasi dan motivasi. Pekerjaan akan lebih maksimal apabila kedua hal tersebut terpenuhi. Maka dengan ada penelitian ini para karyawan juga dapat mengetahui hal hal yang dilakukan ketika merasakan kendala yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan operasional perusahaan.

4.8 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya terdapat 2 variabel independent yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi dan motivasi. Masih terdapat beberapa variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Data penelitian hanya diperoleh dari instrument kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden tanpa dilengkapi dengan wawancara dan interview.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

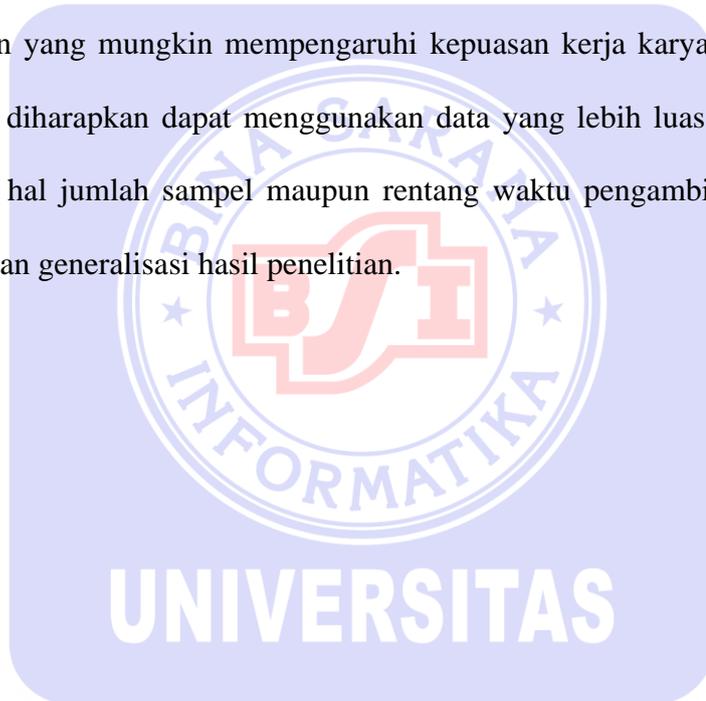
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) PT Kranji Jaya Abadi. Dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan, karena pada variabel ini menunjukkan $T_{hitung} = 2.755 > T_{tabel} = 2.045$ dan nilai signifikansi sebesar $0.010 < 0.05$. Yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kranji Jaya Abadi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) PT Kranji Jaya Abadi. Dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan, karena pada variabel ini menunjukkan $T_{hitung} = 5.485 > T_{tabel} = 2.045$ dan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$. Yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kranji Jaya Abadi.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) PT Kranji Jaya Abadi. Dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan karena menunjukkan nilai $F_{hitung} = 94.042 > F_{tabel} = 3.328$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X1) dan (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y).

5.2 Saran

Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan pada penelitian pada PT Kranji Jaya Abadi, maka diajukan saran yang bisa digunakan baik untuk perusahaan maupun peneliti selanjutnya antara lain:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk mempertahankan kompensasi dan motivasi guna lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik kedepannya dan bermanfaat bagi karyawan-karyawan berikutnya.
2. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan data yang lebih luas dan bervariasi, baik dalam hal jumlah sampel maupun rentang waktu pengambilan data, untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Aini, M., Sari, I., & Astuti, D. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta. *JURNAL MANEKSI*, 13(1), 67–71.
- Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>
- Aprillianti, N., & Nusa Putra, U. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur. *Conference Series*, 1(1), 72–87.
- Armansyah. (2022). Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerj. In Safrinal (Ed.), *CV. Azka Pustaka*.
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). *PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA*. 4(1).
- Baktiar, R. O., Ridlwan Muttaqin, & Dadan Abdul Aziz Mubarak. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589–598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>
- BPS. (2024). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024*. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/2372/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Dinda Fitriya Nurazyka, Wijaya, F., & Dadan Abdul Aziz Mubarak. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bizzar Industri Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 664–674. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2061>
- Evriliani, M., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ittc Indonesia*, 01(03), 345–352.
- Fadlillah, F. N., Kalidhamar, G. L., Ashshiddiqy, H., Yulianti, R., & Barokah, S. (2024). PENGARUH PERILAKU KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN. *Home of Management and Bussiness Journal*, 3(1).

<https://doi.org/10.26753/hombis.v3i1.1333>

- Fauzi, A., Irfana, T. B., & Supriyanto. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SUKU DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1).
- Felicia, N. E., Anggreni, L., Anzaini, M. S., & Mettathirta, R. (2023). Multidisiplin Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Penegemudi Ojek Online di Kota Palembang 2023. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(11), 214–225. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.10248117>
- Firdaus, Y. S., & Sjahrudin, H. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Ginting, D. S. (2024). BERBASIS PRAKTIKUM TERHADAP HASIL BELAJAR MATA PELAJARAN IPA TEMA 6 SUBTEMA 2 PERUBAHAN ENERGI SD NEGERI NO . 104219 TANJUNG AMOM T . P 2023 / 2024 THE INFLUENCE OF PRACTICUM-BASED STUDENT WORKSHEETS (LKPD) ON LEARNING OUTCOMES OF SCIENCE SUBJECTS THEME. 3.
- Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 926–936. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2139>
- Hidayat, S., Irwadi, & Wahyuni, N. S. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 5(1). <https://doi.org/DOI 10.47065/jbe.v5i1.4940>
- Jamaluddin. (2023). *Perilaku Organisasi Konsep, Teori dan Implementasi* (1st ed.). Prenada Media.
- Karlina, N., Andi, I., & Baharuddin Baharuddin. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin. *EBISMAN : EBisnis Manajemen*, 1(4), 08–22.
- Kesuma, M. D., & Sari, T. N. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. LINTAS SAMUDERA JAYA. 5(1), 1–14.
- Kosidin, N. A., & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 1044–1058. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1057>
- Lestari, T., & Azis, A. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUSA AKUSARA MEGASINDO DI KABUPATEN TANGERANG Tri. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 4(2).

- Maulid, A. A., Nasrullah, Y. M., Saifullah, I., & Andreachmadmaulid07@gmail.com1. (2024). Jurnal Pendidikan Agama Islam Pengaruh Metode Pembelajaran Active Learning Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(1).
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Dan Pengalaman Kerja Dengan KInerja Guru Madrasah* (Gianto (ed.)).
- Mudjanarko, S. W., Sulastri, D., & Wahyuni, A. (2020). *Metode Importance Performance Analysis Untuk Mengukur Kinerja Prasarana Kereta Api Melalui Kepuasan Pelanggan* (S. W. Mudjanarko (ed.)).
- Muthohar, uhammad I., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Holi Mina Jaya Sluke. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 363–377.
- Nurchahya, W. A., Arisanti, N. P., & Hanandhika, A. N. (2023). Penerapan Uji Asumsi Klasik untuk Mendeteksi Kesalahan Pada Data Sebagai Upaya Menghindari Pelanggaran Pada Asumsi Klasik. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 472–481.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.104492725> Penerapan
- Nurzalza, D. R., Asnawi, A., & Arfani, M. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya*. 2(1).
- Octaviani, R. D., Subariyanti, H., Widiyanto, H., Arisanti, I., Hartono, M., Nurmawanti, S., Simamora, R., Sinaga, T. M., Simanjuntak, V. C., Yulianto, A. R., Alhamidi, E. M. A., Anantadjaya, S. P., Yulianto, H. D., Rahmayanti, R., & Suparjiman. (2023). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (M. A. Wardana (ed.)). INTELEKTUAL MANIFES MEDIA.
- Prabowo, B., Samsudin, A., Ghoniyah, I., Elvarreta, C. D., Wally, L. F., & Carolina, A. (2024). *Motivasi Kerja Berpengaruh pada Dimensi Kepuasan Kerja*. 8(1), 15689–15700.
- Pradana, A. A., Astrama, I. M., & Astawa, P. P. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(3), 585–597.
- Pratiwi, M. I., & Indarto, M. R. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Victory International Futures Yogyakarta)*. 3(2).
- Putra, G. M., Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk

- Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102.
<https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>
- Putri, A. N., & Fadili, D. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta. *Movere Journal*, 6(1), 173–182. <https://doi.org/10.53654/mv.v6i1.403>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99–110.
<https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Rachmad, Y. E., Rahman, Judijanto, L., Pudjiarti, E. S., Runtunuwu, P. C. H., Lestari, N. E., Wulandari, D., Suhirman, L., Rahmawati, F. A., Mukhlis, I. R., Fatmah, Saktisyahputra, Purba, A. E., Nopiah, R., Winarmi, A. T., Fanani, A. F., & Mintarsih. (2024). *Integrasi Metode kuantitatif dan kualitatif* (Efitra & E. Rianty (eds.)). PT. Green Pustaka Indonesia.
- Rafliani, F., & Kasmiruddin. (2023). Pengaruh Talent Management terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. *Journal on Education*, 05(04), 15261–15278.
- Rahman, A., Sari, V. N., & Sari, M. W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(2), 262–274.
<https://doi.org/https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i2.3034>
- Roflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran* (Moh.Nasrudin (ed.); 1st ed.). PT. Nasya Expanding Management.
- Saputra, R. (2024). Penelitian tentang Dampak Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Sumenep. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(1), 23–39.
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 98.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11292>
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, S, R. A. R., Gusnafitri, Awa, Baqi, M. P. A., Meliana, Sugina, Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, L. (2024). Manajemen Kompensasi. In M. R. Kurnia (Ed.), *Manajemen Kompensasi*. PT SADA KURNIA PUSTAKA.

- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Siahaan, M., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Sarana Agro Nusantara. *Jurnal Widya*, 5(1), 61–74. <https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl>
- Simbolon, D. M. (2024). *Pengaruh, Analisis Kepemimpinan, Gaya Dan, Lingkungan Kerja Terhadap, Kompensasi Karyawan, Kinerja Pt, Pada PT. Menara Abadi Persada Medan*. 24(1).
- Sinaga, R. V., & Tarigan, I. (2024). *PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) KARYA MURNI BINJAI*. 24(1).
- Subagio, H., & Putri, N. R. P. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan*, 1(3), 109–117. <https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.551>
- Widiarto, A., & Kusnilawati, N. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT . Delapan Raja Abadi Semarang) Pemenuhan kebutuhan karyawan telah terjadi . Salah satu faktor*. 5(1), 3130–3140.
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). PERAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GHRM) DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COV. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(1).
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi dalam Kinerja Pegawai* (M. Hidayat, Miskadi, & Y. Setiawan (eds.)). Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

Nim : 64201080
Nama Lengkap : Fajri Alfa Febrian
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Februari 2002
Alamat Lengkap : Jl. Balai Kimia GG.H Kamet Rt.16/Rw.09, No
13F
Kode Pos : 13710

II. Pendidikan

1. SDN Makasar 01 Pagi, lulus tahun 2014
2. SMPN 275 Jakarta Timur, lulus tahun 2017
3. SMK Angkasa 2 Halim Jakarta Timur, lulus tahun 2020

III. Riwayat pengalaman berorganisasi/pekerjaan

1. Part time waiters Hotel Ibis
2. Part time waiters Hotel Hermitage
3. PKL Hotel Teraskita Jakarta
4. Pramuniaga di Franchise OMI Kharisma
5. PKL pada Dinas PPKUKM Jakarta Utara



Jakarta, 28 Juni 2024

Fajri Alfa Febrian

SURAT KETERANGAN PKL/RISET



PT. KRANJI JAYA ABADI
DEMOLITION AND SALVAGE BUYERS

Bekasi, 3 Juni 2024

No : 033/KJA/SURAT RISET/V/2024

Lamp :-

Hal : Surat Keterangan Riset/PKL

Yang bertanda tangan dibawah ini, Direktur Utama PT Kranji Jaya Abadi menerangkan bahwa:

Nama : Fajri Alfa Febrian

Program Studi : S1 Manajemen

Universitas : Universitas Bina Sarana Informatika

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi.

Adalah benar bahwa Saudara/i Fajri Alfa Febrian telah melakukan riset/PKL dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi. Kegiatan ini dilaksanakan di lingkungan PT Kranji Jaya Abadi terhitung dari 01 Mei hingga 30 Mei 2024. Saudara/i yang bersangkutan telah menyelesaikan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

PT KRANJI JAYA ABADI



Muhammad Khadafi Islamey
Direktur Utama PT Kranji Jaya Abadi

Telp - 081912991999
- 081317005656

Email - pt_kranjijayaabadi@gmail.com

OFFICE
JL. BINTARA 14 NO. 71 RT. 002 RW. 014
BINTARA BEKASI BARAT
KOTA BEKASI JAWA BARAT

BUKTI HASIL PLAGIARISME

Hasil para 3.docx

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.unitomo.ac.id Internet Source	3%
2	jurnal.pknstan.ac.id Internet Source	2%
3	dspace.uui.ac.id Internet Source	2%
4	Marina Aini, Imelda Sari, Dewi Astuti. "Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta", Jurnal Maneksi, 2024 Publication	1%
5	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
6	journal.widyakarya.ac.id Internet Source	1%
7	repository.ipmi.ac.id Internet Source	1%
8	jurnal.stie-aas.ac.id	

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Google Form



KUESIONER PENELITIAN "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KRANJI JAYA ABADI"

B *I* U

Kepada Yth:

Para Responden
(Karyawan pada PT. Kranji Jaya Abadi)

Saya Fajri Alfa Febrian, mahasiswa semester 8 Program Studi S-1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika. saat ini saya sedang melakukan penelitian atau survei mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kranji Jaya Abadi".

Partisipasi Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini sangatlah berharga. Tanggapan yang Bapak/Ibu berikan akan membantu saya untuk memahami lebih dalam tentang dinamika hubungan antara kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di lembaga sejenis di masa yang akan datang.

Saya menghargai waktu dan kontribusi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini. Semua informasi yang Bapak/Ibu berikan akan diolah secara rahasia dan hanya digunakan untuk keperluan ini. Terimakasih atas partisipasinya dan kerjasamanya.

Hormat saya

Fajri Alfa Febrian

Email *

Alamat email valid

Formulir ini mengumpulkan alamat email. [Ubah setelan](#)

Nama *

Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin *

Laki-laki

Perempuan

Usia *

18 - 25 Tahun

26 - 33 Tahun

34 - 41 Tahun

> 41 Tahun

Pendidikan terakhir *

SMA/SMK/SLTA

Diploma

Sarjana S1

Sarjana S2

Sarjana S3

1. Saya menerima upah atau gaji pada tepat waktu. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

2. Saya merasa bahwa upah atau gaji sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi di tempat kerja. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

3. Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan harapan saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

4. Saya mendapatkan insentif sesuai dengan dengan pekerjaan yang saya lakukan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

5. Saya mendapatkan insentif apabila telah menyelesaikan tugas sesuai target. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

6. Saya merasa bahwa pemberian insentif berupa bonus dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

7. Saya mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun.*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

8. Saya mendapatkan tunjangan lain (Seperti Makan siang dan Transport).*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

9. Saya merasa puas atas fasilitas kerja di kantor.*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

10. Saya mendapatkan fasilitas untuk menunjang pekerjaan saya.*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

1. Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

2. Saya merasa bahwa upah atau gaji mencukupi untuk memenuhi kebutuhan fisik dasar seperti makanan, dan pakaian. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

3. Saya merasa bahwa lingkungan kerja menyediakan perlindungan yang memadai terhadap risiko kesehatan dan keselamatan, seperti pencegahan kecelakaan dan bahaya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

4. Saya merasa bahwa lingkungan kerja bebas dari diskriminasi, pelecehan, atau intimidasi. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

5. Saya merasa nyaman ketika ada dukungan dari rekan kerja. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

6. Saya merasa perlu membangun hubungan baik dengan rekan kerja. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

7. Saya dihargai dan diakui atas kontribusi di tempat kerja ini. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

8. Saya mendapatkan reward sebagai bentuk apresiasi perusahaan menghargai pekerjaan yang pegawai lakukan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

9. Saya berusaha mengembangkan potensi yang dimiliki supaya mencapai target pekerjaannya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

10. Saya merasa puas karena pekerjaan yang dilakukan saat ini memberikan kesempatan untuk pengembangan karier dan pertumbuhan profesional. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

1. Saya merasa bahwa tugas dan tanggung jawab di tempat kerja saat ini sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

2. Saya merasa puas karena pekerjaan yang dilakukan saat ini memberikan kesempatan untuk pengembangan karier dan pertumbuhan profesional. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

3. Saya merasa puas karena upah yang diberikan tepat waktu. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

4. Saya merasa puas karena upah yang diterima sesuai dengan harapan. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

5. Saya merasa puas karena pimpinan selalu membantu apabila mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

6. Saya merasa puas karena pimpinan selalu mendengarkan masukan dan saran yang diberikan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

7. Saya merasa puas karena pimpinan selalu memberikan pengarahan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

8. Saya merasa puas karena pegawai dan rekan kerjanya saling membantu jika menemui kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

9. Saya merasa puas karena hubungan antar pegawai selalu membantu dalam bekerja dan menjalankan tugas dilingkungan perusahaan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

10. Saya merasa puas karena terjalin komunikasi yang baik dan saling mempercayai antara sesama pegawai. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	Sangat Setuju				

Lampiran 2 Tabulasi Data

Kompensasi										Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	3	5	5	4	4	2	3	2	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	43
3	1	1	1	1	5	4	1	1	3	21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	42
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
5	4	3	4	3	5	4	1	4	4	37
5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	4	1	1	5	5	5	5	5	39
4	4	4	2	1	5	5	1	3	3	32
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	43
2	1	2	3	3	4	1	2	4	4	26
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	39
5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	44
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48

Motivasi										Total
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	2	3	2	2	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
1	1	3	1	3	3	3	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	34
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	34
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	41
4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Kepuasan Kerja										Total
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
5	4	4	5	5	5	3	3	1	5	40
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
5	3	4	3	3	3	1	1	5	3	31
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	40
4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	41
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	47
5	3	5	5	4	4	4	3	3	3	39
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
4	1	4	5	4	4	4	1	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	39
4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

UNIVERSITAS

Lampiran 3 Hasil SPSS Uji Kualitas Data

Uji Validitas (Variabel 1 Kompensasi)

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,347	,168	,277	,396	,271	,359	,248	,240	,071	,411
	Sig. (2-tailed)		,060	,376	,139	,030	,148	,051	,187	,201	,708	,024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,347	1	,729**	,652**	,621**	,617**	,649**	,662**	,429*	,684**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,060		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,018	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,168	,729**	1	,631**	,512**	,505**	,604**	,798**	,535**	,622**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,376	,000		,000	,004	,004	,000	,000	,002	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,277	,652**	,631**	1	,748**	,655**	,515**	,649**	,252	,622**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,139	,000	,000		,000	,000	,004	,000	,180	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,396	,621**	,512**	,748**	1	,722**	,662**	,632**	,482**	,518**	,837**
	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,004	,000		,000	,000	,000	,007	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,271	,617**	,505**	,655**	,722**	1	,718**	,414	,398*	,507**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,148	,000	,004	,000	,000		,000	,023	,029	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	,359	,649**	,604**	,515**	,662**	,718**	1	,546**	,330	,339	,745**
	Sig. (2-tailed)	,051	,000	,000	,004	,000	,000		,002	,075	,067	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	,248	,662**	,798**	,649**	,632**	,414	,546**	1	,545**	,536**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,187	,000	,000	,000	,000	,023	,002		,002	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	,240	,429*	,535**	,252	,482**	,398*	,330	,545**	1	,435	,632**
	Sig. (2-tailed)	,201	,018	,002	,180	,007	,029	,075	,002		,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	,071	,684**	,622**	,622**	,518**	,507**	,339	,536**	,435	1	,722**
	Sig. (2-tailed)	,708	,000	,000	,000	,003	,004	,067	,002	,016		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,411	,852**	,838**	,812**	,837**	,752**	,745**	,842**	,632**	,722**	1
	Sig. (2-tailed)	,024	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas (Variabel Motivasi)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.363*	.117	-.225	.343	.371*	.222	.222	.633**	.399*	.497**
	Sig. (2-tailed)		.049	.539	.231	.064	.044	.239	.238	.000	.029	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.363*	1	.169	.486**	.388*	.501**	.329	.284	.269	.329	.683**
	Sig. (2-tailed)	.049		.372	.007	.034	.005	.076	.129	.150	.076	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.117	.169	1	.160	.031	.081	.457*	.504**	.567**	.457*	.598*
	Sig. (2-tailed)	.539	.372		.397	.869	.670	.011	.005	.001	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	-.225	.486**	.160	1	.446*	.197	.324	.417*	-.112	.052	.521**
	Sig. (2-tailed)	.231	.007	.397		.014	.297	.081	.022	.556	.783	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.343	.388*	.031	.446*	1	.174	.184	.248	.111	.184	.509**
	Sig. (2-tailed)	.064	.034	.869	.014		.357	.329	.186	.558	.329	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.371*	.501**	.081	.197	.174	1	.593**	.015	.099	.593**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.044	.005	.670	.297	.357		.001	.938	.602	.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.222	.329	.457*	.324	.184	.593**	1	.424*	.362*	.476**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.239	.076	.011	.081	.329	.001		.019	.050	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.222	.284	.504**	.417*	.248	.015	.424*	1	.564**	.300	.686**
	Sig. (2-tailed)	.238	.129	.005	.022	.186	.938	.019		.001	.108	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.633**	.269	.567**	-.112	.111	.099	.362*	.564**	1	.539**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.150	.001	.556	.558	.602	.050	.001		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.399*	.329	.457*	.052	.184	.593**	.476**	.300	.539**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.029	.076	.011	.783	.329	.001	.008	.108	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.497**	.683**	.598**	.521**	.509**	.562**	.715**	.686**	.628**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.003	.004	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas (Variabel Kepuasan Kerja)

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.595**	.301	.660**	.403	.517**	.461	.475**	.586**	.278	.722**
	Sig. (2-tailed)		.001	.106	.000	.027	.003	.010	.008	.001	.137	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.595**	1	.208	.636**	.445*	.439	.349	.563**	.516**	.607**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.001		.270	.000	.014	.015	.059	.001	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.301	.208	1	.357	.090	.129	.266	.304	.347	.345	.441
	Sig. (2-tailed)	.106	.270		.053	.637	.497	.155	.102	.060	.062	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.660**	.636**	.357	1	.475**	.601**	.624**	.607**	.581**	.432	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.053		.008	.000	.000	.000	.001	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.403	.445*	.090	.475**	1	.604**	.501**	.482**	.532**	.575**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.027	.014	.637	.008		.000	.005	.007	.002	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.517**	.439	.129	.601**	.604**	1	.749**	.556**	.670**	.488**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.003	.015	.497	.000	.000		.000	.001	.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.461	.349	.266	.624**	.501**	.749**	1	.570**	.689**	.563**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.010	.059	.155	.000	.005	.000		.001	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.475**	.563**	.304	.607**	.482**	.556**	.570**	1	.712**	.623**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.102	.000	.007	.001	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.586**	.516**	.347	.581**	.532**	.670**	.689**	.712**	1	.657**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.060	.001	.002	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	.278	.607**	.345	.432	.575**	.488**	.563**	.623**	.657**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.137	.000	.062	.017	.001	.006	.001	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.722**	.722**	.441	.806**	.707**	.789**	.785**	.794**	.853**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reabilitas Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39.7667	25.840	.333	.917
X1.2	40.0000	22.000	.809	.894
X1.3	40.1667	21.592	.787	.894
X1.4	40.1333	21.430	.749	.897
X1.5	40.0333	21.757	.788	.894
X1.6	39.8000	23.614	.701	.902
X1.7	39.8333	23.592	.692	.902
X1.8	40.2000	19.683	.769	.899
X1.9	40.2000	23.269	.535	.910
X1.10	40.0667	23.306	.657	.903

Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	39.3667	15.895	.385	.796
X2.2	39.7000	14.217	.570	.776
X2.3	39.6333	14.654	.461	.789
X2.4	39.6333	14.723	.332	.812
X2.5	39.5000	15.707	.389	.796
X2.6	39.3000	15.597	.459	.790
X2.7	39.4333	14.323	.622	.771
X2.8	39.4667	13.913	.561	.777
X2.9	39.3333	15.264	.536	.783
X2.10	39.4333	14.530	.578	.776

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	38.9000	19.403	.636	.898
Y.2	38.7667	20.116	.651	.896
Y.3	38.7667	21.840	.330	.914
Y.4	39.0333	19.826	.756	.891
Y.5	39.0667	19.375	.613	.900
Y.6	38.8667	19.154	.724	.892
Y.7	38.8333	19.454	.723	.892
Y.8	38.9333	19.582	.737	.891
Y.9	38.9000	19.128	.810	.886
Y.10	38.7333	19.926	.685	.894

INFORMATIKA
UNIVERSITAS

Lampiran 4 Hasil SPSS Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82379946
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.085
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

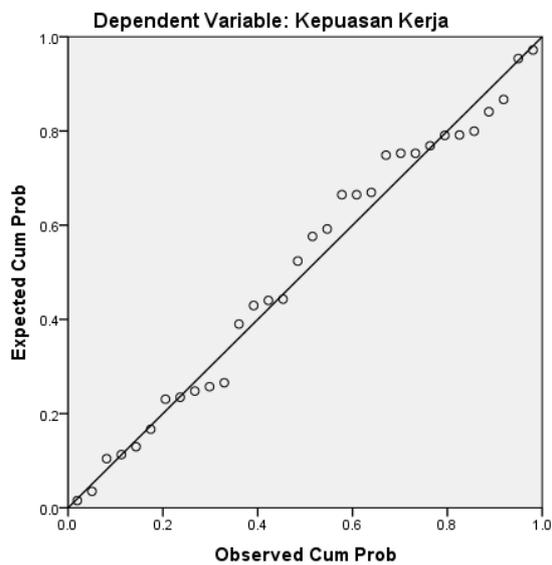
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.907	1.382		1.380	.178		
	Kompensasi	.016	.048	.104	.324	.748	.332	3.015
	Motivasi	-.025	.054	-.147	-.457	.651	.332	3.015

a. Dependent Variable: RES2

Hasil Uji Heteroskedastisias

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.907	1.382		1.380	.178		
	Kompensasi	.016	.048	.104	.324	.748	.332	3.015
	Motivasi	-.025	.054	-.147	-.457	.651	.332	3.015

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 5 Hasil SPSS Uji Hipotesis

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.056	2.515		3.999	.000		
	Kompensasi	.243	.088	.325	2.755	.010	.332	3.015
	Motivasi	.540	.098	.646	5.485	.000	.332	3.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	668.761	2	334.381	94.042	.000 ^b
	Residual	103.114	29	3.556		
	Total	771.875	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Lampiran 6 Hasil Uji SPSS Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.719	2.64624

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.831	.826	2.08244

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.866	.857	1.88564

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

UNIVERSITAS

Lampiran 7 R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Lampiran 8 T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Lampiran 9 F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94

UNIVERSITAS

Lampiran 10 Dokumentasi di PT Kranji Jaya Abadi

