



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pancasakti Putra Kencana

Suroto

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: dosen00488@unpam.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-03-02 Revised: 2022-03-28 Published: 2022-04-19	<p>The purpose of this study was to determine the partial effect of job satisfaction compensation at PT Pancasakti Putra Kencana, to determine the partial effect of motivation on job satisfaction at PT Pancasakti Putra Kencana, to determine the effect of compensation and motivation simultaneously (together) on job satisfaction at PT Pancasakti Putra Kencana. The writing method of this thesis is to use multiple linear regression, with the classical assumption test stages (data normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and auto correlation), and significant test (t and F). The data used is primary data by distributing questionnaires to respondents, namely employees at PT Pancasakti Putra Kencana. The results showed that partially compensation and motivation variables had an effect on job satisfaction at PT Pancasakti Putra Kencana, simultaneously also shows that the variables of compensation and motivation affect job satisfaction at PT Pancasakti Putra Kencana. Based on the results of the coefficient of determination, it was found that the compensation and motivation variables had an influence of 72.9%, while the remaining 27.1% was explained by other unknown factors or variables not included in this regression analysis, such as leadership style, work stress and others, other.</p>
Keywords: <i>Compensation;</i> <i>Motivation;</i> <i>Job Satisfaction.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-03-02 Direvisi: 2022-03-28 Dipublikasi: 2022-04-19	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Pancasakti Putra Kencana, untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Pancasakti Putra Kencana, untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja pada PT Pancasakti Putra Kencana, penulisan metode skripsi ini adalah dengan menggunakan regresi linier berganda, dengan tahapan uji asumsi klasik (normalitas data, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan auto korelasi), dan uji signifikan (t dan F). Data yang digunakan adalah data primer dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yaitu karyawan pada PT Pancasakti Putra Kencana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Pancasakti Putra Kencana. Secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Pancasakti Putra Kencana, berdasarkan hasil koefisien determinasi ditemukan bahwa variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 72,9%, sedangkan sisanya 27,1% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti gaya kepemimpinan, stress kerja dan lain-lain.</p>
Kata kunci: <i>Kompensasi;</i> <i>Motivasi;</i> <i>Kepuasan Kerja.</i>	

I. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya suatu perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:1) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Nitisemito (2012:11), mengidentifikasi

manajemen adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan rasa), semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk

mencapai hasil yang maksimal setiap perusahaan harus melakukan pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Organisasi yang berhasil adalah yang secara efisien dan efektif mampu mengkombinasikan sumber daya yang dimiliki perusahaan guna mencapai tujuan yang diharapkan, dalam mengelola suatu organisasi seorang pemimpin harus mampu mengelola berbagai tipe sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, dan perusahaan meng-apresiasi dengan memberikan kompensasi dengan tujuan memberikan motivasi lebih. Ter-capainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung sarana dan prasarana yang lengkap dan fasilitas yang memadai, tetapi justru dengan cara memberikan imbalan berupa kompensasi.

Menurut Malayu Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan, sedangkan menurut Handoko (2017:183), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian materi dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier, pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Tabel 1. Data Gaji UMR di PT. Pancasakti Putra Kencana

No	Tahun	Gaji UMR	Tahun
1	2016	Rp. 3.021.650	2016
2	2017	Rp. 3.270.936	2017
3	2018	Rp. 3.555.835	2018
4	2019	Rp. 3.841.368	2019

Sumber: PT. Pancasakti Putra Kencana

Kekecewaan pada segi kompensasi berdampak pada semangat dan motivasi kerja karyawan untuk mencapai setiap target kerja yang dibebankan. Walaupun dampaknya belum membahayakan keberlangsungan roda perusahaan tetapi jika kondisi tersebut di biarkan bisa

menjadi ancaman yang serius bagi perusahaan, setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan dan keinginan dari karyawan itu tersebut, produktivitas kerja dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya, salah satu motivasi yang diberikan oleh organisasi adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari pekerjaan yang telah dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut dan masih banyak yang lainnya. Pada hakekatnya pemberian motivasi berarti telah memberi kesempatan terhadap karyawan untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan apa yang diharapkan, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya, motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin.

Menurut Edy Sutrisno (2013:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, sedangkan menurut Malayu S.P (2012:13) motivasi merupakan suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan, memberikan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan hanyalah merupakan suatu bagian dari manajemen sumber daya manusia. Bagian lainnya adalah menerapkan pengetahuan tersebut, tujuan perusahaan adalah mencari keuntungan yang sebanyak-banyaknya. Tentunya tujuan ini dapat dicapai melalui beberapa faktor yang salah satunya adalah kepuasan kerja, menurut Malayu Hasibuan (2014:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Oleh karena itu dengan tercapainya kepuasan kerja setiap karyawan dalam perusahaan, bisa mendorong meningkatnya motivasi dan prestasi kerja yang berimbas kepada peningkatan keuntungan perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya,

perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan mutu pengawasan.

Tabel 2. Presentase Ketidakhadiran Karyawan PT. Pancasakti Putra Kencana

No	Bulan	JML Karyawan	Presentase Ketidakhadiran Karyawan
1	Okt	52	9,6%
2	Nov	52	17,3%
3	Des	52	21,2%
4	Jan	52	7,7%

Sumber: PT. Pancasakti Putra Kencana

Tabel 3. Kepuasan Kinerja Karyawan PT. Pancasakti Putra Kencana

No	Atribut	Responden		(+)	(-)
		(+)	(-)		
1	Kenyamanan Bekerja	35	17	67,3%	32,7%
2	Semangat Bekerja	23	29	44,2%	55,8%
3	Positif Terhadap Kerja	36	16	69,2%	30,8%
4	Kepuasan Bekerja	25	27	48%	52%

Sumber: PT. Pancasakti Putra Kencana

Berdasarkan hasil observasi dan hasil kuesioner kerja tersebut yang paling berpengaruh adalah positif terhadap kerja sebesar 69,2%, sedangkan atribut yang memiliki pengaruh paling rendah adalah semangat bekerja sebesar 44,2%, dari salah satu masalah kepuasan kerja tersebut secara sadar atau tidak sadar dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada para karyawan, dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dan perusahaan bisa berkembang kearah yang lebih baik. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pancasakti Group Tangerang Selatan".

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terkait, menurut Sugiyono (2014:13), metode peneliti-

an kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian, lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun objek penelitiannya di PT. Pancasakti Putra Kencana Tangerang Selatan, penelitian ini dilakukan Penelitian ini dimulai sejak Februari 2020 sampai dengan bulan juli 2020, penelitian ini dilaksanakan secara bertahap diambil dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dari pendahuluan berupa penulisan proposal penelitian, seminar proposal skripsi, penyempurnaan materi proposal, pengajuan surat ijin penelitian, konsultasi, pembuatan kuesioner, dan pengolahan data proses penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada penelitian ini dibagi menjadi dua kriteria yaitu kriteria berdasarkan jenis kelamin dan berdasarkan usia, jumlah responden pada penelitian ini adalah 52 responden yang semuanya adalah karyawan PT Pancasakti Putra Kencana yang berstatus karyawan tetap dan karyawan kontrak.

1. Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penentuan kriteria ini bertujuan untuk membedakan responden laki-laki dan perempuan. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	32	62%
2	Perempuan	20	38%
Jumlah		52	100%

Sumber: PT. Pancasakti Putra Kencana

Tabel diatas menjelaskan bahwa untuk responden yang berjenis kelamin laki - laki sebanyak 32 orang dengan presentase sebesar 62% dan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 38%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis

laki-laki mendominasi dibandingkan dengan responden jenis kelamin perempuan.

2. Kriteria Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu faktor atau ukuran untuk menentukan tingkat kedewasaan atau emosional seseorang. Kriteria responden berdasarkan usia dibagi menjadi 5 penggolongan usia, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Kriteria Responden Berdasarkan Usia

No.	Penggolongan Usia	Frekuensi	%
1	21 - 30 Tahun	27	52%
2	31 - 40 Tahun	15	29%
3	41 - 50 Tahun	6	12%
4	> 51 Tahun	4	7%
	Jumlah	52	100%

Sumber: PT. Pancasakti Putra Kencana

Tabel diatas menjelaskan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 52%, berusia 30-41 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase sebesar 29%, berusia 41-50 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 12% dan yang berusia > 51 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 7%.

3. Pengujian Instrumen dan Data Penelitian

a) Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dari setiap butir pernyataan dalam penelitian, apakah valid atau tidak dengan memperhatikan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka butir pernyataan dikatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan tingkat kepercayaan pengujiannya 95%. Berikut ini hasil pengujian validitas setiap variabel yang digunakan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengujian validitas untuk variabel kompensasi (X1)

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	r hitung	r tabel
1	0,707	0,273
2	0,425	0,273
3	0,815	0,273
4	0,607	0,273

5	0,641	0,273
6	0,807	0,273
7	0,627	0,273
8	0,677	0,273
9	0,753	0,273
10	0,628	0,273

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), semua butir pernyataan dinyatakan valid karena semua butir pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation (Pearson Corelation)* lebih besar dari 0,273 atau r hitung $>$ r tabel.

2) Pengujian Validitas Untuk Variabel Motivasi (X2)

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Motivasi

No	r hitung	r tabel
1	0,640	0,273
2	0,550	0,273
3	0,609	0,273
4	0,552	0,273
5	0,624	0,273
6	0,502	0,273
7	0,408	0,273
8	0,366	0,273
9	0,269	0,273
10	0,610	0,273

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel motivasi (X2), semua butir pernyataan dinyatakan valid karena semua butir pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation (Pearson Corelation)* lebih besar dari 0,273 atau r hitung $>$ r tabel.

3) Pengujian Validitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 8. Uji Validitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	r hitung	r tabel
1	0,671	0,273
2	0,516	0,273
3	0,624	0,273
4	0,492	0,273
5	0,376	0,273
6	0,524	0,273
7	0,383	0,273

8	0,481	0,273
9	0,485	0,273
10	0,298	0,273

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y), semua butir pernyataan dinyatakan valid karena semua butir pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation (Pearson Correlation)* lebih besar dari 0,273 atau $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

b) Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah uji instrumen yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama, kriteria dalam pengambilan keputusan reliabel atau tidaknya jawaban pernyataan adalah dengan menggunakan pendekatan statistika yaitu melalui koefisien reabilitas. Pernyataan dikatakan reliabel jika koefisien reabilitasnya lebih besar dari 0,6 atau Alpha Cronbach (α) > 0,6. Dengan menggunakan fungsi skala reabilitas pada aplikasi SPSS 23, maka didapat hasil uji reabilitas pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Alpha Pengujian (α)	Alpha (α)	Kesimpulan
1	Kompensasi (X1)	0,763	0,6	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,716	0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,712	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah

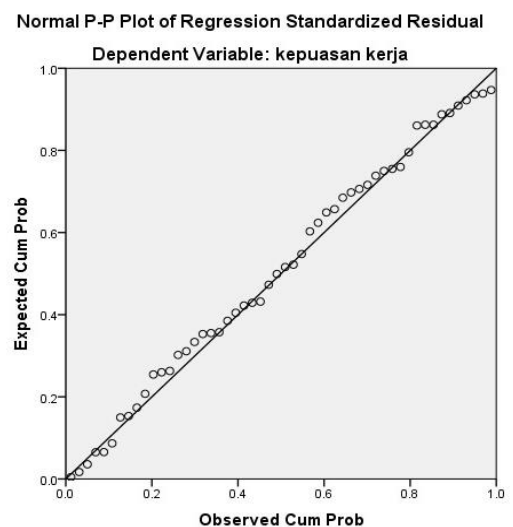
Berdasarkan hasil pengujian yang tertera dalam tabel diatas dapat disimpulkan bahwa setiap butir-butir pernyataan untuk setiap variabel adalah reliabel, Alpha Cronbach $\alpha > 0,6$.

c) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen, ataupun

keduanya mempunyai kontribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusi data atau normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal, pengujian ini dilakukan dengan mengamati histo-gram atas nilai residual dan grafik normal probability plot. Deteksi pengambilan keputusan adalah dengan syarat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, adapun hasil uji normalitas diolah dengan SPSS versi 23, dibawah ini:



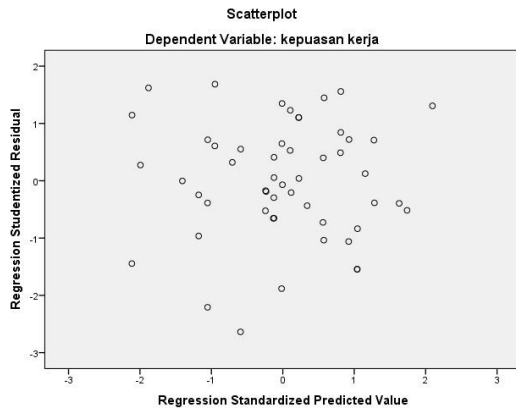
Gambar 1. Hasil Uji P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dari hasil uji *P-P Plot Regression Standardized Residual* terlihat sebaran data mengikuti sumbu diagonal pada grafik menggambarkan terjadinya normalitas distribusi data.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kriteria tidak terjadinya heteroskedastisitas jika grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas

dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Uji dapat dilihat dari grafik plot (*scatterplot*) melalui analisa regresi linier pada aplikasi SPSS 23. Hasil Uji tersebut bisa dilihat dari tabel dibawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Scatterplot

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi suatu model regresi dapat dikatakan baik atau tidak, secara konsep, multikolinearitas adalah suatu situasi dimana terdapat dua variabel yang saling berkorelasi, model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi multikolinearitas, untuk mendeteksi ada tidaknya multi-kolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Faktor (VIF)* dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai VIF diatas nilai 10 atau *tolerance value* diatas 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai VIF dibawah nilai 10 atau *tolerance value* diatas 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpa-

ngan korelasi antar anggota sampel, uji autokorelasi menggunakan pendekatan *Durbin-Watson*, untuk melakukan uji autokorelasi dilakukan dengan menjalankan analisa regresi linier pada aplikasi SPSS 23.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis tentang lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Financia Multi Finance (Cabang Bogor), yang disertai dengan pembahasan bab-bab sebelumnya yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut:

- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan (0,000) lebih besar dari 0,05 dan t-hitung (6,539) lebih besar dibandingkan dengan t-tabel (2,009), artinya meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada PT Pancasakti Putra Kencana dapat dipengaruhi oleh kompensasi kerja.
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan (0,000) lebih besar dari 0,05 dan t hitung (5,872) lebih besar dibandingkan t tabel (2,009), yang artinya meningkatnya kepuasan kerja karyawan PT Pancasakti Putra Kencana dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja.
- Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pancasakti Putra Kencana. Dimana hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $27,819 > 2,183$, untuk kontribusi variabel bebas terhadap terikat didapat nilai Adjusted R Square 110 sebesar 0,513. Artinya 51,3% perubahan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan atau lingkungan kerja. Sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, berdasarkan perhitungan koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan yang variabel kompensasi dan motivasi memiliki hubungan yang erat terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pancasakti Putra Ken-

cana dengan nilai koefisien korelasi 0,729 yang masuk pada kriteria KUAT.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka diberikan saran yang diajukan untuk dapat dijadikan bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi PT Pancasakti Putra Kencana antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pada Variabel Kompensasi pernyataan paling lemah yaitu terletak pada no.7 "Karyawan mendapatkan tunjangan hari raya sesuai yang diharapkan" dengan pencapaian skor 3,17 yang termasuk dalam kategori kurang baik. Dalam hal ini akan lebih baik jika lebih diperhatikan lagi imbal balik perusahaan terhadap para karyawannya.
2. Pada variabel motivasi kerja pernyataan yang paling lemah yaitu terletak pada pernyataan no 3 "Bonus diberikan secara adil" dengan pencapaian skor 3,28 dalam kategori kurang baik. Dalam hal ini akan lebih baik jika karyawan diberikan reward atau bonus secara adil dan sesuai dengan kinerja yang telah diberikan. Apresiasi kinerja karyawan tidak hanya berupa bonus atau reward tapi bisa juga dengan memberikan *support* dan juga motivasi.
3. Pada variabel kepuasan kerja pernyataan yang paling lemah terletak pada pernyataan no 2 "Pekerjaan yang diberikan membutuhkan ide-ide yang inovatif dalam penyelesaiannya" dengan pencapaian skor sebesar 3,19. Dalam hal ini akan lebih baik jika karyawan lebih tanggap lagi terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Toeri, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ambar, Teguh Sulistiyani, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Dessler, Garry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Dessler, Garry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Edison Emron, Anwar Yohny dan Komariyah Imas. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Alfabeta: Bandung
- Hani Handoko. (2014). *Manajemen. Edisi 2*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Malayu, Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Nitisemito, Alex S. (2010). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia 112
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagan., & Sondang, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sunyoto, D. (2013). *Teori Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta CAPS.

Sutrisno, Edi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.

Yani, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitrawacana Media, Jakarta.

Sutrisno, Edy. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.