

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.JASA MARGA
(PERSERO) Tbk. CABANG BELMERA**

SKRIPSI

OLEH :

**DINA RISANTI PASARIBU
17.832.0280**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/21

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.JASA MARGA
(PERSERO) Tbk. CABANG BELMERA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di
Universitas Medan Area**



OLEH :

**DINA RISANTI PASARIBU
17.832.0280**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul :Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Pada PT.Jasa Marga Tbk.Cabang Belmera.
Nama : Dina Risanti Pasaribu
Npm : 178320280
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Dra. Isnaniah Laili KS, S.E, M.MA
Dosen Pembimbing

Mengetahui



(Dr. H. Hasan Effendi, M.Si)
Dekan



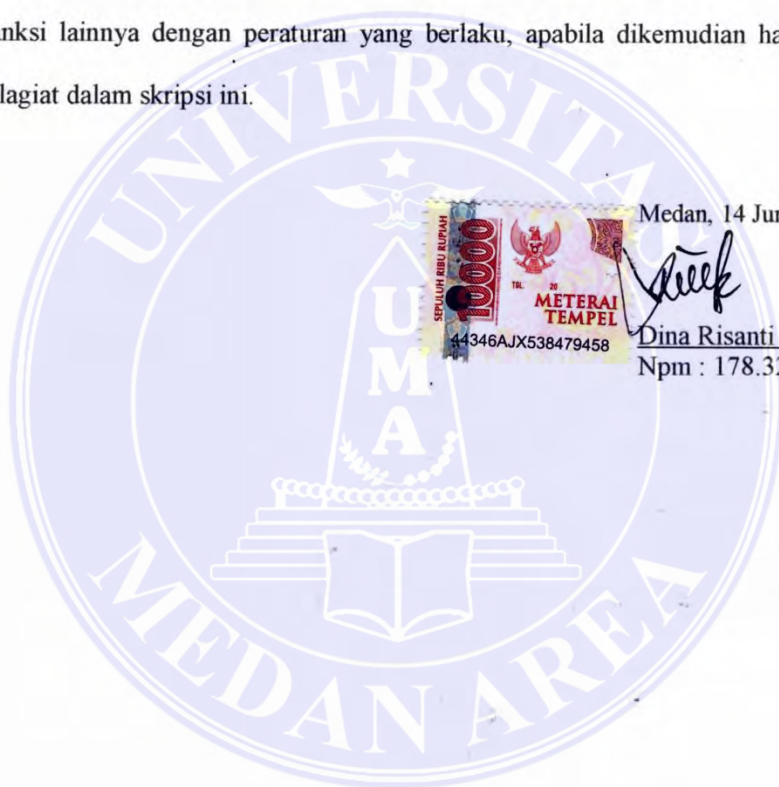
(Wan Rizca Amelia, S.E, M.Si)
K.a Prodi Manajemen

Tanggal Lulus: 24 Agustus 2021

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 14 Juni 2021



Dina Risanti
Dina Risanti Pasaribu
Npm : 178.32.0280

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dina Risanti Pasaribu
NPM : 178320280
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Tbk. Cabang Belmera”. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan Skripsi saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 14 Juni 2021
Yang menyatakan,

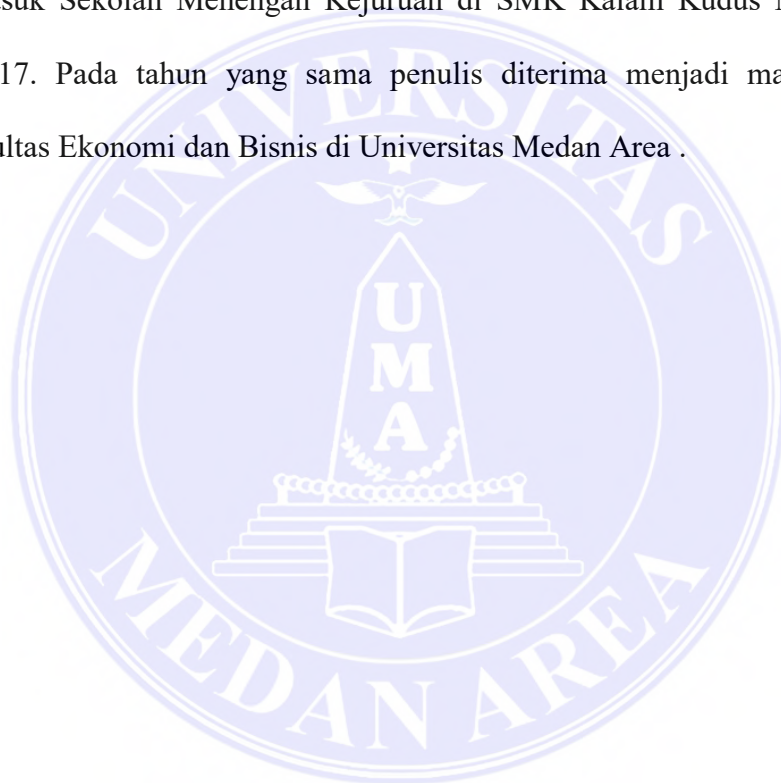


Dina Risanti Pasaribu
17.832.0280

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Pematang Terang, Kecamatan Sei Rampah, Provinsi Sumatera Utara, pada tanggal 06 Agustus 1999 dari Ayahanda Jhoneddi Pasaribu dan Ibu Jherni Simanjuntak. Penulis merupakan anak pertama dari 5 bersaudara.

Pada Tahun 2005 penulis masuk Sekolah Dasar Negeri No 102054 Pematang Terang dan Lulus pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan sekolah tingkat pertama pada tahun yang sama di SMP Negeri 2 Pematang Terang dan Lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2014. Selanjutnya masuk Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Kalam Kudus Medan dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun yang sama penulis diterima menjadi mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Medan Area .

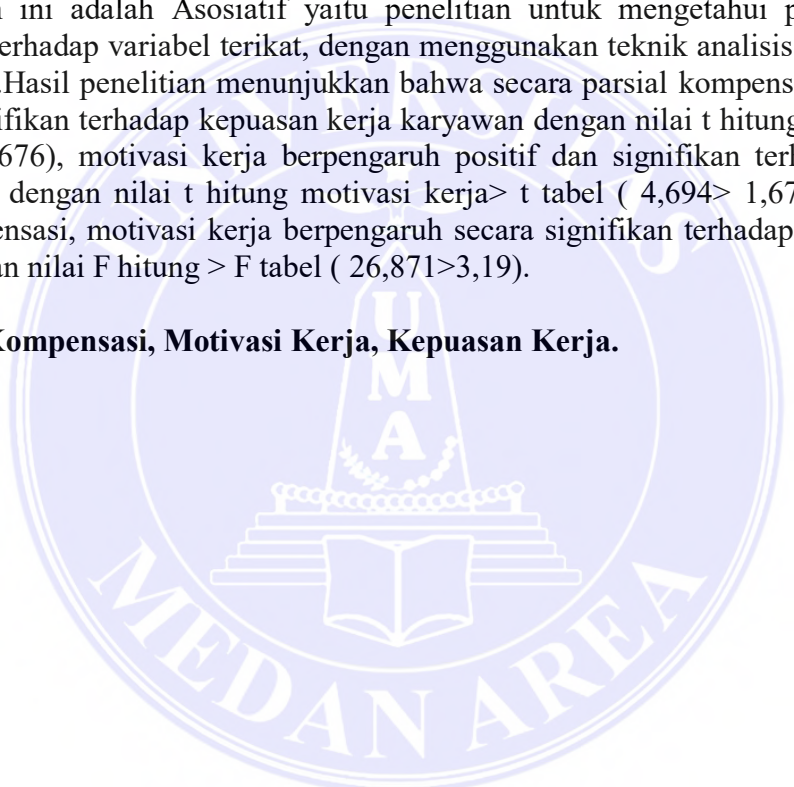


Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Tbk.Cabang Belmera, untuk mengetahui apakah Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Tbk.Cabang Belmera, serta untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Tbk.Cabang Belmera. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Jasa Marga Tbk.Cabang Belmera yang berjumlah 52 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung kompensasi < t tabel ($3,761 < 1,676$), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung motivasi kerja > t tabel ($4,694 > 1,676$), dan secara simultan kompensasi, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel ($26,871 > 3,19$).

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

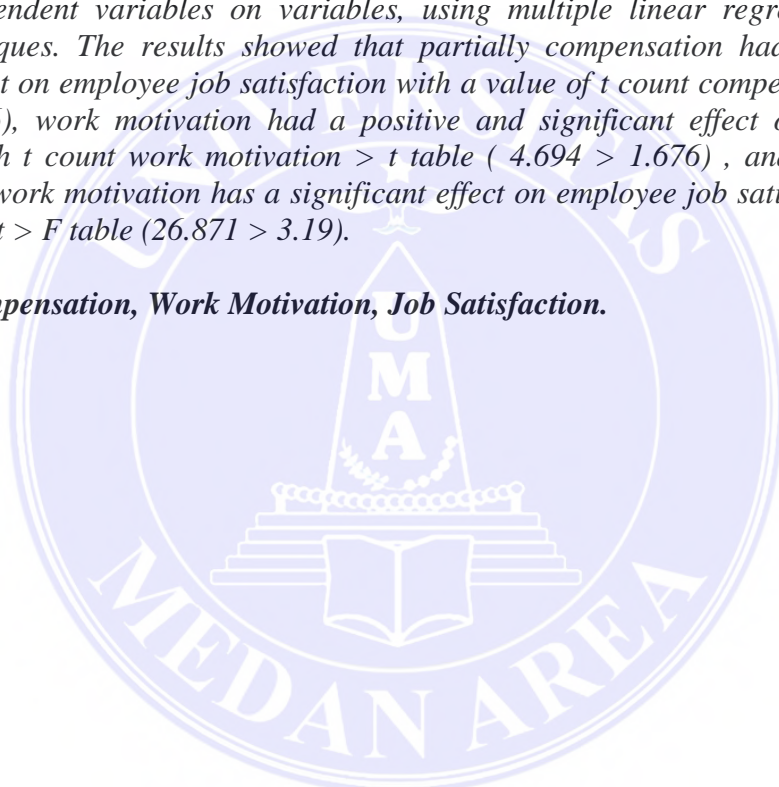


The Effect Compensation And Work Motivation On Employee Job Satisfaction At PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Belmera branch

ABSTRACT

This study aims to determine whether compensation has a significant positive effect on employee job satisfaction at PT. Jasa Marga Tbk. Belmera Branch, to find out whether work motivation has a significant positive effect on employee job satisfaction at PT. Jasa Marga Tbk. Belmera Branch, and to find out whether compensation and work motivation have a significant positive effect on employee job satisfaction at PT. Jasa Marga Tbk. Belmera Branch. The population in this study are all employees at PT. Jasa Marga Tbk. Belmera branch which opened 52 people. Sampling with saturated sampling method with a total sample of 52 people. This type of research is associative, namely research to determine the effect of independent variables on variables, using multiple linear regression statistical analysis techniques. The results showed that partially compensation had a positive and significant effect on employee job satisfaction with a value of t count compensation $< t$ table ($3.761 < 1.676$), work motivation had a positive and significant effect on employee job satisfaction with t count work motivation $> t$ table ($4.694 > 1.676$), and simultaneously compensation, work motivation has a significant effect on employee job satisfaction with the value of F count $> F$ table ($26.871 > 3.19$).

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction.*



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya lah hingga sampai saat ini saya diberikan kekuatan dan kesabaran untuk menyelesaikan proposal skripsi ini. Proposal skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Medan Area. Sehubungan dengan itu, maka saya ingin melakukan penelitian ini dengan judul: “ **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.**

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak yang ikut terlibat dalam penulisan proposal skripsi ini saya bersyukur dan berterimakasih kepada Tuhan yang Maha Esa beserta teristimewa kepada orang tua yang saya cintai Ayahanda Jhoneddi Pasaribu dan Ibunda Jherni Br Simanjuntak yang telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tulus dan memberikan dukungan serta doa yang tiada tara sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sehubungan dengan hal tersebut peneliti menyampaikan hormat dan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, M.M selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area sekaligus sebagai Ketua dosen sidang yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi saya.
4. Bapak Ir. Muhammad Yamin Siregar, M.M, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

5. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area sekaligus sebagai Sekretaris dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
6. Bapak Hayaji Catur Putera Hasman, SE, M.SI selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
7. Ibu Dra.Isnaniah Laili Khatmi Safitri, SE, M.MA selaku dosen pembimbing yang telah bersedia menyediakan waktunya yang sangat berharga untuk membimbing penulis selama menyusun proposal skripsi. Terimakasih atas bimbingan, dukungan, motivasi, saran, serta ilmu yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak H. Syahriandy,SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan seperti kritik, saran dan solusi pada penyempurnaan penelitian yang saya lakukan.
9. Ibu Yuni Syahputri,SE,M.Si selaku Dosen Penasihat Akademik peneliti yang banyak memberikan saran selama perkuliahan.
10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Medan Area yang telah sabar dan ikhlas dan memberikan ilmunya kepada peneliti.
11. Seluruh staf pengajar dan karyawan Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam proses penyelesaian skripsi.
12. Bapak Irpansyah selaku manajer di PT.Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera yang telah bersedia memberikan izin melakukan riset sebagai pendukung dalam penulisan skripsi
13. Kepada keluarga tersayang adik-adik saya Rita Pasaribu, Rinaldi Pasaribu, Ermadi Pasaribu dan Petrus Pasaribu). Terimakasih atas doa, semangat dan dukungan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik..

14. Kepada teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan dan motivasi sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan adanya kritik dan saran yang dapat membangun dari berbagai pihak untuk dapat dijadikan sebagai pedoman pada penelitian selanjutnya. Dan semoga proposal skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya dibidang sumber daya manusia.



Medan, 28 juni 2021

Penulis

Dina Risanti Pasaribu

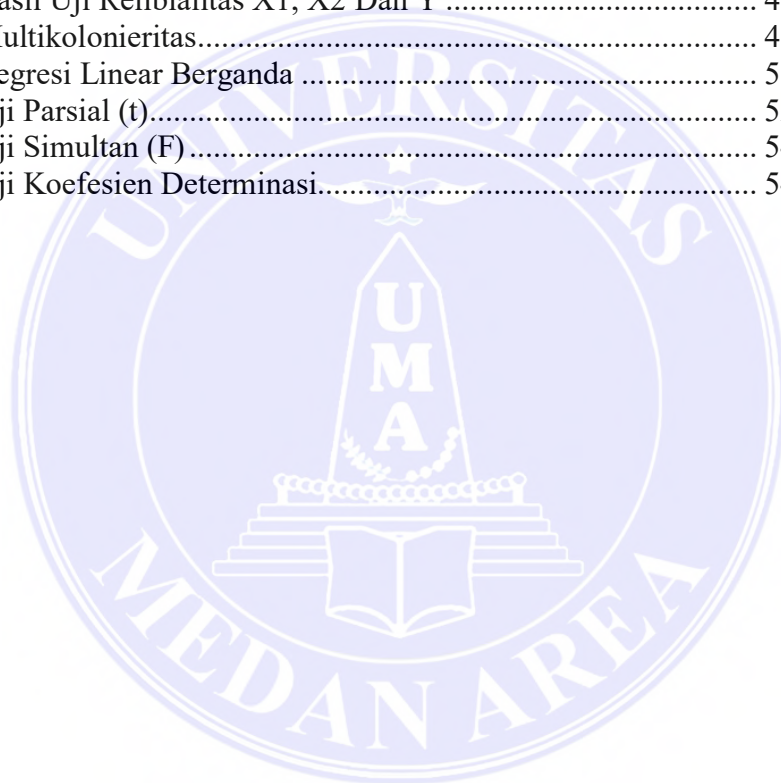
DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Kompensasi.....	6
2.1.1 Pengertian Kompensasi	6
2.1.2 Tujuan Kompensasi	7
2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	8
2.1.4 Indikator Kompensasi	11
2.2 Motivasi Kerja	11
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	11
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	12
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	13
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja.....	16
2.3 Kepuasan Kerja.....	18
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	18
2.3.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja	19
2.3.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	20
2.4 Penelitian Terdahulu.....	21
2.5 Kerangka Konseptual.....	23
2.6 Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.1.1 Jenis Penelitian	26
3.1.2 Lokasi Penelitian	26
3.1.3 Waktu Penelitian.....	26
3.2 Populasi dan Sampel.....	27
3.2.1 Populasi.....	27
3.2.2 Sampel	27
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.3.1 Jenis Data.....	27
3.3.2 Sumber Data	28
3.4 Definisi Operasional Variabel	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6 Teknik Analisis Data	30
3.6.1 Uji Instrumen.....	30
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	31
3.7 Uji Hipotesis	33
3.8 Uji Determinansi (R^2).....	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Penelitian.....	35
4.1.1 Gambaran Umum PT.Jasa Marga	35
4.1.2 Visi, Misi PT.Jasa Marga.....	36
4.1.3 Struktur Organisasi	37
4.2 Data Responden.....	37
4.2.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	38
4.2.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	39
4.3 Penyajian Data Angket Responden	39
4.4 Analisis Data.....	45
4.3.1 Uji Instrumen	45
4.3.1.1 Uji Validitas	45
4.3.1.2 Uji Reliabilitas.....	46
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.3.2.1 Uji Normalitas	47
4.3.2.2 Uji Multikolenieritas	48
4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas	49
4.3.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	50
4.4 Uji Hipotesis	52
4.5 Uji Koefisien Determinasi	53
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	54
BAB V PENUTUP.....	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

No .Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2	Operasional Variabel	28
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert.....	30
Tabel 4.1	Responden Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2	Responden Usia	38
Tabel 4.3	Responden Pendidikan.....	39
Tabel 4.4	Data Responden Variabel Kompensasi (X1).....	40
Tabel 4.5	Data Responden Variabel Motivasi Kerja(X2).....	42
Tabel 4.6	Data Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	44
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	46
Tabel 4.8	Hasil Uji Relibialitas X1, X2 Dan Y	47
Tabel 4.9	Multikolonieritas.....	48
Tabel 4.10	Regresi Linear Berganda	51
Tabel 4.11	Uji Parsial (t).....	52
Tabel 4.12	Uji Simultan (F)	54
Tabel 4.13	Uji Koefesien Determinasi.....	54



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	37
Gambar 4.2	<i>Normal Probability</i>	48
Gambar 4.3	<i>Scatterplot</i>	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2	Data Penelitian	66
Lampiran 3	Output Hasil Uji Stastika.....	70
Lampiran 4	Surat Izin Penelitian	74
Lampiran 5	Surat Balasan Izin penelitian.....	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang cakap dan terampil dalam mengelola sumber daya perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dan di-*manage* sebaik mungkin oleh seorang manajer. Dengan harap, bahwa sumber daya manusia mampu bekerja secara optimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Berbicara sumber daya manusia, seorang manajer perlu memahami bagaimana mengatur sumber daya manusia yang dipekerjakannya dengan tepat, seperti memberikan rasa nyaman, aman, adil, gaji yang sesuai, dan lain sebagainya ketika sedang bekerja. Setiap karyawan mempunyai keperluan dan keinginan tertentu, hal ini harus di perhatikan oleh perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kapasitas yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang harus ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan harapan tertentu, hal ini harus di perhatikan untuk perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki

kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang harus ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang besarserta mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang besar sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan nampak dari bagaimana perilaku karyawan terhadap pekerjaannya tersebut.

Seluruh yang diberikan oleh manajer kepada karyawan baik yang bertabiat nampak ataupun tidak nampak hendak memunculkan terdapatnya perilaku ataupun reaksi positif serta negatif dari masing-masing orang pekerja, baik berbentuk perilaku serta reaksi positif maupun negatif.

Menurut Mangkunegara (2013:117) mengemukakan kalau kepuasan kerja merupakan sesuatu perasaan yang menyokong ataupun tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya ataupun dengan keadaan dirinya. Kepuasan kerja dialami pegawai sebab terdapat hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seorang hendak merasa aman serta tingkatan loyalitas pada pekerjaannya hendak besar apabila dalam bekerja orang tersebut mendapatkan kepuasan yang cocok dengan apa yang di idamkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dan kesadaran pekerja terhadap kewajibannya.

Menurut Prahartanto Dalam (Riyanto,2016:375) menyebutkan ada beberapa faktor 15 yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah komunikasi,

perencanaan, beban kerja, kinerja pegawai, budaya organisasi, pengawasan, koordinasi, motivasi kerja, perilaku pegawai, gaya kepemimpinan, promosi jabatan, kompensasi. Berdasarkan hasil wawancara menyebutkan bahwa ada 2 (dua) faktor yang paling menonjol terkait tidak puas dan puasnya pekerja, antara lain yaitu Kompensasi dan motivasi kerja.

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang penyelenggara jasa jalan tol. PT.Jasa Marga (persero) Tbk. Cabang Belmera dalam menciptakan kepuasan kerja karyawannya memberikan motivasi seperti kebutuhan akan prestasinya yaitu dengan memberikan kebebasan bagi karyawannya untuk mencari pengetahuan yang luas agar dapat meningkatkan prestasi kerja. Kebutuhan dalam hal ini perusahaan memberikan kesempatan promosi dalam hal kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi agar dapat mendorong semangat dalam bekerja. Faktor lainnya untuk mencapai kepuasan kerja karyawan tersebut yaitu pemberian kompensasi.

Langkah yang diambil oleh pimpinan perusahaan dalam mempertahankan pekerjaannya yaitu dengan pemberian kompensasi. Pada umumnya, kompensasi diberikan dengan maksud untuk menarik karyawan yang berkualitas, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas untuk menciptakan loyalitas pekerja terhadap perusahaan yang memperkerjakannya. Menurut Setiawan (2013) kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan suatu organisasi terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, kompensasi sesuai dan tepat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan.

Pemberian motivasi kerja ialah perihal yang berarti pula buat dicermati oleh seseorang manajer. Menurut Gitosudarmo (2015-109) motivasi adalah aspek yang mendesak seseorang buat melaksanakan sesuatu aktivitas tertentu. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin melihat seberapa jauh pengaruh dari kompensasi dan motivasi yang diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Jasa Marga, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk.Cabang Belmera.**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera?
3. Apakah Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

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

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai hubungan antara kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja bagi karyawan.

3. Bagi pembaca

Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan, pengetahuan berpikir melalui kegiatan penelitian dan karya ilmiah yang baik.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Sutrisno, 2015:181) menyatakan bahwa Kompensasi (*inducement*) merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kompensasi juga termasuk kompensasi penting dalam hubungannya dengan pegawai. Kompensasi meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi (Sunyoto, 2012:153)

Menurut Mutiara S. Panggabean dalam subekhi dan jauhar (2012:176) Kompensasi ialah setiap wujud penghargaan yang diberikan karyawan bagaikan balas jasa atas donasi yang mereka bagikan kepada organisasi. Pada biasanya kompensasi diberikan buat menarik karyawan yang bermutu, mendesak karyawan buat berprestasi besar, serta mempertahankan yang produktif yang bermutu buat mempunyai loyalitas yang besar.

Ranupandojo dalam Mila Badriyah merumuskan (2015:154) Kompensasi ialah aktivitas pemberin balas jasa serta pegawai. Yang berarti kalau kompensasi diberikan buat karyawan yang sudah membagikan jasanya dalam bekerja buat kemajuan industri. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan buat mendesak prestasi kerja karyawan serta memastikan besarnya kompensasi yang hendak diterima oleh karyawan. Sedangkan menurut Kadarisman (2016:6) mengatakan bahwa Kompensasi ialahguna Human Resource Management (HRM)

yang berhubungan dengan tiap tipe reward yang diterima orang bagaikan balasan ataupun penerapan tugas- tugas organisasi.

J long dalam sinambela (2018:219) mengatakan bahwa kompensasi ialah bagian dari system reward yang cuma berkaitan dengan bagian ekonomi, namun semenjak terdapatnya kepercayaan kalau sikap individual dipengaruhi oleh systemdalam spectrum yang lebih luas hingga dengan system kompensasi tidak bisa terpisah dari totalitas system reward yang disediakan oleh organisasi.

Sastrohardiwiryo dalam Sinambela (2018:218) mengatakan bahwa Kompensasi ialah imbalan jasa ataupun balas yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja sebab tenaga kerja tersebut sudah membagikan sumbangan tenaga serta benak demi kemajuan organisasi guna menggapai tujuan yang sudah diresmikan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian dari para ahli,maka dapat disimpulkan kompensasi merupakan seluruh wujud imbalan ataupun balas jasa yang diberikan industri serta diterima oleh karyawan atas kerja yang sudah dicoba, semacam dalam pemberian duit, pemberian material serta sarana, serta dalam wujud peluang berkarier.

2.1.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2017:121) adalah sebagai berikut :

a. Ikatan Kerja Sama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinnya jalinan kerjasama resmi antara majikan dengan karyawan. Karyawan wajib mengerjakan tugasnya dengan baik, sebaliknya pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi.

b. Kepuasan kerja.

Karyawan bisa penuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

c. Pengadaan efektif.

Bila program kompensasi diresmikan lumayan besar, pengadaan karyawan yang *qualified* buat industri lebih gampang.

d. Motivasi.

Bila balas jasa yang diberikan lumayan besar, manajer hendak lebih gampang memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil serta layak dan eksternal konsistensinya yang kompetatif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang *relatife* kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang lumayan besar hingga disiplin karyawan terus menjadi baik.

g. Pengaruh buruh

Bila pogram kompensasi cocok dengan undang- undang perburuhan yang berlaku (semacam batas upah minuman), hingga intervensi pemerintah bisa dihindari.

2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2014:127-129) ialah sebagai berikut:

a. Penawaran dan permintaan kerja

Bila pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) hingga kompensasi relatif kecil. Kebalikannya bila pencari kerja lebih sedikit dari pada pekerjaan hingga kompensasi relatif lebih besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Apabila keahlian serta kesediaan industri buat membayar semakin baik, hingga tingkatan kompensasi hendak terus menjadi besar, kebalikannya bila keahlian serta kesediaan industri untuk membayar kurang, hingga tingkatan kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh/organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kokoh serta mempengaruhi, hingga tingkatan kompensasi terus menjadi besar, kebalikannya bila serikat buruhnya tidak kokoh serta kurang mempengaruhi, hingga tingkatan kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas karyawan.

Bila produktivitas kerja karyawan baik serta besar, hingga kompensasi terus menjadi besar, kebalikannya bila produktivitas kerja karyawan kurang baik dan rendah, hingga tingkatan kompensasi kecil.

e. Pemerintah dengan undang-undang dan kepres.

Pemerintah dengan undang- undang serta kepres besarnya batasan upah/ balas jasa minuman.Penetapan pemerintah ini sangat berarti biar pengusaha jangan sewenang- wenang menetapkan besarnya balas jasa untuk karyawan sebab pemerintah kewajiban buat melindungi warga dari aksi sewenang- wenang.

f. Biaya hidup

Apabila bayaran hidup di wilayah itu besar hingga tingkatan kompensasi/upah terus menjadi besar. Kebalikannya karyawan yang yang menduduki jabatan yang rendah, hingga tingkatan kompensasi/ upah relatif kecil.

g. Posisi jabatan karyawan.

Karyawan menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima pendapatan/ kompensasi lebih besar. Kebalikannya karyawan yang menduduki jabatan yang rendah hendak mendapatkan pendapatan/ kompensasi yang kecil. Perihal ini normal sebab seorang yang memperoleh pendapatan/ kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja.

Bila pembelajaran lebih besar serta pengalaman kerja lebih lama hingga pendapatan/ balas jasanya terus menjadi besar, sebab kecakapan dan keahlian lebih baik. Kebalikannya, karyawan yang berpendidikan rendah serta pengalaman kerja yang kurang hingga tingkatan pendapatan/ balas jasa kecil.

i. Kondisi perekonomian nasional.

Apabila keadaan perekonomian lagi maju tingkatan upah/ kompensasi hendak terus menjadi besar, sebab hendak mendekati pekerjaan penuh, Kebalikannya bila keadaan perekonomian kurang maju (tekanan mental) hingga tingkatan upah rendah, sebab ada penganggur ataupun dipecat.

j. Jenis dan sifat pekerjaan.

Bila tipe serta watak pekerjaan tercantum susah/ sukar serta memiliki efek (finansial, keselamatan) besar, sebab memohon kecakapan dan kemampuan buat mengerjakannya. Namun bila tipe serta watak pekerjaan relatif gampang serta efek (finansial, kecekaannya) kecil, hingga tingkatan upah balas relatif rendah.

2.1.4 Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator-indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Menurut Hasibuan (2014:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji ialah uang yang diberikan secara langsung kepada karyawan bagaikan balas jasa atas kontribusinya
2. Upah ialah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerjanya.
3. Bonus/insetif ialah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan.
4. Asuransi kesehatan dan keselamatan kerja.
5. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu bagaikan imbalan atas pengorbanannya.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berkaitan dengan dorongan yang terdapat pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Pendapat para ahli tentang motivasi kerja sangatlah bervariasi menurut sudut pandang masing-masing

menurut Gitosudarmo (2015:109) motivasi adalah aspek yang mendesak seseorang buat melaksanakan sesuatu aktivitas tertentu. Aspek dari seorang buat melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu pada biasanya merupakan kebutuhan tersebut. Sedangkan menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang terdapat dalam seorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seorang buat melaksanakan sesuatu tugas ataupun menggapai target memperlihatkan sepanjang mana tingkatan motivasinya. Motivasi juga sebagai suatu gerak yang mengatur perilaku manusia melakukan sesuatu sebagaimana menurut darmawan (2013:41) motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang senantiasa berhubungan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota.

Sebaliknya menurut Hasibuan (2016:65) mendefinisikan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang dicapai.

Berdasarkan pendapat diatas, dinyatakan kalau motivasi ialah sesuatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang butuh dipadati supaya pegawai tersebut bisa membiasakan diri terhadap lingkungannya buat sanggup menggapai tujuan pegawai tersebut. Oleh karena itu setiap pegawai bukan saja menunjukkan perbedaan dalam kemampuan, tetapi juga ada perbedaan dalam kemauan buat melaksanakan suatu atau motivasi.

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2017:146) Tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral serta kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.3 Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut kadarisman (2012:296) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor dapat dibedakan atas intern dan faktor ekstern.

1. Faktor Intern

faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain:

a. Kematangan Pribadi

Kematangan Pribadi seseorang sangat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang yang tingkatan kematangan pribadinya lebih besar, hendak lebih gampang termotivasi, apalagi tanpa dimotivasi juga yang bersangkutan ingin bekerja tekun dengan membuat prestasi.

b. Tingkat pendidikan

Seseorang pegawai yang memiliki pembelajaran lebih besar umumnya hendak lebih gampang termotivasi, sebab dia telah memiliki pengetahuan serta pengetahuan yang lebih luas dibanding dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah. Ia akan gampang paham serta menguasai dan mengestimasi pertumbuhan organisasi serta ketahui apa yang diperlukan organisasi dari dirinya.

c. Keinginan dan harapan pribadi

Seorang ingin bekerja keras apabila terdapat kemauan serta harapan individu yang hendak diwujudkan jadi realitas dia hendak bisa bekerja lebih maksimal apabila kemauan serta harapannya itu bisa dipadati.

d. Kebutuhan

Makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras, karena yang bersangkutan percaya bahwa dengan bekerja giat dan baik tersebut, mereka akan dapat memenuhi kebutuhannya.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Karyawan yang terletak pada tingkatan keletihan serta kebosanan, hendak memperlihatkan tanda- tanda turunnya produktivitas kerja serta mulai terjalin bermacam kesalahan dalam pekerjaan. Seluruh ini timbul hendak akibat konsentrasi raga serta benak yang telah menyusut, serta tidak mungkin bisa menerima motivasi lagi. Cara terbaik agar karyawan terhindar dari kelelahan dan kebosanan antara lain, diberi waktu istirahat, menghindari mereka bekerja secara rutin.

f. Kepuasan kerja

Walaupun kadar kemampuan kerja tersebut berbeda- beda buat tiap orang, namun pada dasarnya terdapat hal- hal universal yang wajib dipadati adanya kepuasan kerja untuk para pegawai, seorang pegawai hendak bisa merasa puas apabila dalam pekerjaannya ada peluang mendapatkan umpan balik tentang hasil pekerjaannya yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam bekerja antara lain:

a. Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan mempengaruhi bagaimana motivasi seorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Bila pekerjaan yang dicoba terasa aman semacam terdapatnya terdapatnya fasilitas serta prasarana yang mencukupi hingga itu hendak mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

b. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung

Hubungan kerja yang baik dengan kelompok kerja dimana ia bekerja juga berpengaruh dalam motivasi seseorang. Adanya hubungan kerja sama dan rasa dipercaya oleh rekan kerja atau kelompok kerja membuat seseorang dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

c. Organisasi tempat bekerja tempat bekerja

Tempat bekerja yang baik seperti memperhatikan kesejahteraan karyawan juga berpengaruh dalam memotivasi karyawan. Dan juga tempat kerja

yang tidak bising, bersih dan tenang juga bisa menjadikan tempat bekerja menyenangkan bagi karyawan.

d. Situasi Lingkungan

Pimpinan tempat bekerja haruslah memiliki kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan agar karyawan tidak merasa bosan dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Sistem Imbalan

Sistem imbalan ialah sumber pemasukan untuk karyawan buat menaikkan komentar untuk keluarganya. Imbalan yang cocok serta mencukupi ialah perlengkapan motivasi yang sangat jitu untuk industri buat mendesak para karyawan bekerja dengan baik.

2.2.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji merupakan factor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerjamelalui penyelenggaraan kerja yang baik dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya.

3. Kebijakan dan Administrasi Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.
4. Hubungan Kerja
Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dan atasan.
5. Kondisi Kerja
Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatannya yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.
6. Pekerjaan itu Sendiri
Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai. Karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.
7. Peluang untuk maju
Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.
8. Pengakuan atau Penghargaan (*advance*)
Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.
9. Keberhasilan (*achievement*)

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

10. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahannya yang diterima.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu yang berisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan serta dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja umumnya cuma meratakan hasil dari perbandingan dengan sebagian kondisi serta tidak terdapat yang absolut serta tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan bisa merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjain. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan terhadap pengalaman masa depan.

Menurut Mangkunegara (2013:117) mengemukakan kalau kepuasan kerja merupakan sesuatu perasaan yang menyokong ataupun tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya ataupun dengan keadaan dirinya. Menurut Handoko (2014:193) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mengasyikkan ataupun tidak mengasyikkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Janssen Dalam Naveed Ahmad (2014:85) *Job satisfaction meanshow employed of an organization feels about work*. Yang berarti kepuasan kerja merupakan apa yang karyawan rasakan tentang pekerjaan mereka. Perihal ini bisa memunculkan akibat yang positif atau negatif. Karyawan yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

George dan Jones dalam Priansa (2014:291) menyatakan Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan definisi dari para ahli, maka dapat disimpulkan pengertian dari kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2016:77) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor psikologis

Ialah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja dan sikap terhadap kerja.

2. Faktor Sosial

Ialah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan atasan.

3. Faktor Fisik

Ialah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat.

4. Faktor Finansial

Ialah aspek yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem serta besarnya pendapatan, jaminan sosial serta peluang promosi.

2.3.2 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Alfandi,2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang diraskan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Widya parimita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru(2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Tridaya Eramina Bahari	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan bersama-sama terhadap kepuasan kerja keja.
2	Ikmal Nur Muflih (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadapkepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

			kerja karyawan 3. Kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	M.Rafi (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Pln (Persero) Area Pematangsiantar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.
4	Muhammad Sandro Angga Kusumah(2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi TerhadapKepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ampel Jaya Di Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara simultan kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.
5	Yusron Rozzaid1, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Nusapro Telemedia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan

		Persada Cabang Banyuwangi)	kerja karyawan, sedangkan secara parsial kedua variabel bebanyakni kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
--	--	----------------------------	--

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan diamati atau di ukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan (Sugiyono, 2014). Berdasarkan teori-teori diatas dapat ditarik

kerangka konseptual untuk membantu dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh sikap, pengetahuan perpajakan dan kesadaran wajib pajak terhadap kepatuhan wajib pajak dalam membayar pajak bumi dan bangunan yang disajikan pada gambar II.1:

Keterangan :

X₁ : Variabel Independen 1 yaitu Kompensasi.

X₂ : Variabel Independen 2 yaitu Motivasi Kerja.

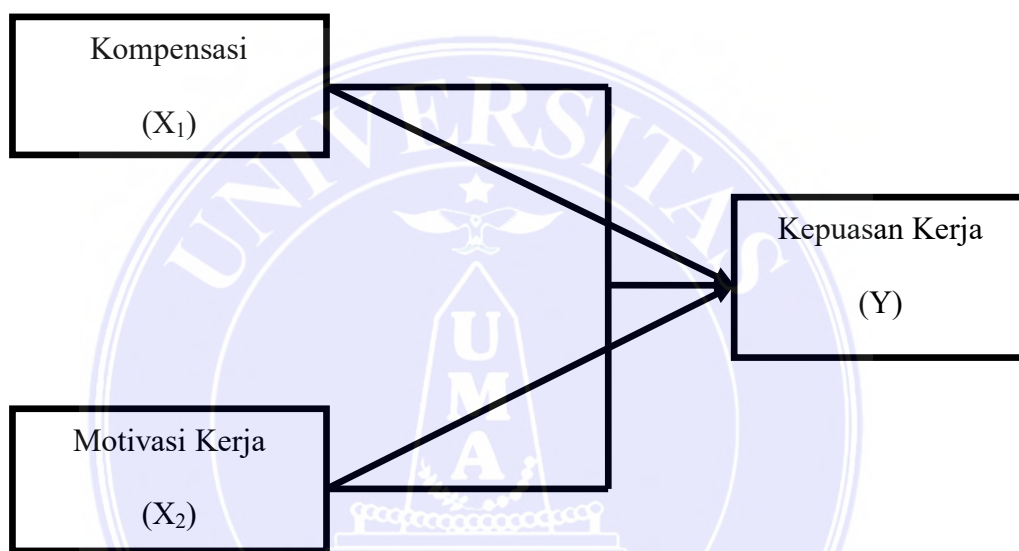
Y : Variabel Dependen yaitu Kepuasan Kerja.

—————> : Parsial (Pengaruh masing-masing variabel Independen terhadap Dependen)

-----> : Simultan (Pengaruh seluruh Variabel independen terhadap Variabel Dependen)

Kerangka konseptual penelitian ini disajikan pada gambar II.1 (halaman berikutnya) yang menggambarkan variabel dependen maupun variabel

independen. Pada penelitian terdapat 3 variabel yaitu variabel independen pertama yaitu Kompensasi (X_1), variabel independen kedua yaitu Motivasi Kerja (X_2), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini hanya terdapat 1 variabel yaitu Kepuasan Kerja (Y). Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian terhadap variabel dependen apakah variabel independen yang terdapat pada penelitian ini dapat mempengaruhi variabel dependen.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:8) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan penjelasan dari kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Terdapat kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H2: Terdapat motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H3: Terdapat kompensasi dan motivasi Kerja berpengaruh secara simultan bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan



BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:55) “Penelitian asosiatif ialah penelitian yang mempunyai tujuan dalam mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian ini akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Guna memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera, maka mengadakan penelitian pada perusahaan PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera yang berada di jalan Alumunium Raya, Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai oktober 2020 sampai dengan Juni 2021.

Dengan rincian waktu penelitian yang dijelaskan pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2020			2021							
		Sep	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst
1	Pengajuan Judul	■										
2	Pembuatan Proposal	■	■									
3	Bimbingan Proposal		■	■								

4	Seminar Proposal											
5	Pengumpulan Data											
6	Bimbingan Hasil											
7	Seminar hasil											
8	Revisi Seminar Hasil											
9	Sidang Meja Hijau											

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut sugiyono (2018:130) “Populasi adalah populasi sebagai wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:131), Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan *Sampling jenuh* yaitu teknik teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2017: 85). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan seluruh anggota populasi sebanyak 52 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. menurut sugiyono (2017:8) Penelitian Kuantitatif adalah “Metode penelitian yang

berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

3.3.2 Sumber Data

Sumber data menggunakan data primer. Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti atau petugas dari sumber pertamanya (Sugiyono, 2017:308).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.	1. Gaji 2. Upah 3. Bonus/Insetif 4. Asuransi 5. Tunjangan	Skala Likert
2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.	1. Gaji 2. supervisi 3. Kebijakan dan Administrasi 4. Hubungan Kerja 5. Kondisi Kerja 6. Pekerjaan itu Sendiri	Skala Likert

			7. Peluang untuk maju 8. pengakuan dan Penghargaan 9. Keberhasilan 10. Tanggung Jawab	
3	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap.	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja	Skala Likert

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data, sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut sugiyono (2017,203) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Metode ini dilakukan dengan memperoleh data-data yang diperlukan bertepatan dengan permasalahan terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi langsung di lapangan guna mengamati dan meneliti bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan media angket (kuesioner). Sementara data menggunakan angket atau kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian. Sejumlah pertanyaan diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai pendapat mereka. Kuesioner disebar kepada 52 responden yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan sebagai sampel. Pada pengumpulan data ini, dalam mengukur pendapat responden

menggunakan skala likert yang dimulai dari 5 untuk pendapat Sangat Setuju (SS) hingga 1 untuk pendapat Sangat Tidak Setuju (STS), dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

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

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dalam penelitian ini terdiri dari beberapa uji yang digunakan, terdiri dari uji instrumen dan uji asumsi klasik.

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner yang digunakan. Kuesioner dikatakan sah atau valid apabila kuesioner tersebut dapat mengungkapkan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Nazaruddin dan Basuki (2016:10), instrumen yang valid berarti dapat diukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, bila harga korelasi di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

b. Uji Reabilitas

Menurut Nurgiyantoro dkk (2015:77), uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan apakah suatu yang diukur secara konsisten. Kata kunci dari reabilitas ini adalah adanya konsisten atau keajegan pada suatu pengukuran.

Menurut Nazaruddin dan Basuki (2016:12), Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui mengatahui apakah alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, kredibilitas atau konsisten alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda, untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah Cronbach Alpha > 0,6.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal dan mendekati normal (Santoso, 2014 : 212). Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah one sample kolmogrov smirnov test. Dasar pengambilan keputusan *one sample kolmogrov smirnov test* sebagai berikut (Santoso, 2011):

- a Nilai Probabilitas > 0,05, maka hal ini bahwa data tersebut berdistribusi normal
- b Nilai Probabilitas < 0,05, maka hal ini bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ikhsan (2014:188) uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear kesalahan pengganggu (e) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan yaitu, analisis grafik *scatterplot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted Standardized* sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai *Residual Studentized*. Jika *Scatterplot* membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heterokedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika *Scatterplot* menyebar secara acak maka hal ini menunjukkan tidak terjadinya masalah heterokedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Suliyanto, 2011:95)

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Nazaruddin dan Basuki (2016:14) Pada pengujian ini, data yang digunakan tidak boleh mengalami masalah multikolinieritas agar prediksi variabel independen terhadap variabel dependen tidak bisa.

Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi yang bebas dari Multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 (Ghozali, 2009 : 92).

d. Uji Analisa Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2012:45), analisis regresi berganda digunakan digunakan apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan atau naik turunnya variabel dependen, bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Analisis

regresi linear berganda ini dilakukan apabila variabel independen yang digunakan lebih dari dua. Pada penelitian ini, persamaan regresinya adalah :

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis statistik dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

X₁ = Variabel Bebas (Kompensasi)

X₂ = Variabel Bebas (Motivasi)

A = Konstanta

B₁-B₂= Koefisien Regresi

e = Error (tingkat kesalahan)

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018:88) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan pada signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Hipotesis akan di terima atau ditolak apabila:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%(0,05)$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%(0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

3.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Imam (2011:84) uji F bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada model penelitian yang berarti layak untuk di uji. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan untuk uji F dalam analisis regresi adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka menyatakan bahwa semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka menyatakan bahwa semua variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan bilangan antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Apabila R² semakin kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Apabila nilai R² mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil secara parsial variabel kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan pada terhadap kepuasan kerja di PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 3,761 dan t tabel 1,676 dengan tingkat signifikansi 0,00 karena t hitung $>$ t tabel ($3.761 > 1,676$), signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), dan koefesien regeresi mempunyai nilai positif sebesar 0,501.
2. Berdasarkan hasil secara parsial variabel motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 4,694 dan t tabel 1,676 dengan tingkat signifikansi 0,00 karena t hitung $>$ t tabel ($4,694 > 1,676$), signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), dan koefesien regeresi mempunyai nilai positif sebesar 0,501.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai F hitung $>$ t tabel diperoleh Berdasarkan hasil dari uji simultan diketahui bahwa F hitung $>$ F tabel diperoleh ($26,871 > 3,19$) artinya positif. Sementara p -value diperoleh pada kolom sig $0,00 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan Kompensasi, Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat dari Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,504. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 50,4% mempengaruhi variabel Y (Kepuasan Kerja), sisanya dipengaruhi oleh factor lain yaitu $100\% - 50,4\% = 49,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka kesimpulan yang dapat diambil perusahaan adalah:

1. Bagi perusahaan diharapkan memperhatikan pemberian komisi bagi karyawan, serta memperhatikan kesesuaian pemberian komisi dengan harapan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan aspek motivasi karyawannya dengan cara pimpinan memperhatikan tingkat motivasi kerja yang tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat mencapai kesuksesan tujuan dari perusahaan.
3. Peneliti juga mengajukan saran agar dapat dilakukan penelliti yang selanjutnya dengan variabel indenpenden yang berbeda seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan fakto-faktor lainnya, agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Alfandi, pandi (2018). (Manajemen Sumber Daya Manusia:*Teori, Konsep dan Indikator*). Cetakan pertama.Pekan Baru:Zanafa Publishing.
- Ghozali, Imam.(2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.25*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan,M.S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luis marnisah.(2019).*Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*.CV.Budi Utama.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatifdan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Jurnal

- Agung S. D., Pupung P. S.,danTukini.(2019).Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Jael Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syahriah, Vol.2, No.1*.
- Dewi S. H., dan HazmA. K. (2019).Pengaruh Kepemimpinan danKompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.Vol.2 No.1*.
- Fazar Yuniati, Nining Purwatmini. (2017). „Faktor yang berpengaruh pada motivasi kerja karyawan bagian produksi PT.Tokai RikaIndonsesia“*Jurnal Administrasi Kantor.Vol.5 No.2*.
- Ikmal Nur Muflih. (2015).Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja KaryawanPT. Aseli Dagadu Djokdja.*Skripsi jurusanmanajemen fakultas ekonomiuniversitas negeri yogyakarta*.
- Lidia Lusri, Hotlan Siagian. (2017).Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT.Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Agora. Vol.5 No.1*
- Made B.I.N, Ida K.S.(2016). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja“. *E-Jurnal Manajemen Unud.Vol.5, No.1*.
- Mappasomba. (2017).Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Jurnal Riset Edisi XVII*.
- M. Rafi. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Pln (Persero) Area Pematangsiantar.*Jurnal Sultanist*
- Muhammad Sandro Angga Kusumah (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ampel Jaya Di Surabaya.*Jurnal Bisnis Indonesia Vol. 6 No. 2*.
- Sumainah F, Bambang S., dan Hamidah Nayati Utami. (2016). Pengaruh kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak langsung terhadap motivasi

- kerja karyawan dan kinerja karyawan „(Studi AJB Bumiputera 1912 Cabang Celakat Malang)“. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.37 No.1.
- Teguh R., Bambang S.S., dan Ika Rahana. (2016). Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.35, No.2.
- Widya Parimita. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Ermina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol.9 No.1.
- Yusron R, Toni H, dan Anggun M. D. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 1 No. 2*



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN (ANGKET)
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJAKARYAWAN PADA PT.JASA MARGA (PERSERO) TBK.
CABANG BALMERA

Perihal : Permohonan pengisian kuesioner penelitian

Lampiran : kuesioner penelitian

Kepada : Yth. Bapak/Ibu karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.Cabang
Belmera

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan Dengan Kegiatan Penelitian Yang Saya Lakukan Dengan
Judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk.Cabang Belmera”**. saya
bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari
kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat
dalam penyusunan skripsi oleh karena itu, mohon kiranya Bapak/Ibu/Sdr/i
berkenan mengisi kuesioner akan saya jamin kerahasiannya karena kuesioner ini
hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan
Bapak/Ibu/sdr/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Dina Risanti Pasaribu

KUESIONER PENELITIAN (ANGKET)
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJAKARYAWAN PADA PT.JASA MARGA (PERSERO) Tbk.
CABANG BALMERA

1. Identitas Responden

Nama :
Usia : Tahun
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Jabatan :
Lama Bekerja :

2. Rincian Pernyataan

Petunjuk pernyataan dibawah ini merupakan tanggapan Bapak/Ibu/Sdr/i terhadap Kompensasi, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dari setiap jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapa/Ibu/Sdr/i, mohon diberikan tanda centang (✓) pada salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

Uraian	STS (Sangat Tidak Setuju)	TS (Tidak Setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat Setuju)
Skor	1	2	3	4	5

3. Daftar Pernyataan

Angket Kompetensi (X1)

No	Pernyataan Kompetensi	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan apa yang saya berikan kepada perusahaan					
2	Pemberian gaji terhadap saya dan karyawan lainnya tidak pernah terlambat					
3	Upah yang diberikan sesuai dengan apa yang saya berikan kepada perusahaan					
4	Insentif/bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan kualitas kerja saya dalam menjalankan tugas					
5	Perusahaan melindungi karyawannya dengan menyediakan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja untuk para karyawannya					
6	Tunjangan yang saya dapatkan sesuai dengan tanggungjawab yang saya emban					

Angket Motivasi (X2)

No	Pernyataan Motivasi	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1	Saya merasa bolos kerja adalah hal yang sia-sia					
2	Saya memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja					
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart organisasi					
4	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik, mulai awal hingga akhir					
5	Saya tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi					
6	Saya tetap masuk kerja, meskipun cuaca buruk					

Angket Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1	Saya melakukan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu					
2	Bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moral dari sesama rekan kerja					
3	Saya rela berputar posisi kerja pada karyawan lainnya sesuai dengan kemampuan saya					
4.	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap bekerja agar semua karyawan bekerja dengan penuh disiplin.					
5	Atasan saya selalu mengawasi saya dalam bekerja dan rutin melakukan pengecekan terhadap hasil kerja karyawannya					
6	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/i yang telah mengisi kuesioner ini.

Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan terima kasih banyak.



Lampiran 2 Data Penelitian

Tabulasi Skor Data Variabel X1, X2 Dan Y

Distribusi Jawaban Responden Penelitian

Variabel Bebas X1 (Kompensasi)

No	Kompensasi (X1)						Total
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	
1	4	4	4	4	5	4	25
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	5	4	3	5	4	25
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	5	4	27
6	4	5	4	4	5	4	26
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	4	5	4	28
10	4	4	5	5	5	4	27
11	4	5	4	4	5	4	26
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	5	4	5	5	29
14	3	4	3	2	4	3	19
15	4	4	4	2	4	4	22
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	5	4	4	5	4	26
18	4	4	4	4	5	4	25
19	4	5	4	4	5	4	26
20	4	5	4	4	4	4	25
21	4	4	4	4	5	4	25
22	4	5	4	4	5	4	26
23	5	5	5	5	5	5	30
24	2	4	2	1	4	2	15
25	2	4	2	1	4	2	15
26	4	5	4	1	3	5	22
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	5	4	4	5	4	26
29	4	5	5	5	4	4	27
30	5	5	4	5	5	4	28
31	5	5	4	5	4	5	28
32	5	5	4	4	4	4	26
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	5	4	1	4	2	20
36	4	5	4	4	5	4	26

37	5	4	4	4	5	4	26
38	4	5	4	1	5	1	20
39	4	4	4	1	5	2	20
40	4	5	4	2	4	3	22
41	4	5	4	3	4	4	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	5	4	4	4	27
44	4	4	3	3	4	4	22
45	5	5	5	5	4	5	29
46	4	5	5	5	5	5	29
47	5	5	5	5	4	4	28
48	5	5	5	4	4	4	27
49	5	5	5	5	5	5	30
50	5	4	4	4	5	4	26
51	5	5	5	4	5	5	29
52	4	4	4	5	4	4	25

**Distribusi Jawaban Responden Penelitian
Variabel Bebas X2 (Motivasi Kerja)**

No	Motivasi Kerja (X2)						Total
	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	4	5	5	5	29
7	4	5	4	5	5	4	27
8	3	4	4	4	4	4	23
9	5	5	5	5	5	3	28
10	4	5	4	5	5	5	28
11	5	5	4	4	5	4	27
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	A	4	4	4	4	4	22
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	4	5	4	5	28
18	5	4	4	4	4	4	25
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	3	4	4	4	4	23
22	5	4	5	5	4	4	27
23	5	5	5	5	5	5	30

24	4	4	4	5	4	4	25
25	4	4	4	5	4	4	25
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	5	4	4	4	4	25
29	4	4	5	5	4	3	25
30	4	5	5	5	5	4	28
31	5	4	5	5	5	4	28
32	4	4	4	5	5	4	26
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	5	4	4	4	4	25
36	5	5	4	4	4	4	26
37	5	4	4	4	4	4	25
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	5	4	5	5	4	27
40	4	5	4	5	5	5	28
41	4	4	4	5	5	4	26
42	5	5	5	5		5	30
43	4	4	4	5	5	1	23
44	5	4	4	4	4	2	23
45	5	5	5	5	4	4	28
46	5	4	4	4	4	1	22
47	4	4	4	5	4	3	24
48	5	4	4	4	4	5	26
49	5	4	5	5	4	3	26
50	5	4	4	5	5	4	27
51	5	5	5	5	5	3	28
52	4	4	4	4	4	4	24

**Distribusi Jawaban Responden Penelitian
Variabel Terikat Y (Kepuasan Kerja)**

No	Kepuasan Kerja (X2)						Total
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	
1	4	4	5	4	4	4	25
2	5	5	5	5	4	5	29
3	5	5	4	5	4	5	28
4	5	5	5	5	1	5	26
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	4	4	5	4	5	27
7	5	5	4	5	5	5	29
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	5	5	4	5	5	28
11	4	5	5	4	4	5	27

12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	3	4	3	4	22
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	4	4	4	5	4	26
18	4	4	4	5	4	4	25
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	3	3	4	22
21	4	4	4	5	4	4	25
22	4	4	5	4	4	4	25
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	2	4	4	4	22
25	4	4	2	4	4	4	22
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	5	4	4	25
29	4	5	5	5	4	5	28
30	5	5	5	5	4	5	29
31	4	4	3	4	5	5	25
32	5	5	4	5	5	5	29
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	5	4	4	4	4	25
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	3	4	4	4	23
38	5	5	5	4	4	5	28
39	4	4	4	4	4	4	24
40	5	4	3	4	5	4	25
41	5	4	5	4	4	4	26
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	5	5	4	5	29
44	5	5	5	4	4	4	27
45	5	4	4	4	5	4	26
46	5	5	4	4	4	4	26
47	5	5	5	5	3	4	27
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	4	4	4	5	4	26
50	4	5	5	4	5	4	27
51	5	5	5	4	4	5	28
52	5	4	5	4	4	5	27

Lampiran 3 Output Hasil Uji Stastika

Uji Validitas Data Akhir

Variabel	Item Pernyataan	R _{tabel} (r-tabel)	Koefesien korelasi (r-hitung)	Keterangan
Kompensasi (X₁)	X1	0,52	0,798	Valid
	X2	0,52	0,579	Valid
	X3	0,52	0,847	Valid
	X4	0,52	0,852	Valid
	X5	0,52	0,500	Valid
	X6	0,52	0,795	Valid
Motivasi Kerja (X₂)	X1	0,52	0,605	Valid
	X2	0,52	0,787	Valid
	X3	0,52	0,698	Valid
	X4	0,52	0,719	Valid
	X5	0,52	0,738	Valid
	X6	0,52	0,639	Valid
Kepuasan Kerja (X₃)	X1	0,52	0,753	Valid
	X2	0,52	0,818	Valid
	X3	0,52	0,740	Valid
	X4	0,52	0,699	Valid
	X5	0,52	0,559	Valid
	X6	0,52	0,812	Valid

Uji Realibilatas Variabel X1,X2, dan Y

1. Kompensasi(X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,834	6

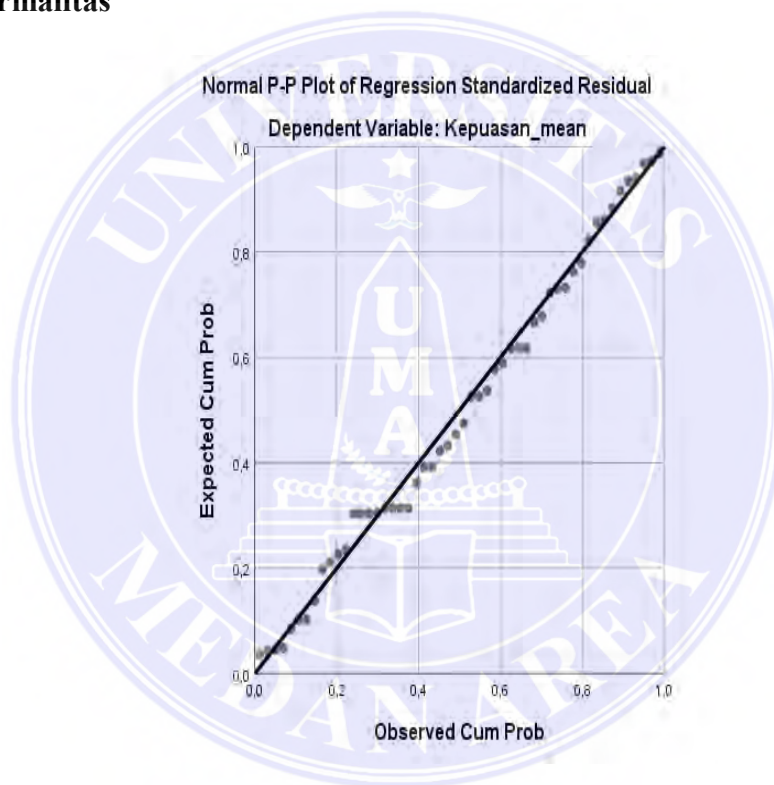
2. Motivasi Kerja(X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,745	6

3. Kepuasan Kerja(X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,771	6

Uji Normalitas



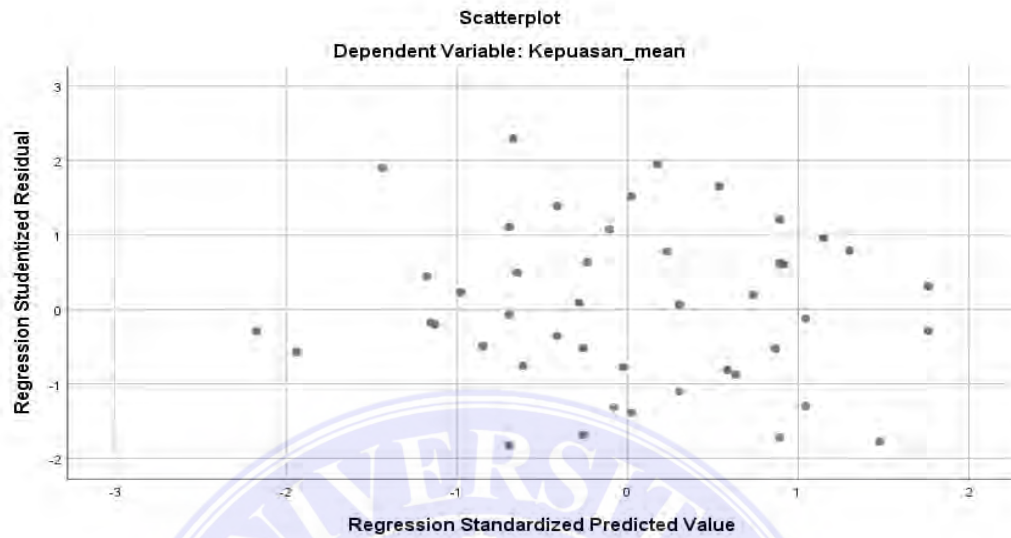
Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,891	1,123
	Motivasi	,891	1,123

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil penelitian (2021)

Uji Heterokedastisitas



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1,046	,468		2,236	,030
	kompensasi_mean	,272	,072	,393	3,761	,000
	motivasi_mean	,501	,107	,491	4,694	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_mean

Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,046	3,468		2,236	0,030
	Kompensasi	0,272	0,072	0,393	3,761	0,000
	Motivasi	0,501	0,107	0,491	4,694	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,046	3,468		2,236	,030
	Kompensasi	0,272	0,072	0,393	3,761	,000
	Motivasi	0,501	0,107	0,491	4,694	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,501	2	2,250	26,871	,000 ^b
	Residual	4,104	49	,084		
	Total	8,605	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan_mean
b. Predictors: (Constant), motivasi_mean, kompensasi_mean

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,523	,504	,28940

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi.

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas.ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 402/FEB FEB.1/01.1/II/2021 15 Februari 2021
Lamp. :
Perihal : **Izin Research / Survey**

Kepada, Yth Pimpinan
PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan,
mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : DINA RISANTI PASARIBU
N P M : 178320280
Program Studi : MANAJEMEN
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Keuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk . Cabang Belmera

Untuk diberi izin Research / Survey di Instansi yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah suatu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik

Eddy Pradi SE, M. Si



Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

Scanned by TapScanner

Lampiran 5 Surat Balasan Izin Penelitian



Nomor : CD.RA2.HM.08.014
Lamp : -
Hal : Selesai *Research / Survey*

Medan, 23 April 2021

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area
di -
Tempat.

Sesuai dengan surat Saudara Nomor : 90/FEB.1/01.1/II/2021 tanggal 13 Februari 2021 perihal permohonan izin melaksanakan *Research / Survey* untuk Tugas Akhir pada Perusahaan kami dan surat balasan kami Nomor. CD.RA2.08.024 tanggal 15 Februari 2021 perihal Persetujuan Izin *Research / Survey* untuk Mahasiswa Saudara yaitu :

Nama : Dina Risanti Pasaribu
NIM : 178320280
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera "

Pelaksanaan *Research / Survey* tersebut telah selesai dilaksanakan, demikian kami sampaikan atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Business Support Departement



JASAMARGA NUSANTARA TOLLROAD
REGIONAL DIVISION
Representative Office 1 Area Belmera
Jl Simpang Tanjung No 1 A
Medan 20241 - Indonesia
Telp (+62 61) 661 1701, 661 2920
Fax (+62 61) 661 1055
belmera@jasamarga.co.id
www.jasamarga.com