

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (SUDI PADA MITRA GRAB BIKE DI KOTA MADIUN)

**Diva Hardianto Wijaya
Universitas PGRI Madiun,
divaw17@gmail.com**

Abstract

This study aims to determine whether or not compensation has an effect on job satisfaction with motivation as an intervening variable for Grab Bike Partners in Madiun City. This research method uses a quantitative research design and uses primary data taken directly from the respondents using a questionnaire. The sample in this study was 99 Grab Bike Partners in Madiun City. The results showed that compensation had a positive and significant effect on motivation. Motivation had a positive and significant effect on satisfaction. Compensation had a positive and significant effect on compensation satisfaction and motivation had a positive and significant effect on satisfaction.

Keywords: *compensation, job satisfaction, motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Mitra *Grab Bike* di Kota Madiun. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer yang diambil secara langsung dari responden menggunakan kuisioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 99 orang Mitra *Grab Bike* di Kota Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Kata kunci: *kompensasi, kepuasan kerja, motivasi*

PENDAHULUAN

waktu tertentu, untuk setiap hari senin sampai Kamis, Kompensasi akan diberikan pada jam 23.59 malam sampai 12.00 siang. Jam 23.59 malam sampai jam 16.00 sore khusus untuk hari Jumat, ada tambahan bonus bagi hasil dengan metode jauh-dekat. Besaran persentasenya adalah 10% jarak dekat, dan 15% untuk jarak jauh. Driver *Grab-Bike* yang memenuhi syarat performa dan ketentuan akan mendapatkan Kompensasi yang dibayarkan ke dompet Di Indonesia sedang maraknya inovasi teknologi baru mengenai aplikasi ojek *online*, banyak orang menggunakan aplikasi itu untuk memudahkan pengguna dalam transportasi. Berbagai perusahaan menyediakan pelayanan jasa tersebut di Indonesia yaitu Go-Jek, GrabBike, dan Uber motor. Peneliti melakukan pembatasan pada obyek yaitu Grab Bike yang bekerja pada PT. Solusi Transportasi Indonesia (GRAB), perusahaan pelayanan jasa transportasi *online* tersebut.

Pada sebuah perusahaan akan dibutuhkan manajemen Sumber Daya Manusia yang mempunyai peranan sangat penting, berjalan atau tidaknya sebuah perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Meningkatnya

kinerja perusahaan ditandai dengan tercapainya visi misi perusahaan maupun tujuan dari sebuah organisasi. Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kinerja yang baik dan kompeten, sehingga bisa bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. *Grab Bike* Madiun merupakan aplikasi layanan transportasi kendaraan bermotor roda dua. Perusahaan Grab hanya meluncurkan aplikasi saja dan untuk kendaraan milik mitra yang sudah bergabung di PT. Grab Indonesia. Dengan *Grab Bike* calon penumpang dapat dengan mudah mencari *driver* untuk menuju lokasi tujuan, sehingga tidak menunggu waktu yang lama untuk mendapatkan transportasi yang dibutuhkan.

Perkembangan teknologi saat ini dapat memberikan peluang lapangan pekerjaan yang besar. Fenomena yang terjadi di Kota Madiun saat ini adalah banyaknya pekerja ojek *online*. Layanan transportasi *online* sudah menjadi andalan masyarakat Indonesia jaman sekarang. Tidak hanya di kota-kota besar saja, layanan ini kini sudah merembet ke kota-kota kecil pula, setelah melakukan observasi pada beberapa *driver*, perusahaan *Grab Bike* untuk mencapai kinerja yang maksimal maka *driver* harus mentaati aturan-aturan yang harus dilaksanakan oleh *driver* guna menghasilkan kinerja yang baik agar mendapat penilaian yang baik juga oleh konsumen dan berpengaruh terhadap *driver* itu sendiri. Semakin tinggi ranting yang didapat oleh *driver* maka semakin bagus kinerja yang dihasilkan oleh *driver*.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Salah satu bentuk apresiasi terhadap pegawai yang dapat meningkatkan motivasi terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari karakteristik pembayaran yaitu suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran. Pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan (Mondy, 2008 dalam Wardani, 2017). Dalam peraturan jam kerja, pengemudi *Grab Bike* diberikan jam kerja yang fleksibel dan tidak ada perjanjian jam kerja yang tetap. yang membuat para *driver* memilih jam kerja sesuai dengan keinginannya. Sehingga banyak *driver* yang memilih meninggalkan pekerjaannya yang dulu kemudian bergabung dengan *Grab Bike* dikarenakan jam kerjanya yang fleksibel, tidak ada keterikatan kontrak. Akan tetapi kompensasi yang diberikan perusahaan mengalami keterlambatan masuk ke aplikasi para *driver*. Melihat banyaknya perusahaan yang baru bermunculan dibidang jasa transportasi *online*, melalui motivasi kerja perusahaan tidak akan mampu mencapai target yang telah ditetapkan. oleh karena itu motivasi kerja memiliki hubungan terhadap tercapainya target penjualan jasa.

Kepuasan kerja

Menurut (Syahronica et al., 2015: 2) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional individu berupa terjadinya pertemuan di antara tingkat balas jasa kerja yang memang dihendaki sama karyawan dan tingkat balas jasa dari perusahaan. Balas jasa kerja dapat berupa balas jasa dalam bentuk uang maupun yang bukan uang. Demikian juga dengan yang didefinisikan oleh (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015: 57)

kepuasan kerja itu adalah cara seroang karyawan berpikir secara emosional, mencintai apa yang dikerjakannya dan merasa senang dengan apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja dapat berarti karyawan dapat menikmati pekerjaannya. Biasanya dengan memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan di posisikerja, perlakuan yang baik, serta suasana kerja yang menyenangkan.

Kompensasi

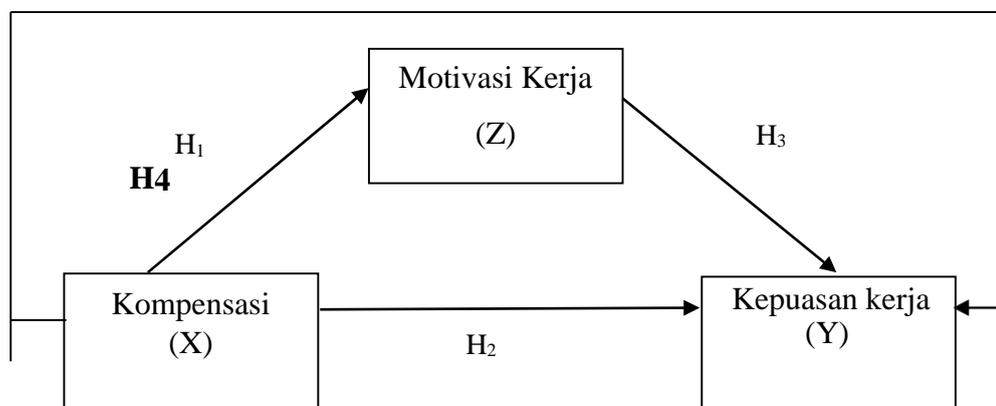
Mondy (2010) mendefinisikan kompensasi sebagai total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Dessler (1994) menyatakan bahwa kompensasi mengacu pada semua bentuk gaji atau imbalan untuk karyawan dan yang diberikan atas pekerjaan mereka. Rothwell & Kazanas (2003) menjelaskan bahwa kompensasi mengacu pada setiap pengembalian moneter atau layanan non moneter yang diterima sebagai konsekuensi dari suatu pekerjaan. Mathis & Jackson (2011) mendefinisikan kompensasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.

Motivasi

Robbins & Coulter (2012) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses dimana upaya intensitas, pengarahan, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci, yaitu intensitas, pengarahan, dan ketekunan. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu. Sedangkan Lussier (2002) mendefinisikan motivasi adalah proses internal yang mengarah ke perilaku untuk memenuhi kebutuhan.

PENGEMBANGAN HIPOTESA

Adapun kerangka berfikir pada kajian ini bisa dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 2.1. Model Penelitian

1. **Kompensasi terhadap motivasi**

Alasan pentingnya kompensasi untuk diteliti dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan karena kompensasi merupakan faktor pendukung bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerjanya sebagai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja dan motivasi kerja mereka cenderung akan menurun. Secara umum indikator kompensasi terdapat 4 indikator yaitu, (a)Gaji dan upah sangatlah penting dalam bekerja demi terpenuhi kelangsungan hidupnya, (b)Insentif merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan sehingga timbul dalam dirinya semangat untuk bekerja, (c)Tunjangan yaitu penghasilan atau pendapatan suatu perusahaan berupa barang atau jasa, (d)Fasilitas dengan tujuan demi kelancaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Begitu pula dengan motivasi kerja karyawan terbagi kedalam 4 indikator yaitu, (a)Daya pendorong yaitu naluri yang timbul dalam dirinya sebagai kekuatan terhadap suatu arah yang umum, (b)Kemauan yaitu adanya dorongan dari luar diri untuk melakukan suatu pekerjaan, (c)Kerelaan dimana dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab betul-betul ikhlas tanpa merasa dipakasan dalam melakukan pekerjaan tersebut, (d)Tanggung jawab merupakan hak atau kewajiban ataupun kekuasaan sebagai akibat lebih lanjut dari pelaksana peranan.

H1: Kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja

2. **Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Dalam teori Herzberg, disebutkan ada dua faktor, yaitu faktor ekstrinsik dan intrinsik. Jika kedua faktor ini dapat dirasakan baik dari dalam diri karyawan, karyawan akan merasakan nyaman dan puas dalam bekerja.

Ahmed, dkk, (2010) melakukan penelitian pada empat universitas di Punjab terkait dengan bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja disana. Hasilnya, motivasi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kartika dan Kaihatu (2010) melakukan penelitian terhadap variabel yang sama di Pakuwon Food Festival Surabaya. Hasil menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Chatterjee dan Chattopadhyay (2015) juga mendapatkan hasil yang serupa antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja.

H2: Motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. **Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Kompensasi menurut Dessler (1994) mengacu pada semua bentuk imbalan untuk karyawan dan yang diberikan atas pekerjaan mereka. Jika perusahaan memiliki sistem kompensasi yang baik, akan memunculkan perasaan puas dalam diri karyawan. Luthans (2011) juga menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Dengan kompensasi, tidak hanya kebutuhan karyawan saja yang terpenuhi, tapi juga memberikan kepuasan kepada karyawan.

Nawab dan Bhatti (2011) yang melakukan penelitian di salah satu universitas di Pakistan menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Fatima dan Ali (2016) yang melakukan penelitian terhadap tenaga pengajar tingkat menengah dari sektor swasta dan publik di Islamabad menunjukkan bahwa kompensasi memiliki korelasi yang kuat terhadap kepuasan kerja. Kemudian Yaseen (2013) yang melakukan serupa di daerah Punjab juga menemukan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi langsung oleh dimensi dari kompensasi.

H3: Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. **Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Locke (dalam Luthans, 2011) menggambarkan keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam diri karyawan, kompensasi dan motivasi menjadi salah satu pendorong untuk karyawan merasakan kepuasan. Kompensasi yang diberikan secara tepat dan motivasi yang diberikan secara baik akan menciptakan perasaan puas terhadap karyawan. Fatmawati, dkk, (2013) melakukan penelitian dimana salah satunya meneliti bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Kartika dan Kaihatu (2010) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan Supatmi, dkk, (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Laan, dkk, (2016) melakukan penelitian yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh kepuasan kerja, dan Ahmed, dkk, (2010) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H4: Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berkaitan dengan sumber daya manusia yang menjelaskan tentang kepuasan kerja Mitra Grab Bike di kota Madiun Jl. Serayu no. 151, Madiun. Dalam penelitian ini menggunakan survey secara langsung kepada Mitra Grab Bike kota Madiun. Waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian ini pada bulan Januari 2022 sampai dengan April 2022.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh mitra Grab Bike yang berjumlah 9000 mitra grab bike di Kota Madiun.

Teknik Pengumpulan Data

Tektik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Yaitu menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis

Regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang berguna untuk menguji variabel yang berpengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Maka rumus regresi ialah :

Analisis Regresi Tahap I $Z = \alpha + \beta_1 X + e$ Keterangan :

Z : Motivasi

α : konstanta

β : koefisien regresi

X : Kompensasi

Analisis Regresi Tahap III $Y = \alpha + \beta_1 X + e$ Keterangan :

Y : Kepuasan

α : konstanta

β : koefisien regresi

X : Kompensasi

Analisis Regresi Tahap IV $Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + e$ Keterangan :

Y : Kepuasan

Z : konstanta

B : koefisien regresi

X : Kompensasi

Z : Motivasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item variabel	Nilai P Value	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Hasil uji validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing skor butir pernyataan terhadap total skor butir pernyataan variabel kompensasi menunjukkan hasil yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ artinya bahwa masing-masing pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 11
Uji Validitas Variabel Motivasi

Item variabel	Nilai P Value	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Hasil uji validitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing skor butir pernyataan terhadap total skor butir pernyataan variabel motivasi menunjukkan hasil yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ artinya bahwa masing-masing pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item variabe l	Nilai P Value	Keteranga n
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Hasil uji validitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing skor butir pernyataan terhadap total skor butir pernyataan variabel kepuasan menunjukkan hasil yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ artinya bahwa masing-masing pernyataan dinyatakan valid.

Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi Terhadap motivasi

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh t hitung sebesar 12.336 dan tingkat signifikan untuk kompensasi (X) sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor pendukung bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerjanya sebagai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja dan motivasi kerja mereka cenderung akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan Muhammad (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT Hamatetsu Indonesia, serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Adipati (2018) yang juga menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi

kerja karyawan PT MNC Leasing Palembang.

2. Pengaruh motivasi Terhadap kepuasan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.19 diperoleh t hitung sebesar 17.207 dan tingkat signifikan untuk motivasi (Z) sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan. Penelitian ini menunjukkan bahwa Penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg, yang menyebutkan bahwa motivasi dibagi menjadi ada dua faktor, yaitu faktor ekstrinsik dan intrinsik. Jika kedua faktor ini dapat dirasakan baik dari dalam diri karyawan, karyawan akan merasakan nyaman dan puas dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan Ratnaningsih (2018) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Bank BJB Priangan Timur. serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Mukminin (2021) yang juga menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian dan Sumber daya Kota Bima.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.20 diperoleh t hitung sebesar 18.969 dan tingkat signifikan untuk kompensasi (X) sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan. Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik, akan memunculkan perasaan puas dalam diri karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Luthans (2011) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Dengan kompensasi, tidak hanya kebutuhan karyawan saja yang terpenuhi, tapi juga memberikan kepuasan kepada karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan Veriyani (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan Divisi Produksi PT Soljaer Abadi. serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Agathanisa (2018) yang juga menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda.

4. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t tabel 4.26 di atas didapat nilai F hitung sebesar 309.476 dan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa Dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam diri karyawan, kompensasi dan motivasi menjadi salah satu pendorong

untuk karyawan merasakan kepuasan. Kompensasi yang diberikan secara tepat dan motivasi yang diberikan secara baik akan menciptakan perasaan puas terhadap karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan Veriyani (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan Divisi Produksi PT Soljaer Abadi. serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Agathanisa (2018) yang juga menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda. Dan hasil penelitian Ratnaningsih (2018) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Bank BJB Priangan Timur. serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Mukminin (2021) yang juga menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian dan Sumber daya Kota Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Selama penelitian menunjukkan bahwa data penelitian yang digunakan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tidak ditemukan variabel yang menyimpang dari uji asumsi klasik, maka hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersedia siap untuk diuji model analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh pengetahuan wajib pajak dan kesadaran wajib pajak Terhadap kepatuhan wajib pajak dengan sanksi pajak sebagai moderasi yang sesuai dengan analisis regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima.
2. Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hal ini dapat disimpulkan hipotesis (H2) diterima.
3. Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hal ini dapat disimpulkan hipotesis (H3) diterima.
4. Variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hal ini dapat disimpulkan hipotesis (H4) diterima.

Saran

Penulis menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dikatakan sempurna. Namun dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hal yang harus dilakukan lebih lanjut diantaranya :

1. Bagi Akademisi
Pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yaitu kompensasi. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain dari faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi kepuasan.
2. Bagi Perusahaan
Bagi perusahaan diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, terutama terkait dengan kompensasi, untuk meningkatkan pemberian kompensasi.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah obyek, memperbarui pengamatan serta pedoman pengukuran versi baru, agar dapat melihat sejauh mana sampel penelitian semakin luas dan menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A.M, Sardiman. 2003. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Dimiyati dan Mudjiono. 2013. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Linawati. 2014. Pengaruh Motivasi kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. ANGKASA PURA I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang), *Jurnal Kinerja*, Vol. 18, No.1 Hal. 81-89.
- Lukito, Heri Puspito, Haryono, Andi Tri, Warso, M. Mukeri. 2016. Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pegalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang), *Jurnal of Management*, Vol. 2, No.2 Hal. 1-15.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang, Marihot. 2001. *Manajemen Personalialia*. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press.
- Maulana, Fahrian Harza,. 2015. Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank BTN Kantor Cabang Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 22, No.1 Hal. 1-8.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Rahmawati, Ika. 2014. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Daekyung Indah Heavy industry, *Jurnal OE*. Vol. 6, No.2 Hal. 152-163.
- Risianti, Astrianditya Januar dan Dihan Fereshti Nuardiana. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PERTAMINA Persero RU IV Cilacap, *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol. 5, No.1 Hal. 53-63.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*, Buku 1. Edisi ke 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen dan Judge, A. Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Potlak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kerja*. Buku 2. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suzana, Anna. 2017. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. TASPEN Persero Kantor Cabang Cirebon, *Jurnal Logika*. Vol. 19, No.1 Hal. 42-50.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga. Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset.
- Warowu, Fotuho. 2017. Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia), *Jurnal Maranatha*, Vol. 16, No.2 Hal. 133-212.
- Yunarti, Dwi dan Suprianto, Erlan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X, *Jurnal INDEPT*. Vol. 4, No.1 Hal. 11-19.

