

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KSU SIDO MAKMUR MADIUN

Cici Wahyuni
Universitas PGRI Madiun
ciciwahyuni1999@gmail.com

Abstract

Human resources are a vital asset of an organization because their role in implementing strategy is very important, namely as the implementing subject of organizational strategy. Human resources must be managed and managed as well as possible, so that human resources in a company feel comfortable in carrying out their duties and get maximum results. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and compensation on job satisfaction of KSU Sido Makmur Madiun employees. The method in this research is quantitative research. The sampling technique used saturated sampling, with a total sample of 108 respondents. Data collection techniques using questionnaires, interviews (interviews), and observation. While the data analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that: 1) There is a significant influence of work motivation on job satisfaction of KSU Sido Makmur Madiun employees. 2) There is a significant effect of compensation on job satisfaction of KSU Sido Makmur Madiun employees. 3) There is a significant effect of work motivation and compensation on job satisfaction of KSU Sido Makmur Madiun employees..

Keywords: Work Motivation, Compensation, Job Satisfaction

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset vital suatu organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subyek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola dan di manage dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai KSU Sido Makmur Madiun. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 108 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, interview (wawancara), dan observasi. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai KSU Sido Makmur Madiun. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai KSU Sido Makmur Madiun. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai KSU Sido Makmur Madiun.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia harus dikelola dan di manage dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Simamora (2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Fokus utama dalam penelitian ini adalah KSU Sido Makmur Madiun yang berlokasi di Rejomulyo, Kec. Kartoharjo, Kota Madiun, Jawa Timur 63111. Dimana responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSU Sido Makmur Madiun sebanyak 108 karyawan. Observasi awal yang dilakukan di KSU Sido Makmur Madiun menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan KSU Sido Makmur yang memiliki motivasi kurang maksimal dalam bekerja.

Motivasi kerja yang dimiliki karyawan KSU Sido Makmur Madiun dinilai masih kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan mengeluh tambahan pekerjaan yang menyebabkan harus lembur. karyawan cenderung sering terlambat ketika datang ke tempat kerja. Selain itu, karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sering terlambat dan terkadang mengalami kesalahan. Karyawan yang kurang memiliki motivasi kerja cenderung kurang memiliki kepuasan dalam bekerja. Adanya motivasi kerja yang kurang maksimal maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itulah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja KSU Sido Makmur Madiun.

KSU Sido Makmur Madiun pernah mengalami masalah dalam pemberian kompensasi kepada karyawan. Sekitar 6 bulan terakhir ditahun 2022, KSU Sido Makmur Madiun mengalami keterlambatan dalam pemberian gaji pada karyawan. Hal ini dikarenakan adanya masalah intern koperasi. Masalah intern ini berdampak pada pemberian gaji kepada karyawan. Adanya keterlambatan pemberian gaji tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSU Sido Makmur Madiun. Oleh karena itulah pada awal tahun 2022 pihak KSU Sido Makmur Madiun berupaya untuk memberikan gaji dengan tepat waktu seperti sediakala.

Adanya ketepatan dalam pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada KSU Sido Makmur Madiun. Sebaliknya ketika terjadi keterlambatan dalam pemberian kompensasi dapat berdampak pada ketidakpuasan kerja karyawan KSU Sido Makmur Madiun. Oleh karena itulah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KSU Sido Makmur Madiun.

Kepuasan kerja karyawan KSU Sido Makmur Madiun mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat dari ketepatan waktu karyawan ketika masuk kerja dan

tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. tingkat ketidak hadiran dalam bekerja pegawai KSU Sido Makmur Madiun pada tahun 2020 cukup tinggi. Jumlah absen yang tinggi mengindikasikan bahwa kepuasan kerja rendah. Tingkat kepuasan kerja pegawai KSU Sido Makmur Madiun yang rendah juga dapat dilihat dari target pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai KSU Sido Makmur Madiun.

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Muhammad Sandro Angga Kusumah. (2015) menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya Di Surabaya. Hasil penelitian Nurhayati. (2018) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syaria Maros. Hasil penelitian Agustina, M & Hafidizi, H. (2019). menunjukkan bahwa analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel motivasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja..

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Motivasi Kerja

Merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Mangkunegara, 2015). Motivasi kerja karyawan perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan jika motivasi para karyawan tidak diperhatikan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan itu diperlukan dalam memimpin karyawan dalam bekerja, karena kinerja (performance) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (abilities), dan peluang (opportunities) (Robbins, 2014).

Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Menurut Rivai (2013) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan menurut Nawawi (2015) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Kompensasi diberikan kepada karyawan memiliki beberapa tujuan. Menurut Hasibuan (2015), tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai berikut: 1. Ikatan kerja sama, 2. Kepuasan kerja, 3. Pengadaan efektif, 4. Motivasi, 5. Stabilitas karyawan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Menurut Siagin (2016) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai KSU Sido Makmur Madiun. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 108 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, interview (wawancara), dan observasi. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Variabel *dependen* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.. Menurut Handayani & Hariyani, (2019) untuk memprediksi kebangkrutan suatu usaha, tahun 1968 Altman melakukan sebuah penelitian dengan mengidentifikasi rasio-rasio keuangan yang dapat dipergunakan dalam memprediksi perusahaan yang mempunyai kemungkinan tinggi untuk bangkrut dan tidak bangkrut. Model prediksi tersebut disebut dengan Model *Altman Z-score*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer hasil pembagian kuisioner, wawancara, dan observasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Penentuan kriteria digunakan untuk menghindari kesalahan untuk penelitian selanjutnya. Sampel penelitian berdasarkan kriteria yang ditentukan sebagai berikut :

Tabel 1 Kriteria Pengambilan Sampel Penelitian

NO	Keterangan	Jumlah
1	Karyawan KSU Sido Makmur terutama bagian marketing yang memenuhi target	35
2	Karyawan KSU Sido Makmur terutama bagian marketing yang tidak memenuhi target	73
Jumlah Sampel		108

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa Populasi dalam penelitian ini sebanyak 108 karyawan. Sampel yang diambil berjumlah 108 karyawan seluruh karyawan KSU Sido Makmur Madiun, hal ini sesuai dengan kriteria pengambilan sampel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo* sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja
N		108	108	108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	57.3333	44.4907	45.3889
	Std. Deviation	7.40800	4.88655	5.47865
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.110	.118
	Positive	.113	.110	.118
	Negative	-.117	-.117	-.111
Test Statistic		.113	.110	.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c	.085 ^c	.079 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui dari ketiga variabel yang meliputi:

- 1) Variabel motivasi kerja memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu $0,082 > 0,05$ sehingga berdistribusi normal.
- 2) Variabel kompensasi memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu $0,085 > 0,05$ sehingga berdistribusi normal.
- 3) Variabel kepuasan kerja memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu $0,079 > 0,05$ sehingga berdistribusi normal.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.517	1.989		2.271	.011
	Motivasi Kerja	.326	.080	.400	4.053	.000
	Kompensasi	.624	.116	.533	5.400	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.851	.850	1.83655

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan dari tabel 4 hasil uji determinasi (Uji R) dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,851. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X1, X2, terhadap Variabel Y secara gabungan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor variabel lain.

Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F) untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama (simultan). Hasil Uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1002.938	2	501.469	148.676	.000 ^b
	Residual	242.849	105	3.373		
	Total	1245.787	107			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja						

Sumber: Output SPSS, 2023

F-Tabel 225 = 2,25

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel $F_{hitung} = 148,676 > F_{tabel} = 3,087$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak H_a diterima yang artinya variabel X1, X2 jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai KSU Sido Makmur Madiun. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai KSU Sido Makmur Madiun. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai KSU Sido Makmur Madiun.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menambah sampel yang lebih banyak lagi maupun dapat menambah jumlah variabel penelitian yang digunakan. Sehingga dapat membuktikan prediksi Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke satu: Zanaf Publishing.
- Apendi. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada IAIN Batusangkar. Vol 02 No. 01
- Anggreni, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Harris Hotel Raya Kuta-Badung. Vol 16 No 05
- Fadli, M. (2017). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. Jurnal Program Studi Magister Ilmu Administrasi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
- Ghozali, Imam, 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, D. (2013). Ekonometrika Dasar. Jakarta: Erlangga.
- Indriantoro, Nur. dan Supomo, Bambang. (2016). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi. Jakarta : BumiAksara. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, A. (2015). Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, P. (2014). Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D. (2010). Paham Analisa Statistik Dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Pritia, N. L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai Kontrak Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng. Vol 04 No. 02
- Rivai. (2011). Kepemimpinan dan Perilaku organisasi edisi ketiga: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P, dan Coulter, Mary. (2014). Manajemen (Edisi Kesepuluh).

- Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Santoso, S. (2016). SPSS Statistik Multivariant. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo,
- Satori. (2007). Profesi Keguruan. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Seran, M. (2020). Dampak Anteseden Kompetensi, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kontrak. Vol 05 No 03
- Sowmya, K.R. and N. Panchanatham. (2011). Factors influencing jobsatisfaction of banking sector employees in Chennai, India. Journal of Law and Conflict Resolution, vol. 3(5), pp. 76-79
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Susilo, Y.H. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis. Vol 01.
- Sutrisno, Edy, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, kencana, Jakarta.
- Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung Pustaka Setia.
- Wibowo (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Computech & Bisnis, 119-127.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasad.
- Widodo, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Bandung: Mangga Media.
- Wirawan. (2017). Cara Mudah Memahami Statistik 2, Edisi Kedua, Denpasar: Keraras Emas..