

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BPR PUNDHI CABANG GORANG-GARENG KABUPATEN MAGETAN

Ramadhan Dwinata Kusuma¹⁾

¹⁾Universitas PGRI Madiun
ramadhandk.rdk@gmail.com

Abstract

Job satisfaction can be analyzed by looking at the compensation given by the company and the motivation given by superiors. This research is a quantitative study that aims to answer the question of whether there is a positive influence between compensation and work motivation on job satisfaction at BPR Pundhi Gorang-Gareng Branch. The research method used is a quantitative approach by collecting primary data through questionnaires. The analytical method used is multiple linear regression. Hypothesis testing is done by statistical tests, namely the t test (partial) and the f test (simultaneous). The results of this study are based on the partial test (t test) showing that the compensation variable has a positive effect on job satisfaction. This can be seen from the t count of 4.168 with a sig value of 0.000. Based on the partial test (t test) shows that the variable Work Motivation has a positive effect on job satisfaction at BPR Pundhi Gorang-Gareng Branch. This can be seen from the t count of 6.092 with a sig value of 0.000. Based on the results of the f (simultaneous) test, it shows that the variables of compensation and work motivation together have a positive and significant influence on job satisfaction at the BPR Pundhi Gorang-Gareng branch. This can be seen from the acquisition of f count 222.626 with a sig value of 0.000.

Keywords: *Compensation, work motivation, and Job satisfaction*

Abstrak

Kepuasan kerja dapat dianalisis dengan melihat kompensasi yang diberikan perusahaan dan motivasi yang diberikan oleh atasan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai apakah ada pengaruh positif antara kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan Kerja pada BPR Pundhi Cabang Gorang-Gareng. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data primer melalui penyebaran kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik yakni uji t (parsial) dan uji f (Simultan). Hasil dari penelitian ini adalah berdasarkan uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari t hitung sebesar 4,168 dengan nilai sig 0,000. Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja pada BPR Pundhi Cabang Gorang-Gareng. Hal ini dapat dilihat dari t hitung 6,092 dengan nilai sig 0,000. Berdasarkan hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPR Pundhi cabang Gorang-Gareng. Hal ini dapat dilihat dari perolehan f hitung 222,626 dengan nilai sig 0,000.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Menurut Samsudin (2006), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan,

pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Hasibuan (2012), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam bidang sumber daya manusia, persaingan dan tuntutan profesionalitas yang tinggi pada individu akan menimbulkan banyak tekanan-tekanan yang harus dihadapi setiap individu dalam lingkungan kerja. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat sehingga sumber daya manusia dituntut untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan (Mangkunegara 2009). Karyawan sebagai pelaksana dalam kegiatan perusahaan dituntut untuk memiliki sikap mental yang baik, berdedikasi, disiplin, dan memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat menunjang kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan tersebut. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin oleh seorang manajer. Dengan harapan bahwa sumber daya manusia mampu bekerja secara optimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Berbicara tentang 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.

Menurut Mangkunegara (2013), kepuasan kerja merupakan sesuatu perasaan yang menunjang diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun dengan keadaan dirinya. Kepuasan kerja dialami pegawai sebab terdapat hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa aman serta loyalitas pada pekerjaannya akan besar apabila dalam bekerja orang tersebut mendapatkan kepuasan yang cocok dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dan kesadaran pekerja terhadap kewajibannya. Kepuasan kerja bisa saja dipengaruhi lingkungan eksternal maupun internal seseorang. Upaya saling memahami sangat penting yaitu bagaimana organisasi dapat memahami kebutuhan, dan keinginan karyawan serta sebaliknya bagaimana karyawan dapat memahami tujuan yang diinginkan dari organisasi. Perusahaan yang menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adanya kompensasi dan motivasi karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, semakin baik kompensasi maka akan semakin baik dan positif pula kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Bawoleh, et.al (2015) dan Komara dan Nelliwati (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan temuan Kosmas Sedik (2021), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Kusumah (2015), kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan temuan yang dilakukan oleh Mundakir & Zainuri (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan secara langsung juga tidak berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan pekerjaan karyawan juga membutuhkan sebuah motivasi kerja. Tujuan dari diberikan motivasi kerja yaitu untuk membantu meningkatkan efisiensi orang saat bekerja menuju tujuan perusahaan. Menurut Eko Widodo (2015), motivasi adalah kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Sedangkan secara global motivasi adalah sesuatu dorongan psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku dalam organisasi dan tingkat usaha serta gigih dalam menghadapi masalah. Oleh karena itu setiap pegawai tidak hanya menunjukkan perbedaan dalam kemampuan, tetapi juga ada perbedaan dalam kemauan untuk melaksanakan sesuatu. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang besar serta 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. Di dukung oleh temuan Dhita Adriani Rangkuti (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan temuan Greenberg (2011), yang menyatakan pemberian motivasi karyawan sangat penting untuk operasi dan kinerja bisnis karena pemberian motivasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan menurut Khuong dan Hoang (2015), pemberian motivasi karyawan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan karena pemberian motivasi karyawan sekarang di akui sebagai salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi di pasar yang kompetitif.

Menurut Dewi Suryani Harahap & Hazmanan Khair (2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Mappamiring (2020), bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja di organisasi terpenuhi dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku karyawan itu sendiri. Setiap perusahaan pasti memiliki cara tersendiri untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. PT BPR Pundhi Masyarakat yang kerap disebut Bank Pundi dikalangan masyarakat adalah perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Keuangan / Perbankan, yang berdiri dan beroperasi sejak tahun 2004. BPR Pundhi cabang Gorang-Gareng Magetan terletak di Jl Raya Madiun-Gorang Gareng, Genengan, Kecamatan Kawedanan, Kabupaten Magetan. Dengan dukungan kepercayaan masyarakat yang kuat kepada integritas dan sumber daya Bank Pundi, menghasilkan kepuasan kerja tinggi dalam membantu masyarakat dalam mengakses layanan Perbankan. Kepuasan kerja karyawan BPR Pundhi dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Dhita Andriani dan Yovie Emanda (2020), menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Yuzron Rosaid (2015), dan Nurwadi (2023), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja.

Tabel 1 Kompensasi

Kompensasi	Keterangan
Gaji	Rp 1.800.000 - 4.000.0000
Bonus	Rp 100.000 - 1.000.000
Tunjangan	1. Uang Makan
	2. Uang Bensin
	3. BPJS Ketenagakerjaan
	4. BPJS Kesehatan
	5. Kendaraan
	6. Rumah

Sumber: BPR Pundhi Cabang Gorang-Gareng, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas penulis melihat fenomena pemberian kompensasi pada karyawan BPR Pundhi cabang Gorang-Gareng belum seimbang dengan tuntutan kerjanya, adapun gaji yang diberikan masing karyawan itu berbeda mulai dari Rp 1.800.00 dan bonus dihitung sesuai target yang dicapai bonus yang diperoleh Rp 100.000. Selain itu pemimpin diberikan gaji Rp 4.000.000 dengan bonus lebih dari Rp 100.000. Hal ini dipengaruhi oleh jabatan dan juga tingkat keahlian yang mereka miliki. Perusahaan memberikan gaji dan bonus yang sesuai, namun tunjangan yang diberikan kepada karyawan dan atasan berbeda. Karyawan hanya diberikan tunjangan uang makan, uang bensin, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan atasan atau pemimpin diberikan tunjangan lengkap berupa rumah dan kendaraan roda 4 di dimana terjadi kesenjangan sehingga para karyawan merasa tidak puas dengan tunjangan yang telah diberikan oleh perusahaan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, Pemberian motivasi kerja merupakan salah satu yang harus dicermati oleh seorang manajer atau pimpinan perusahaan. Karyawan harus memiliki kemauan mengakui dan bangga pada lembaga yang mereka jalankan sekarang sehingga menghasilkan suatu motivasi bagi karyawan-karyawan bahwa lembaga yang mereka jalankan.



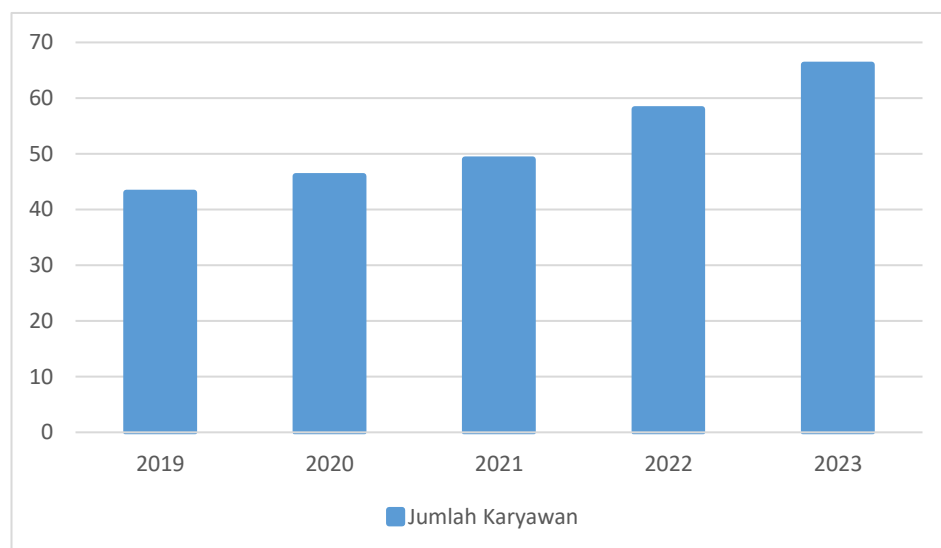
Gambar 1 Pemberian Motivasi

Sumber: BPR Pundhi Cabang Gorang-Gareng, 2023

Data di atas menunjukkan jumlah total pemberian motivasi dalam setahun di Bank Pundhi. Berdasarkan data yang di dapatkan bahwa pemberian motivasi karyawan Bank Pundhi ini masih kurang karena motivasi yang di dapatkan setahun hanya 2-4 kali sehingga karyawan masih kurang akan pembelajaran tentang motivasi

kerja. Fenomena lain terkait motivasi adalah banyaknya karyawan yang tidak mencapai target saat mencari nasabah. Saat Covid melanda Bank Pundhi juga melakukan WFH (*Work Form Home*) sehingga karyawan sangat kurang dalam pemberian motivasi kerja menyebabkan karyawan merasa tidak ada dorongan untuk mencari nasabah di kondisi seperti itu. Kurangnya pemberian motivasi kerja dalam bentuk seminar ataupun pelatihan tentang motivasi sangat berpengaruh bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya menjadi tidak optimal.

Berdasarkan fenomena kepuasan kerja kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. berdasarkan kompensasi gaji yang di berikan Bank BPR Pundi masih di bawah UMR Magetan. rekan kerja dan fasilitas yang di dapatkan kurang memadai karena hanya pimpinan, promosi kenaikan jenjang karir karyawan Bank Pundhi masih belum stabil. tetapi karyawan Bank BPR Pundhi masih memiliki kepuasan kerja yang tinggi hal ini di dukung dengan gambar 1.2 berdasarkan gambar tersebut membuktikan bahwa jumlah karyawan yang tidak ada yang keluar.



Gambar 2 Data Karyawan

Sumber: BPR Pundhi Cabang Gorang-Gareng, 2023

Data di atas menjelaskan tentang data karyawan Bank Pundhi mengalami kenaikan dalam setiap tahunnya. Peningkatan karyawan tertinggi pada tahun 2023. Peningkatan setiap tahunnya ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu karena kontrak pegawai di Bank Pundhi berlaku 12 bulan setelah itu baru karyawan tetap. Kenaikan yang di alami tersebut juga menandakan bahwa karyawan bank pundi juga mengalami kepuasan kerja yang cukup sehingga tidak resign dan melanjutkan sebagai karyawan tetap. Berdasarkan penelitian terdahulu, research gap dan fenomena yang telah dikemukakan tentang kompensasi, dan motivasi bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. maka penulis tertarik guna Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun September 2023 E-ISSN: 2686 - 1771

melakukan telaah ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BPR Pundhi cabang Gorang-Gareng Magetan”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kompensasi

Menurut (E. Sutrisno 2015) 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 insetif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi (Sunnyoto 2012).

Menurut J long sinambela (2018), mengatakan bahwa kompensasi adalah bagian dari system reward yang cuma berkaitan dengan bagian ekonomi, namun semenjak terdapatnya kepercayaan kalau sikap individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas hingga dengan system kompensasi tidak bisa terpisah dari totalitas system reward yang disediakan oleh organisasi. Berdasarkan dari beberapa pengertian dari para ahli, maka dapat di pahami 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.

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) motivasi adalah aspek yang mendesak seseorang buat melaksanakan sesuatu aktivitas tertentu.

Sebaliknya menurut (Hasibuan 2016), 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 merupakan 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.

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 Handoko (2014), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mengasyikkan ataupun tidak mengasyikkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi dari para ahli, maka dapat diketahui 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 dilingkungan kerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di BPR Pundhi Cabang Gorang-Gareng. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengumpulan data ini berkaitan dengan dengan sumber data peneliti. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner (angket) adalah cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Variabel dependen sering kali disebut sebagai variabel terikat, karena variabel ini menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono 2019). Variabel ini menjadi inti dari permasalahan yang akan diteliti. Variabel dependen dilambangkan Y. penelitian ini menggunakan 1 variabel Y yaitu Kepuasan Kerja. Variabel independent seringkali disebut dengan variabel bebas, karena variabel ini dapat mempengaruhi atau menjadi sebab adanya perubahan (Sugiyono 2019). Variabel ini dilambangkan X. dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel X yaitu kompensasi (X1) dan Motivasi (X2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada karyawan BPR Pundhi dengan jumlah keseluruhan 66 responden. Data yang diambil dalam penelitian ini dikelompokkan dalam karakteristik tertentu. Karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan Pendidikan terakhir.

Karakteristik responden berdasarkan umur

Keragaman responden berdasarkan Umur dapat ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini:

Umur	Jumlah	Presentase (%)
19-23	30	44,8%
24-26	16	23,9%
27-30	16	23,9%
31-35	4	7,5%
Total	66	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Pada tabel 4.5 diatas diketahui bahwa umur responden dalam penelitian ini mayoritas berusia 19-23 tahun sebanyak 30 karyawan dengan presentase 44,8% karena karyawan BPR Pundhi pada umur tersebut generasi Z mulai memasuki dunia kerja dan memiliki produktivitas yang lebih optimal dibandingkan tingkat umur karyawan lainnya. 24-26 sebanyak 16 karyawan dengan presentasi 23,9%. 27-30 sebanyak 16 karyawan dengan presentasi 23,9%. Dan paling kecil di umur 31-35 sebanyak 4 dengan presentase 7,5%

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Keragaman Responden berdasarkan Jenis kelamin dapat di tunjukkan pada table 3 berikut ini:

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Perempuan	26	38,8%
Laki-Laki	40	61,2%
Total	66	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dilihat dari tabel 3 diatas dapat diketahui jika jenis kelamin responden yang diambil dari data karyawan BPR Pundhi Cabang Gorang-Gareng yaitu sebanyak 26 orang atau 38,8% dengan jenis kelamin perempuan sedangkan 41 orang atau 61,2% dengan jenis kelamin laki-laki. Dari hasil presentase diatas mayoritas karyawan di BPR Pundhi adalah Laki-Laki.

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Keragaman Responden berdasarkan Jenis kelamin dapat di tunjukkan pada table 4 berikut ini:

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA/SMK	42	62,7%

DI/DII/DIII	2	4,5%
S1/S2/S3	22	32,8%
Total	66	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dilihat dari tabel 4 diatas dalam Pendidikan responden dari data yang diambil hasil tertinggi diperoleh karyawan dengan Pendidikan SMA/SMK sebanyak 42 responden dengan presentase 62,7%, karyawan dengan Pendidikan S1/S2/S3 sebanyak dengan presentase 32,8%, karyawan dengan Pendidikan DI/DII/DIII sebanyak 2 responden dengan presentase 4,5%. Tabulasi jawaban responden kompensasi (X_1) keragaman rata-rata jawaban responden berdasarkan variabel kompensasi ditujukan pada tabel 5 berikut ini:

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
	Kompensasi (Sutrisno, 2015)		
Gaji			
1.	Upah yang diberikan Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan sesuai dengan tingkat UMR saat ini.	3,35	Sedang
2.	Gaji yang saya terima dari Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.	3,50	Tinggi
Bonus			
3.	Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.	3,46	Tinggi
4.	Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan memberikan bonus yang adil kepada setiap karyawan.	3,28	Sedang
5.	Bonus yang diterima dari Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan sesuai yang diharapkan.	3,11	Sedang
Tunjangan			
6.	Dengan adanya asuransi yang diberikan oleh Bank Pundhi Gorang Gareng karyawan merasa aman.	3,43	Tinggi
7.	Tunjangan yang diberikan Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan sesuai dengan posisi saya di perusahaan saat ini.	3,43	Tinggi
8.	Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan memberikan dana pensiun.	2,97	Sedang

Sumber: Data Diolah (2023)

Hasil 5 menunjukkan bahwa Sebagian besar responden menjawab pertanyaan pada variabel kompensasi (X_1) dengan rata-rata skor paling tinggi pada indikator ke 2 yaitu sebesar 3,50 dengan pernyataan bahwa responden percaya gaji yang diterima dari Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. terkait hal tersebut berarti gaji yang diberikan oleh BPR Pundhi sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sedangkan skor terendah terletak pada indikator ke 8 sebesar 2,97 dengan pernyataan gaji yang diterima dari Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Dalam hal tersebut berarti sebagian besar belum mendapatkan dana pensiun dari BPR Pundhi. Tabulasi jawaban responden motivasi kerja (X_2) keragaman rata-rata jawaban responden berdasarkan variabel motivasi kerja ditujukan pada tabel 6 berikut ini:

No	Pernyataan	Mean	Kategori
	Motivasi Kerja (Widodo, 2015)		
Optimal dan Kerja Keras			
1.	Atasan Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan memberikan dorongan terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	3,20	Sedang
2.	Sikap optimal dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh seluruh karyawan Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan	3,46	Tinggi
3.	Kerja keras karyawan Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan selalu diapresiasi	3,23	Rendah
Niat Karyawan Terhadap Pekerjaan			
4.	Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan secara langsung dapat memacu dalam bekerja	3,20	Sedang
5.	Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan.	3,26	Sedang
Kebanggaan Pada Lembaga			
6.	Menjaga nama baik Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan merupakan bukti loyalitas saya terhadap perusahaan	3,41	Tinggi
7.	Ikut andil dalam mempromosikan produk yang ada di Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan	3,27	Sedang

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil 6 menunjukkan bahwa Sebagian besar responden menjawab pertanyaan pada variabel kompensasi (X_2) dengan rata-rata skor paling tinggi pada indikator ke 2 yaitu sebesar 3,46 dengan pernyataan bahwa responden berusaha optimal dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan. terkait hal tersebut berarti karyawan BPR Pundhi optimis dengan apa yang dikerjakan sedangkan skor terendah terletak pada indikator ke 4 sebesar 3,20 dengan pernyataan monitoring yang dilakukan oleh pimpinan Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan secara langsung dapat memacu dalam bekerja Dalam hal berarti tanggung jawab karyawannya tinggi dan tanpa dimonitoring setiap hari karyawan sudah melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

a) Kepuasan Kerja (Y)

Keragaman rata-rata jawaban responden berdasarkan variabel Kepuasan Kerja ditujukan pada tabel 7 berikut ini:

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
	Kepuasan Kerja (Mangkunegara, 2013)		
Pekerjaan			
1.	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki sehingga saya merasa berkompentensi dalam bekerja di Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan	3,47	Tinggi
2.	Tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	3,41	Tinggi
Upah			
3.	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan di Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan	3,16	Sedang

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
	Kepuasan Kerja (Mangkunegara, 2013)		
4.	Menerima upah lebih dari Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan saat pekerjaan saya melebihi target bulanan	3,25	Sedang
Promosi			
5.	Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan saat ini memberikan pengembangan jalur karir yang jelas kepada karyawannya.	3,43	Tinggi
6.	Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.	3,44	Tinggi
Pengawas			
7.	Pimpinan Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan selalu memberikan pengawasan yang baik pada semua karyawan.	3,40	Sedang
8.	Pimpinan Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.	3,37	sedang
Rekan Kerja			
9.	Rekan kerja di Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan mudah untuk di ajak kerja sama.	3,23	Sedang
10.	Karyawan Bank Pundhi selalu merangkul satu sama lain agar pekerjaan selesai dengan bersama-sama	3,44	Tinggi

Sumber: Data Diolah (2023)

Hasil 7 menunjukkan bahwa Sebagian besar responden menjawab pertanyaan pada variabel kompensasi (Y) dengan rata-rata skor paling tinggi pada indikator ke 1 yaitu sebesar 3,47 dengan pernyataan bahwa pekerjaan yang diterima sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki sehingga karyawan merasa berkompetensi dalam bekerja di Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan. terkait hal tersebut berarti karyawan BPR Pundhi menerima pekerjaan sesuai dengan Pendidikan yang dimiliki sedangkan skor terendah terletak pada indikator ke 3 sebesar 3,16 dengan pernyataan upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan di Bank Pundhi Gorang Gareng Magetan Dalam hal berarti upah yang diberikan BPR Pundhi belum mencapai target maksimal.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Pengamatan nilai residual digunakan untuk mendekati normalitas. Ketentuan dalam uji ini yaitu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika signifikan $> 0,05$ atau lebih besar dari 5% dengan menggunakan nilai residual saja (Ghozali, 2018). Berikut hasil dalam penelitian ini untuk menguji normalitas residual menggunakan uji statistic Kolmogorov-smirnov:

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

One - Sampel Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,080
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai *Test Statistic Kolmogorov-smirnov* yaitu 0,080 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, maka dapat disimpulkan pada data ini berdistribusi normal karena menghasilkan nilai $> 0,05$.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.617	1.495		2.419	.018
Kompensasi	.489	.117	.392	4.168	.000
Motivasi Kerja	.733	.120	.572	6.092	.000

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Uji Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan BPR Pundhi Cabang Gorang-Gareng dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 10 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.872	2.170

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 22 (2023)

Diketahui nilai R Square 0,876 atau 87,6% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 87,6% dan sisanya 12,4% dipengaruhi variabel lain.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan (Bersama sama) terhadap variabel terikat. Apabila $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitu sebaliknya.

Tabel 11 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	2097.532	2	1048.766	222.626	.000 ^b
Residual	296.786	63	4.711		
Total	2394.318	65			

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 22 (2023)

F-Tabel $64 = 3,14$ Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $222,626 > 3,14$. Sehingga dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada BPR Pundhi Cabang Gorang-Gareng.

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

- Alfandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Cetakan Pe. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivarise Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumah, Muhammad Sandro Angga. 2015. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ampel Jaya Di Surabaya." *Jurnal Bisnis Indonesia* Volume 6 N.
- M, Kadarisman. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryanto, Singgih. 2004. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Apac Inti Copora Bawen Semarang)."
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Prof. Abdullah, Ma ruf. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Rifa'i. 2004. *Manajamenen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, Bambang. 2016. *Dasar-Dasar Pembelajaran Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Samsudin, H. Sadili. 2006. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2019. "Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D." In . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, Parwoto. 2007. "Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja."