



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Eka Mas Republik Cabang Depok

Marshella Dwi Restu^{1*}, Ade Sri Mulyani²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Margonda No. 8, Pondok Cina Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424

Korespondensi penulis: marshelladr3@gmail.com

Abstract. Job satisfaction is a response given by employees to their work, both in the form of positive responses and negative responses. Compensation and work motivation have an important role in influencing employee job satisfaction. The main objective of this research is to explore and analyze the relationship between compensation variables (X1), work motivation (X2), and employee job satisfaction (Y). The research method used is quantitative statistics. By using a questionnaire as the main instrument for data collection. The respondents involved in this research were 81 AE (Account Executives) at PT. Eka Mas Republik Depok branch. Data processing uses the SPSS 20 application with data analysis techniques using multiple linear regression to test the research hypothesis. The research results show that compensation (X1) and work motivation (X2) partially and simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction (Y) PT. Eka Mas Republik Depok branch.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Work Motivation.

Abstrak. Kepuasan kerja merupakan respon yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa respon positif maupun respon negatif. Kompensasi dan motivasi kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif statistik. Dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 81 AE (Account Executive) pada PT. Eka Mas Republik cabang Depok. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 20 dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Eka Mas Republik cabang Depok.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting dalam sebuah organisasi bisnis atau perusahaan, kehadiran sumber daya manusia yang menjadi subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional pada suatu perusahaan menjadi faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Menurut Kreitner dan Knicki, Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep yang lengkap, seseorang dapat merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya, tetapi merasa kurang puas dengan beberapa aspek lainnya. Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Syaifuddin et al., 2023).

Kompensasi adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam memengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan. Dengan merancang sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan transparan, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan keterikatan karyawan dengan organisasi. Menurut (Tampongangoy, 2021), kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan kepada manajer dan pegawai secara finansial serta barang dan jasa yang diberikan kepada mereka.

Motivasi kerja merupakan rangsangan atau dorongan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan, “Motivasi adalah energi yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mendorong mereka untuk bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.” (Irmayani, 2022)

Peneliti melihat adanya fenomena yang terjadi pada objek penelitian ini di PT. Eka Mas Republik yaitu perihal kompensasi yang kurang memahami harapan dan kebutuhan karyawannya, karena besaran gaji yang tidak kompetitif jika dibandingkan dengan perusahaan lain di industri yang sama. Selain itu, karyawan juga dituntut untuk (memenuhi) target yang diberikan oleh perusahaan jika ingin mendapatkan kompensasi dan insentif tambahan yang diharapkan oleh karyawan PT. Eka Mas Republik.

Dilihat dengan fenomena yang terjadi mengenai kompensasi membuat karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Kurangnya apresiasi atas kerja keras dan pencapaian karyawan pada PT. Eka Mas Republik juga membuat semangat dan motivasi kerja karyawan menurun. Selain itu, dengan keterbatasan area kerja yang belum merata membuat karyawan kesulitan untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan sehingga ada beberapa karyawan yang tidak menerima insentif dan hanya mengandalkan gaji pokok saja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT EKA MAS REPUBLIK”**.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepadakaryawannya, baik yang bersifat finansial maupun non finansial (Kasmir, 2022). Menurut Schuler dan Jackson, Kompensasi merupakan salah satu kunci untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif guna memenuhi kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan (Saputra & Afri

Mulia, 2020). Berdasarkan pendapat tersebut, penulis mengambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan hak karyawan atas jasa yang telah diberikan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

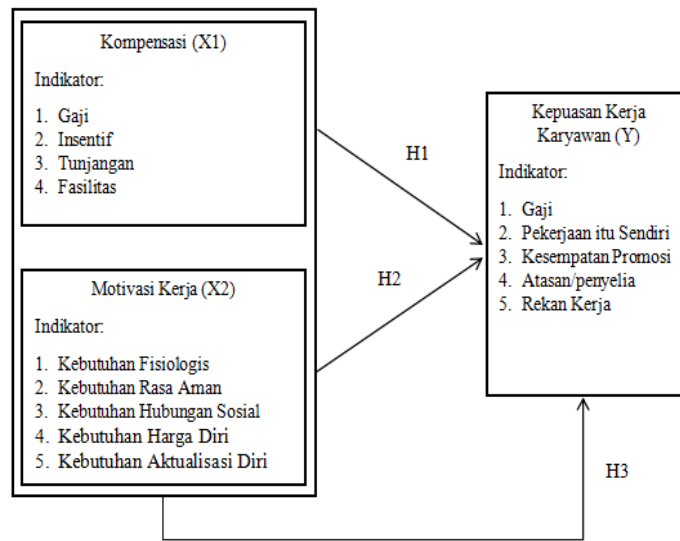
Motivasi Kerja

Dalam konteks lingkungan kerja, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai situasi yang memengaruhi pengembangan, pengarahannya dan pengendalian perilaku yang berkaitan dengan tempat kerja (Sukrispiyanto, 2019). Menurut (Lestari & Rachmasari, 2021), motivasi merupakan salah satu hal yang cukup berpengaruh dalam menentukan perilaku seseorang, oleh karena itu motivasi dapat disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri. Berdasarkan pendapat di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa dengan segala kebutuhan yang ada, seorang pekerja akan terdorong untuk bekerja lebih giat untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja yang kuat mampu meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat dicapai.

Kepuasan Kerja

Menurut Koesmono, Kepuasan kerja mencakup sikap, perasaan, dan penilaian seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya, serta hubungannya dengan lingkungan kerja dan faktor lainnya (Irmayani, 2022). Seorang pekerja yang bergabung di suatu organisasi memiliki sejumlah keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang digabungkan untuk membentuk harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat kerjanya. Ketika harapan pekerja dan apa yang mereka dapatkan di tempat kerja mereka sesuai, pekerja akan merasa puas dengan pekerjaannya (Syarifuddin et al., 2023). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan respons umum yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Pendapatan yang diperoleh, jabatan, dan apresiasi merupakan hal yang dapat mendorong karyawan merasakan kepuasannya dalam bekerja.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Ha1: Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Ha2: Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Ha3: Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bergantung pada data statistik. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan dengan instrumen penelitian yang melakukan analisis data kuantitatif dan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada unit *Account Executive* yang ada di PT. Eka Mas Republik cabang Depok atau sebanyak 101 karyawan. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 81 responden. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder dengan menggunakan metode-metode pengumpulan data seperti, wawancara, observasi, kuesioner atau angket dan dokumentasi. Teknik analisis data mengacu pada uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik

(uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji-T dan uji-F), analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pada uji validitas suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai signifikannya $< 0,05$ dan dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikannya $> 0,05$. Angka r tabel pada penelitian ini didapatkan dengan perhitungan, jika jumlah sampel sebanyak 81 maka $df = n - 2$ atau $81 - 2 = 79$ dengan begitu dapat ditentukan nilai kritis r tabel adalah 0,218.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	R	R	Keterangan
		Hitung	Tabel 5%	
Kompensasi	1	0,771	0,218	Valid
	2	0,639	0,218	Valid
	3	0,466	0,218	Valid
	4	0,512	0,218	Valid
	5	0,687	0,218	Valid
	6	0,801	0,218	Valid
	7	0,760	0,218	Valid
Motivasi Kerja	8	0,772	0,218	Valid
	9	0,717	0,218	Valid
	10	0,853	0,218	Valid
	11	0,641	0,218	Valid
	12	0,861	0,218	Valid
	13	0,871	0,218	Valid
	14	0,851	0,218	Valid
Kepuasan Kerja	15	0,606	0,218	Valid
	16	0,872	0,218	Valid
	17	0,915	0,218	Valid
	18	0,930	0,218	Valid
	19	0,920	0,218	Valid
	20	0,932	0,218	Valid
	21	0,883	0,218	Valid
	22	0,894	0,218	Valid
	23	0,896	0,218	Valid
	24	0,896	0,218	Valid

Hasil uji validitas semua variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, dengan nilai r hitung berkisar antara 0,466 hingga 0,932. Hal ini membuktikan

bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas
Kompensasi (X1)	0,795	7	Baik
Motivasi Kerja (X2)	0,899	7	Baik
Kepuasan Kerja (Y)	0,961	10	Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik secara keseluruhan, dengan nilai cronbach's alpha diatas 0,7 untuk semua variabel. Kondisi ini menunjukkan bahwa instrumen ini konsisten dalam pengukurannya dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		81
Normal <u>Parameters^{a,b}</u>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.50242226
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.047
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.017
Asymp. Sig. (2-tailed)		.252

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu $0,252 > 0,05$. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

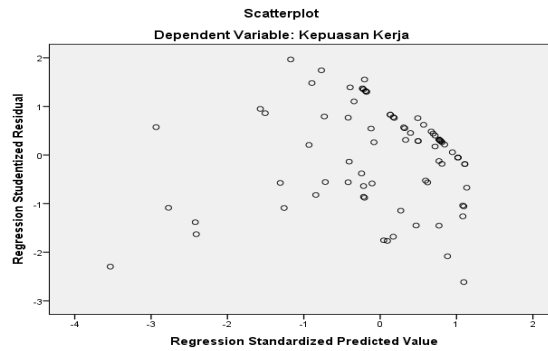
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.828	2.523		4.688	.000		
	Kompensasi	-.086	.135	-.060	-.640	.524	.447	2.236
	Motivasi Kerja	1.184	.127	.876	9.317	.000	.447	2.236

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas atau tidak terjadinya multikolinearitas yang signifikan, dikarenakan nilai VIF dan tolerance yang berada dalam batas wajar yang dapat diterima, yaitu VIF Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah $2,236 < 10$ dan nilai tolerance $0,447 > 0.1$.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, pada pengujian ini terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada pola tertentu seperti bentuk kerucut atau busur yang berarti tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik T dengan formula sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (\alpha/2 ; n - k - 1) \\
 &= t (0,05/2 ; 81 - 2 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 78) \\
 &= 1,99085
 \end{aligned}$$

Dalam pengujian ini, kriteria yang digunakan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $sig > 0,05$ maka dinyatakan tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $sig < 0,05$ maka dinyatakan ada pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial.

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial) Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.089	3.199		7.219	.000
	Kompensasi (X1)	.848	.130	.591	6.510	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,510 > 1,990$, maka secara parsial variabel kompensasi (X1) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial) Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.480	2.455		4.677	.000
	Motivasi Kerja (X2)	1.123	.085	.831	13.271	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $13,271 > 1,990$, maka secara parsial variabel motivasi kerja (X2) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

b. Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3642.873	2	1821.436	87.604	.000 ^b
	Residual	1621.744	78	20.792		
	Total	5264.617	80			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Nilai Ftabel pada penelitian ini menggunakan taraf nyata 5% dengan formula sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= \alpha ; (k ; n-k-1) \\
 &= 0,05 ; (2 ; 81-2-1) \\
 &= 0,05 ; (2 ; 78) \\
 &= 3,11
 \end{aligned}$$

Berdasarkan diatas dapat dilihat nilai F statistik sebesar $87,604 > 3,11$ dengan nilai signifikanya $0,000 < 0,05$, yang berarti hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) dalam penelitian ini secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.828	2.523		4.688	.000
Kompensasi (X1)	-.086	.135	-.060	-.640	.524
Motivasi Kerja (X2)	1.184	.127	.876	9.317	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka bentuk persamaan umum untuk regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 11,828 + -(0,086X_1) + 1,184X_2 + e$$

Hasil dari model persamaan regresi berganda tersebut memberikan kesimpulan sebagai berikut:

a. Konstanta = 11,828

Nilai a pada analisis linear berganda penelitian menunjukkan nilai sebesar 11,828 yang berarti variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2). Dengan demikian dapat disimpulkan, apabila variabel independen tidak ada maka variabel kepuasan kerja akan mengalami perubahan.

b. Koefisien B1 = - 0,086 X1 (Kompensasi)

Dapat diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar -0,086, dengan makna berpengaruh negative atau dengan kata lain, apabila variabel kompensasi naik 1 satuan dan variabel lain tetap, maka variabel kepuasan kerja akan turun sebesar -0,086, dan apabila variabel kompensasi tetap dan variabel lain naik 1 satuan, maka otomatis variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,086.

c. Koefisien B2 = 1,184 X2 (Motivasi Kerja)

Dengan nilai koefisien 1,184, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian,

dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini, setiap kenaikan satuan variabel motivasi kerja akan mempengaruhi keputusan pembelian sebesar 1,184.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.684	4.560

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Dapat diketahui nilai koefisien determinan sebesar 0,692, hal ini menunjukkan bahwa 69,2% variabel kepuasan kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2). Nilai R-squared yang mendekati 1 memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan atau memengaruhi variasi dari variabel kepuasan kerja (Y).

Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel independen kompensasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data nilai t hitung yang diperoleh adalah 6,510 > nilai t tabel 1,990 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil hipotesis pertama ini membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Rachmasari, 2021), dalam penelitiannya yang juga menguji variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dan menghasilkan kesimpulan bahwa besarnya nilai kompensasi yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel independen motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data nilai t hitung yang diperoleh adalah 13,271 > nilai t tabel 1,990 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, secara parsial variabel

motivasi kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima.

Hasil hipotesis kedua ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh (Ristowati & Turangan, 2022) dalam penelitiannya yang juga menguji variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan menghasilkan kesimpulan apabila atasan memberikan motivasi yang baik terhadap karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel independen kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data nilai f hitung yang diperoleh adalah $87,604 >$ nilai f tabel $3,11$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, secara simultan variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima.

Hasil hipotesis ketiga ini membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Afri Mulia, 2020), dalam penelitiannya yang juga menguji variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan menghasilkan kesimpulan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik dan didukung dengan kompensasi yang layak dari perusahaan baik kompensasi materiil maupun non materi maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasannya dalam bekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Selain itu, motivasi kerja juga berkontribusi signifikan, di mana karyawan yang merasa termotivasi cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua faktor ini saling melengkapi dan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya fokus pada peningkatan kompensasi dan motivasi kerja untuk mendukung kepuasan dan produktivitas karyawan. Saran yang dapat

diberikan adalah perlunya komunikasi internal melalui grup diskusi untuk tim sales, mulai meimplementasikan program mentoring agar karyawan senior dapat membimbing anggota baru dan jalur karir yang jelas serta evaluasi performa rutin perlu dilakukan oleh team manajemen. Selain itu, kegiatan team building secara berkala harus mulai diselenggarakan untuk mempererat hubungan tim dan meningkatkan semangat kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Motivasi Kerja dan Implementasinya di Dunia Kerja*. Penerbit Andi.
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Irmayani. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 155-167.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik di Indonesia)*. Penerbit Rajawali Pers.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior (8th ed.)*. McGraw-Hill.
- Lestari, P. A., & Rachmasari, A. (2021). Motivasi Kerja dalam Organisasi Modern. *Jurnal Psikologi Industri*, 10(3), 78-89.
- Lestari, S., & Rachmasari, P. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka). In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Vol. 3, Issue 2)*.
- Saputra, A. A., & Afri Mulia, M. (2020). Kompensasi dan Kinerja Karyawan: Sebuah Perspektif Baru. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(1), 22-30.
- Saputra, N., & Afri Mulia, R. (2020). Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. 2.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices. *The Academy of Management Executive (1987-1989)*, 1(3), 207-219.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia pustaka.
- Sukrispiyanto. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 14(2), 89-102.
- Syaifuddin, M., Lestari, F. W., & Prasetyo, A. (2023). Kepuasan Kerja dan Faktor-Faktornya: Sebuah Tinjauan Konseptual. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 12(4), 145-156.

Syaifuddin, Yusniar, Lubis, F. R. A., Dessy Anggraeni, & Nasib. (2023). MEMAHAMI FAKTOR PENENTU DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN.

Tampongangoy, D. L. N. (2021). Manajemen sumberdaya manusia. CV. Amerta Media.

Tampongangoy, S. (2021). Analisis Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Manajemen, 19(2), 93-101.