

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA YAYASAN PENDIDIKAN TELKOM BANDUNG)**

***EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE JOB
SATISFACTION***

(CASE STUDY IN TELKOM BANDUNG EDUCATION FOUNDATION)

Tharradifa Azahra Putri¹, Puspita Wulansari S.P., M.M., Ph.D.²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen, Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹tharradifaap@student.telkomuniversity.ac.id, ²i_am_pipit@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Untuk memperoleh data penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 55 responden karyawan dari total karyawan 74 orang karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung. Kuesioner yang digunakan memiliki 45 item pernyataan dengan skala likert 4 titik. Metode sampling yang digunakan pada penelitian adalah nonprobability sampling dengan teknik *purposive sampling*. Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung tergolong tinggi. Hasil keseluruhan mendukung bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung sebesar 0,789 atau 78,9%. Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t dan uji f dengan hasil menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, karyawan

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of compensation and motivation on job satisfaction of employees of the Yayasan Pendidikan Telkom Bandung. The research method used is quantitative research methods. To obtain the data, the author distributed questionnaires to 55 employee respondents from a total of 74 employees of the Telkom Bandung Education Foundation. The questionnaire used has 45 statement items with a four-point Likert scale. The sampling method used in this study is nonprobability sampling with purposive sampling technique. In explaining the results of the study, the data analysis techniques used were descriptive analysis and path analysis. The results showed that the level of compensation, motivation and job satisfaction of employees of the Yayasan Pendidikan Telkom Bandung was high. The overall results support that compensation and motivation have a simultaneous and significant effect on job satisfaction of employees of the Yayasan Pendidikan Telkom Bandung by 0.789 or 78.9%. Hypothesis testing has been done using the t test and f test with the results showing that compensation has no positive and significant effect on job satisfaction, motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, compensation and motivation have a significant and simultaneous effect on job satisfaction.

Keywords: compensation, work motivation, job satisfaction, employees

1. Pendahuluan

Sumber daya yang ada di perusahaan juga harus berjalan secara berimbang dan saling mendukung agar sumber daya manusia yang berada di perusahaan tersebut sudah cukup matang untuk mengikuti perubahan jaman, sesuai yang dikatakan oleh Dhakiri (2019), bahwa di era yang berubah sangat cepat ini, maka kita harus ikut berpartisipasi untuk menyiapkan tenaga sumber daya manusia agar siap mengikuti perkembangan dan perubahan zaman. Didalam sebuah perusahaan, karyawan adalah salah satu sumber daya yang utama karena dengan adanya karyawan perusahaan akan mampu mencapai tujuan di perusahaan tersebut. Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik akan dengan mudah mendapatkan keuntungan. Perusahaan juga harus memberikan *feedback* agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Hidayat (2018) bahwa dengan adanya kinerja karyawan yang meningkat maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan, kinerja karyawan meningkat karena adanya kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Melihat dari banyaknya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, pemberian kompensasi menjadi salah satu faktor yang sering menjadi masalah dalam perusahaan. Seperti yang dinyatakan oleh Pepra-Mensah *et al.* (2017) menyatakan bahwa salah satu masalah yang perlu diperhatikan perusahaan adalah kompensasi. Sistem kompensasi yang baik mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan tersebut mendapatkan, memelihara, dan memperkerjakan sejumlah orang yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan dapat bekerja dengan produktif untuk menjalankan kepentingan perusahaan (Hidayat, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat menjamin kepuasan karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kinerja pada perusahaan.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang merupakan harapan seorang karyawan, hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja dapat digambarkan bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi karena jika kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi maka akan memengaruhi motivasi kerja karyawan tersebut. Menurut Rozzaid *et al.* (2015) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berinteraksi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

Pada penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian terhadap karyawan khususnya para staff yang ada di Yayasan Pendidikan Telkom Bandung. Inti dari penelitian ini fokus pada bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

2.1 Dasar Teori

Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pendapat lain diungkapkan juga oleh Marwansyah (2019:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Edison (2018:152) ada dua istilah dalam dimensi kompensasi ini yaitu *kompensasi normatif* dan *kompensasi kebijakan*. Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri atas gaji atau upah (termasuk didalamnya gaji/upah pokok, tunjangan tetap), dan komponen tetap lainnya, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya/ keagamaan. Sedangkan, kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan dan transport, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

Menurut Sedarmayanti (2017:173) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu: Penawaran dan permintaan karyawan, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/ organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan kebijakan, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan.

Motivasi menurut Mulyadi (2015:52) adalah mempersonalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Kreitner Kinicki (2014:215) dimensi motivasi terbagi menjadi tiga bagian, yaitu sebagai berikut: kebutuhan akan pencapaian, yaitu keinginan untuk mencapai sesuatu yang sulit; kebutuhan akan afiliasi, yaitu keinginan untuk menghabiskan waktu dalam hubungan dan kegiatan sosial; dan kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan untuk memengaruhi, melatih, mengajar atau menyemangati orang lain untuk berprestasi.

Menurut Mulyadi (2015:54) motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: Faktor Internal, faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri dari: Persepsi individu mengenai diri sendiri, Harga diri dan prestasi, Harapan, Kebutuhan, dan Kepuasan kerja; Faktor Eksternal, faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas: Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja dimana individu bergabung, Situasi lingkungan pada umumnya, dan Sistem imbalan yang diterima.

Priansa (2017:17) mengatakan kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Sutrisno (2017:80) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah: (1) Faktor Psikologis, faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawannya, meliputi minat, ketentraman dalam kerja dan sikap terhadap kerja. (2) Faktor sosial, faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. (3) Faktor fisik, faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja. (4) Faktor finansial, faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial dan kesempatan promosi.

Kaitannya dengan hal ini terdapat penelitian yang membahas mengenai ketiga variabel diatas yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Parimita *et al.* (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rozzaid *et al.* (2015) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian serupa yang dilakukan oleh Kusumah (2015) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya. Berdasarkan uraian penelitian – penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para ahli, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu penelitian kausal. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah kompensasi dengan memakai pernyataan milik Edison (2018), dan motivasi dengan memakai pernyataan milik Kreitner dan Kinicki (2014). Variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja dengan alat ukur milik Sutrisno (2017).

pengukuran ketiga variabel dalam penelitian mengenai kompensasi memiliki 14 item pernyataan, motivasi memiliki 19 item pernyataan dan 12 item pernyataan mengenai kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yang berjumlah 55 responden dari total karyawan 74 orang karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan skala satu sampai empat yaitu sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis jalur. Dengan uji asumsi klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

3. Pembahasan

3.1 Uji Deskriptif dan Aspek Demografi

Berikut ini merupakan aspek demografi dari penelitian ini.

Tabel 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	34	61.82%
Perempuan	21	38.18%
Total	55	100%

Tabel 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
<25 Tahun	2	3.63%
25 - 30 Tahun	11	20%
30 - 35 Tahun	16	29.09%
35 - 40 Tahun	8	14.55%
>40 Tahun	18	32.73%

Tabel 3 Identitas Responden Berdasarkan Divisi/Unit Pekerjaan

Divisi/Unit	Jumlah Responden	Persentase
SFO	3	5.46%
FA	3	5.46%
LIA	2	3.63%
DGS	29	52.73%
DPSE	3	5.46%
DHE	6	10.9%
DTSP	9	16.36%

Tabel 4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
>5 Tahun	29	52.73%
<5 Tahun	23	41.81%
Beberapa Bulan	3	5.46%

Tabel 5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	1	1.82%
Diploma	4	7.27%
S1	32	58.19%
S2	17	30.9%
S3	1	1.82%

Dari kelima tabel diatas diketahui karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung didominasi oleh Laki-Laki sebanyak 34 orang atau 61,82%, kemudian berdasarkan usia didominasi oleh usia >40 tahun, berdasarkan divisi/unit dari DGS unit, berdasarkan lama bekerja lebih dari lima tahun, dan berdasarkan pendidikan didominasi oleh S1.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Menurut Priyastama (2017:117) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Salah satu metode untuk melakukan uji normalitas bisa menggunakan uji *One Sampling Kolmogorov-Smirnov* dengan analisis explore. Dari hasil tabel nanti menurut Priyatno (2017:94) jika Sig (Signifikansi) kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak terdistribusi normal, jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data terdistribusi normal.

Tabel 6 Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.62043190
Most Extreme Differences	Absolute		.055
	Positive		.047
	Negative		-.055
Test Statistic			.055
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sumber: *Data yang telah diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 6 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorof-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Indrawati (2015:190) model multiple regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi yang tinggi diantara variabel-variabel independen karena akan menyebabkan nilai koefisien regresi berfluktuasi tinggi sehingga mengurangi keyakinan akan hasil pengujian.

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

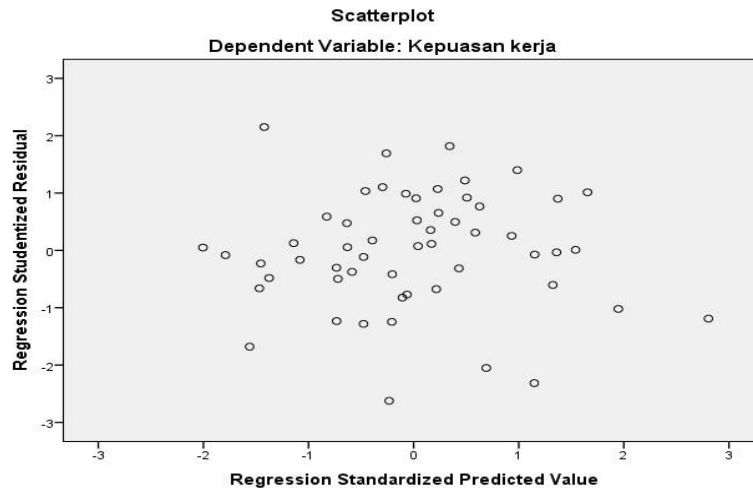
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Toleranc e	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	16.328	4.221		3.868	.000		
X1	-.088	.096	-.085	-.912	.366	.987	1.014
X2	.470	.059	.748	8.007	.000	.987	1.014

Sumber: *Data yang telah diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X1) memperoleh nilai tolerance 0,987 dan VIF 1,014. Kemudian untuk variabel motivasi (X2) memperoleh nilai tolerance 0,987 dan VIF 1,014. Dari hasil uji multikolinearitas tersebut dapat didimpulkan bahwa untuk semua variabel tidak terdapat hubungan antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini disebabkan karena dari seluruh variabel memiliki nilai tolerance >0,1 dan nilai VIF <10.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pandoyo dan Sofyan (2018:230) menjelaskan bahwa uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut *heteroskedastisitas*.



Gambar 1 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: *Data yang telah diolah, 2020*

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa pada grafik scatterplot memiliki titik-titik yang tersebar secara acak atau tidak mengikuti pola tertentu sehingga pengaruh variabel kompensasi (X1), motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3 Analisis Kolerasi

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2017:62) analisis kolerasi pearson product moment digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Besarnya nilai kolerasi dilambangkan dengan koefisien kolerasi.

Tabel 8 Kolerasi Antara Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

		Correlations	
		Kompensasi	Motivasi
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.184
	Sig. (2-tailed)		.179
	N	55	55
Motivasi	Pearson Correlation	.184	1
	Sig. (2-tailed)	.179	
	N	55	55

Sumber: *Data yang telah diolah, 2020*

Koefisien kolerasi antara kompensasi dan motivasi menghasilkan nilai sebesar 0,184 termasuk kedalam kategori tidak ada. Artinya kompensasi tidak memiliki hubungan dengan motivasi pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung.

3.4 Uji Analisis Jalur

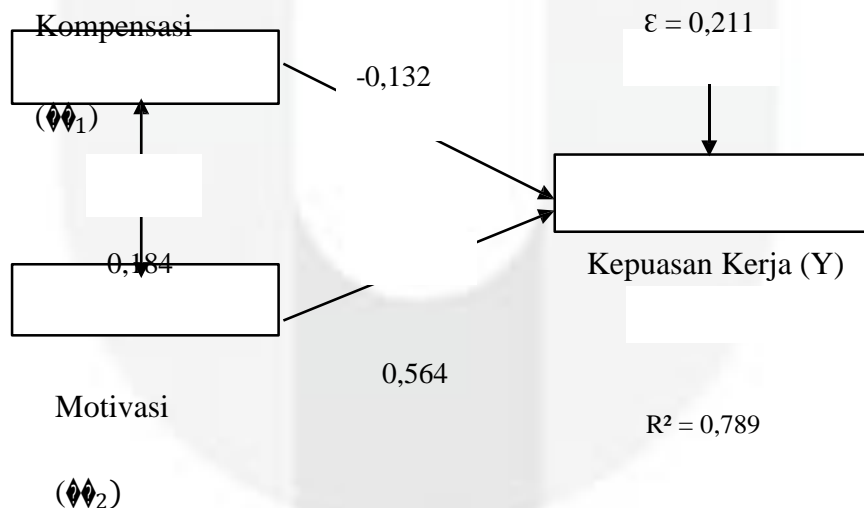
Menurut Riduwan dan Kuncoro (2017:2) menyatakan bahwa model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Dalam metode analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal atau pengaruh variabel-variabel penelitian, terlebih dahulu dihitung matriks kolerasi dan variabel-variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 9 Koefisien Jalur Masing-Masing Variabel Independen Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Koefisien Jalur	T Hitung	Sig.	R ²
Kompensasi (ϕ ₁)	-0,132	-1,649	0,105	0,789
Motivasi (ϕ ₂)	0,564	13,921	0,000	

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan hasil pada tabel 4.7, nilai (R²) koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,789 atau 78,9%, sedangkan 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain dari kompensasi dan motivasi yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Gambar dibawah ini menunjukkan diagram jalur pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:



Gambar 2 Diagram Jalur Hasil Penelitian

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Dengan memperhatikan tabel diatas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = -0,132 X1 + 0,564 X2 + 0,211$$

Nilai koefisien jalur variabel motivasi lebih besar dibandingkan koefisien jalur variabel kompensasi artinya motivasi lebih menentukan (berpengaruh lebih besar) terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

3.4.1 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Parsial

Pengaruh parsial bertujuan untuk membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk menguji koefisien jalur secara parsial, terlebih dahulu ditentukan rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

H_0 : Sistem kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H_1 : Sistem kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien Jalur	T Hitung	T Tabel	Sig.	H0
-0,132	-1,649	2,007589	0,105	Diterima

Sumber: *Data yang telah diolah, 2020*

Sedangkan untuk menentukan t Tabel, penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ Tabel} = n - k - 1$$

$$t \text{ Tabel} = 55 - 3 - 1$$

$$t \text{ Tabel} = 51$$

$$t \text{ Tabel} = 2,007589$$

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kompensasi (X1) memperoleh nilai -1,649, sehingga lebih kecil dari nilai t tabel (2,007589) dan nilai signifikansi > 0,05 yaitu 0,105 yang artinya variabel kompensasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung menghasilkan sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

$$= (P_{11})^2$$

$$= (-0,132)^2$$

$$= 0,017 \text{ atau } 1,7\%$$

b. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

$$= P_{12} \times r_{23} \times P_{32}$$

$$= -0,132 \times 0,184 \times 0,564$$

$$= -0,013 \text{ atau } -1,3\%$$

Jadi, total pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung = 1,7% + (-1,3%) = 0,4%. Artinya 0,4% penurunan kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung disebabkan oleh kompensasi.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

H₀ : Motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H₂ : Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien Jalur	T Hitung	T Tabel	Sig.	H0
0,564	13,921	2,007589	0,000	Ditolak

Sumber: *Data yang telah diolah, 2020*

Sedangkan untuk menentukan t Tabel, penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ Tabel} = n-k-1$$

$$t \text{ Tabel} = 55-3-1$$

$$t \text{ Tabel} = 51$$

$$t \text{ Tabel} = 2,007589$$

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi (X₂) memperoleh nilai 13,921, sehingga lebih besar dari nilai t tabel (2,007589) dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 yang artinya variabel motivasi (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

a. Pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

$$\begin{aligned} &= (p_{\beta 1})^2 \\ &= (0,564)^2 \\ &= 0,31 \text{ atau } 31\% \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

$$\begin{aligned} &= p_{\beta 1} \times r_{\beta 2} \times p_{\beta 2} \\ &= -0,132 \times 0,184 \times 0,564 \\ &= -0,013 \text{ atau } -1,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung = 31% + (-1,3%) = 29,7%. Artinya 29,7% peningkatan kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung disebabkan oleh motivasi.

3.4.2 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Secara Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya Kompensasi dan Motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2$, artinya Kompensasi dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengujian hipotesis diatas dilakukan melalui statistic uji F dengan ketentuan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau sebaliknya H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$. Berdasarkan hasil uji F dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	675.043	2	337.522	97.323	.000 ^b
	Residual	180.338	52	3.468		
	Total	855.382	54			

Sumber: *Data yang telah diolah, 2020*

Berdasarkan hasil F hitung menunjukkan bahwa $F_{hitung} 97,323 > F_{tabel} 3,17$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung.

1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung. Data penelitian ini didapatkan dengan penyebaran kuesioner sejumlah 55 orang karyawan dari total karyawan sebesar 74 orang karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, variabel kepuasan kerja berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 78,59%. Kemudian untuk variabel kompensasi berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 75,04%. Terakhir untuk variabel motivasi berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 78,44%.

Dalam penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung.

Daftar Pustaka

- [1] Dhakiri, M. Hanif. (2019, 6 Juli). Dukong Pembangunan SDM di Indonesia Menaker Ajak Praktisi SDM Berkontribusi. Liputan6 [online]. Tersedia: <https://www.liputan6.com/news/read/4006438/dukong-pembangunan-sdm-di-indonesia-menaker-ajak-praktisi-sdm-berkontribusi> [1 Oktober 2019].
- [2] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ketiga). Bandung: Alfabeta.
- [3] Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan kesembilan belas). Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Hidayat, Ilham. (2018, April). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di Departemen Spinning 5B PT. Dhanarmas Concern Tahun 2016. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana)*, Vol. 2 No.1.
- [5] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis* (Cetakan Kesatu). Bandung: Refika Aditama.
- [6] Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Kusumah, M. S. A. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ampel Jaya Di Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, Vol.6 No.2.
- [8] Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kelima). Bandung: Alfabeta.
- [9] Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* (Cetakan Kesatu). Bandung: Alfabeta.
- [10] Parimita, W., Khoiriyah, S., dan Handaru, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 9, No. 2. ISSN 2301-8313.
- [11] Pandoyo & Sofyan, M. (2018). *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis*. Bogor: In Media.
- [12] Pepra-Mensah, J., NtimAdjei, L., dan Agyei, A. (2017). Effect of Compensation on Basic School Teachers's Job Satisfaction in the Northern Zone: The Case of Ghana. *Global Journal of Management and Business*, Vol. 17, Issues 3, hlm. 50-59.
- [13] Priansa, Donni Juni. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis* (Cetakan Kesatu). Bandung: Alfabeta.
- [14] Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS: Pengolahan Data & Analisis Data*. Bantul: Start Up.
- [15] Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- [16] Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2017). *Cara Mudah Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)* (7th ed.). Bandung: Alfabeta.
- [17] Rozzaid, Y., Herlambang, T., dan Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 1, No. 2.
- [18] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kesatu). Bandung: Refika Aditama.
- [19] Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-9). Jakarta: Kencana.