
**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. BAKRIE SUMATERA PLANTATIONS KOTA KISARAN**

Dina Thalia Manurung, Winarto, Rommel Sitohang
Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia
Email: rommelsitohang@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran baik secara parsial maupun secara simultan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji parsial (uji t) dan uji serempak (uji F). Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut $Y = 7,704 + 0,282 X_1 + 0,372 X_2$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki nilai positif yakni sebesar 0,099. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran adalah sebesar 9,9%, sedangkan sisanya sebesar 90,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini. Berdasarkan uji t diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, secara parsial pemberian kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran. Sedangkan hasil dari uji F menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Pemberian Kompensasi; Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material dan pemasaran. Namun hal tersebut tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan, maka suatu perusahaan dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang

terjadi di perusahaan tersebut. Jika semakin tinggi jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja rendah, karena karyawan merasa tidak cocok bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja tentunya tidak dapat dipisahkan dari motivasi kerja serta pemberian kompensasi yang merupakan harapan seorang karyawan.

Untuk menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, tentunya seseorang membutuhkan motivasi baik dari dalam diri maupun motivasi dari luar. Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Motivasi yang timbul dari diri pribadi seseorang dapat berasal dari motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan, akan menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga dengan sendirinya karyawan akan terpengaruh untuk memberikan kinerja terbaik yang akan diberikan kepada perusahaan.

Langkah yang diambil oleh pimpinan perusahaan selanjutnya adalah pemberian kompensasi pada setiap peningkatan prestasi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Penerapan program kompensasi sangatlah penting untuk diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan dan menurunkan motivasi karyawan maupun kepuasan kerja. Suatu perusahaan biasanya memberikan kompensasi melalui sistem balas jasa yang sesuai dengan kewajiban perusahaan, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila seorang karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan.

PT. Bakrie Sumatera Plantation Kota Kisaran hingga sampai saat ini telah banyak membantu kehidupan ekonomi masyarakat sekitar yang berada dilokasi tersebut dengan membuka lapangan pekerjaan bagi mereka yang membutuhkannya dan jumlah karyawannya pun juga terbilang cukup banyak. Meskipun demikian, perusahaan ini tidak selamanya bisa mempertahankan karyawannya untuk tetap bisa bertahan pada perusahaannya, hal ini dapat dilihat dari jumlah keluar dan masuknya karyawan pada perusahaan ini.

Data Karyawan *Head Office* di awal tahun 2017 adalah sebanyak 597 karyawan, dan pada tahun 2020 jumlah karyawan telah mengalami perubahan menjadi 412. Hal ini menjelaskan bahwa telah banyak karyawan yang keluar dari perusahaan ini. Jumlah keluarnya karyawan yang paling tertinggi terjadi pada tahun 2019 yaitu sebanyak 124 karyawan, sedangkan jumlah masuknya karyawan yang paling tertinggi terjadi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 46. Tingginya jumlah karyawan yang keluar dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasa kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan merupakan mesin penggerak dari suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu (1) Menurunnya jumlah karyawan setiap tahunnya. (2) Banyaknya jumlah karyawan yang sering keluar masuk dari perusahaan. Tujuan yang ingin dicapai dalam proses penelitian ini adalah : (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran; (2) Untuk menguji dan

menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran; (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pemberian kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 169) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif dan emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Menurut Handoko (Sudaryo, 2018: 80) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti “menggerakkan.” Dalam konteks masa kini, motivasi (*motivation*) merepresentasikan proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2014: 212).

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.

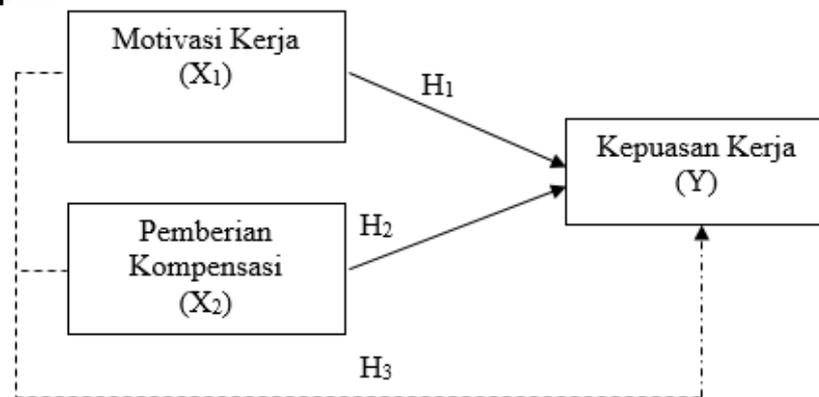
Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun motivasi dari luar (motivasi eksternal) (Hartatik, 2014:159).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang berasal dari diri sendiri maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kompensasi

Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Hasibuan (2016:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kerangka Berpikir



Sumber : Diolah oleh Penulis (2021)

Keterangan :

- > Secara Parsial
- - - - -> Secara Simultan

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H₁ Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran.
- H₂ Pemberian Kompensasi berpegaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran.
- H₃ Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di *Head Office* pada PT. Bakrie Sumatera Plantations yang beralamat di Jl. Ir. Juanda, Kisaran, Kab. Asahan, Sumatera Utara, yang berjumlah 424 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di *head office* pada PT. Bakrie Sumatera Plantations (BSP) Kota Kisaran yang berjumlah 81 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil Pengujian Validitas pada variabel motivasi kerja (X₁) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1 Validitas Motivasi Kerja

Motivasi Kerja (X ₁)			
Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan

X1.1	499	0,184	VALID
X1.2	407		
X1.3	632		
X1.4	724		
X1.5	683		
X1.6	737		
X1.7	534		
X1.8	710		

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

Tabel 1 menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 8 pernyataan.

Nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) dari semua pernyataan tentang motivasi kerja menunjukkan hasil yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel} = 0,184$) yang artinya seluruh pernyataan tentang variabel motivasi kerja valid.

Hasil Pengujian Validitas pada variabel pemberian kompensasi (X_2) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2 Validitas Pemberian Kompensasi

Pemberian Kompensasi (X_2)			
Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
X2.1	582	0,184	VALID
X2.2	591		
X2.3	612		
X2.4	440		
X2.5	650		
X2.6	456		
X2.7	535		
X2.8	338		

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

Tabel 2 menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 8 pernyataan.

Nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) dari semua pernyataan tentang pemberian kompensasi menunjukkan hasil yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel} = 0,184$) yang artinya seluruh pernyataan tentang variabel pemberian kompensasi valid.

Hasil Pengujian Validitas pada variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3 Validitas Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (Y)			
Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
Y.1	654	0,184	VALID
Y.2	661		

Y.3	524		
Y.4	687		
Y.5	550		
Y.6	426		
Y.7	460		
Y.8	361		

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

Tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 8 pernyataan. Nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) dari semua pernyataan tentang kepuasan kerja menunjukkan hasil yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel} = 0,184$) yang artinya seluruh pernyataan tentang variabel kepuasan kerja valid.

Pada Uji Validitas ini kuesioner yang diberikan kepada responden sebanyak 8 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja (X_1), 8 butir pernyataan pada variabel pemberian kompensasi (X_2) dan 8 butir pernyataan pada variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Pada Uji Validitas ini nilai derajat deviasi yang digunakan adalah 10%, data yang diperlukan sebanyak $N = 81$ responden, sehingga diperoleh ($df = N - 2$), ($81 - 2 = 79$), taraf 0,1 sehingga nilai $r_{tabel} = 0,184$.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Pengujian Reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X_1), Pemberian Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat berikut ini :

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Motivasi Kerja (X_1)	0,774	Reliabel
Pemberian Kompensasi (X_2)	0,605	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,668	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka pernyataan pada kuesioner penelitian bersifat reliabel. Berdasarkan tabel diatas, kuesioner tersebut hasilnya reliabel karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov*. Data residual berdistribusi Normal jika nilai signifikansi > dari 0,05. Hasil Uji Normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

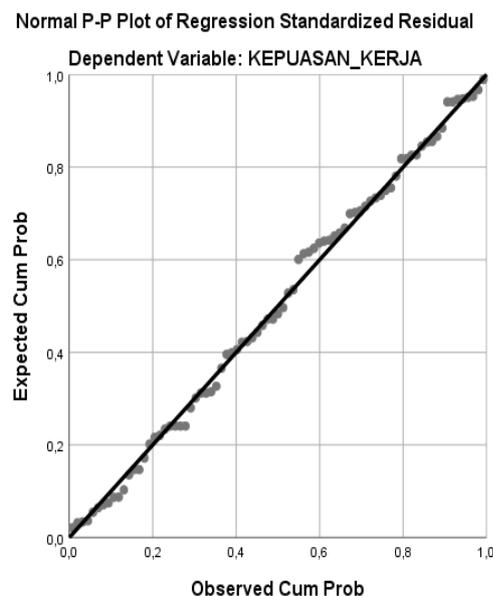
Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,02277327

Most Differences	Extreme	Absolute	,059
		Positive	,046
		Negative	-,059
Test Statistic			,059
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

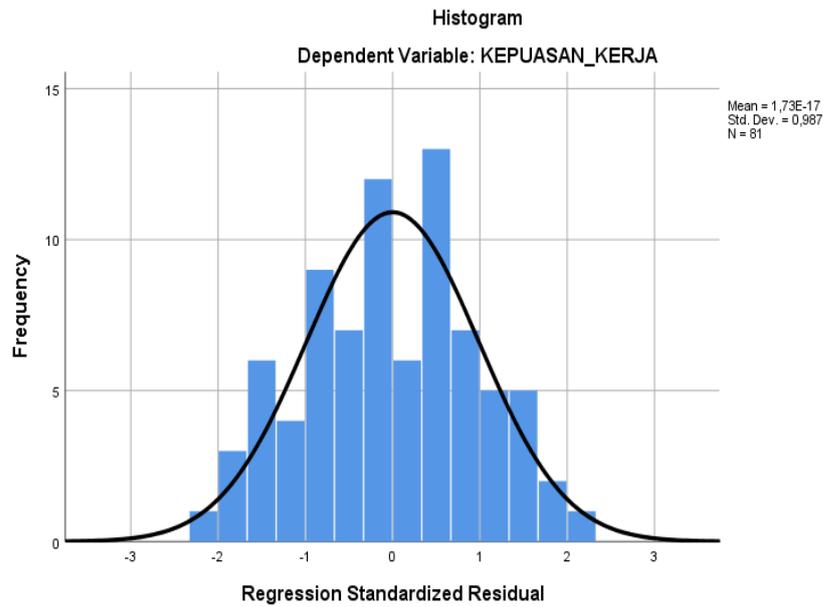
Berdasarkan Tabel 5 hasil uji normalitas memiliki nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya gambar *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual* hasil penelitian adalah sebagai berikut:



Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

Gambar 2 Uji Normalitas *Probability Plot*

Gambar 1 merupakan pengujian normalitas dengan menggunakan normal *probability plot*. Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa grafik tersebut menunjukan bahwa plot tersebut mengikuti garis diagonal, ini menunjukan bahwa penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram sebagai berikut:



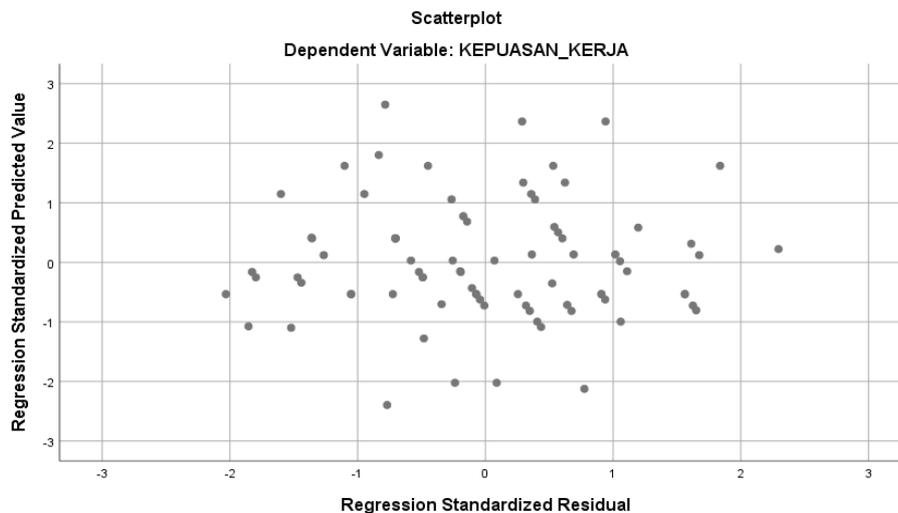
Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

Gambar 3 Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal dikarenakan bentuk histogram tersebut mengikuti garis diagonal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot*. Jika titik-titik menyebar secara merata, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan grafik Scatterplot pada gambar 3 di bawah ini :



Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu. Hal ini berarti

data tersebar diatas dan di bawah angka 0 sehingga model ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai Signifikan > 0,05, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

b. Jika nilai Signifikan < 0,05, maka terjadi Heteroskedastisitas

Hasil dari Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,764	4,313		,409	,684
Motivasi Kerja	,020	,086	,026	,229	,819
Pemberian Kompensasi	,000	,092	,000	,001	,999

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai signifikan variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,819 > 0,05 yang berarti tidak terjadinya Heteroskedastisitas.
2. Nilai signifikan variabel pemberian kompensasi (X_2) sebesar 0,999 > 0,05 yang berarti tidak terjadinya Heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala Multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF melalui program SPSS dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas.
2. Tolerance < 0,1 atau nilai VIF >10 maka terjadi Multikolinieritas.

Tabel 7 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
MOTIVASI KERJA	1,000	1,000
PEMBERIAN KOMPENSASI	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

Berdasarkan hasil dari uji Multikolinieritas pada Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa dengan melihat nilai Toleran atau VIF model regresi yang diperoleh dengan bantuan software SPSS menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan

pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran tidak terjadi gejala Multikolinieritas dikarenakan pada variabel motivasi kerja (X_1) dan pemberian kompensasi (X_2) nilai tolerance yang diperoleh sebesar $(1,000) > 0,1$ atau nilai VIF sebesar $(1,000) < 10$.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,704	7,607		1,013	,314
	MOTIVASI_KERJA	,282	,152	,200	1,857	,067
	PEMBERIAN_KOMPENSASI	,372	,163	,246	2,284	,025

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

Persamaan dari hasil regresi di atas adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,704 + 0,282 X_1 + 0,372 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak adanya nilai variabel bebas yakni motivasi kerja dan pemberian kompensasi maka perubahan kepuasan kerja yang dilihat dari nilai Y tetap sebesar 7,704
2. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menunjukkan sebesar 0,282 yang berarti apabila motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,282.
3. Variabel pemberian kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menunjukkan sebesar 0,372 yang berarti apabila pemberian kompensasi meningkat sebesar 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,372.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian kompensasi memiliki hubungan yang paling dominan terhadap kepuasan kerja, karena nilai variabel pemberian kompensasi lebih besar dari pada variabel motivasi kerja.

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni motivasi kerja (X_1) dan pemberian kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran.

Tabel 9 Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,314 ^a	,099	,076	3,061

a. Predictors: (Constant), Pemberian_Kompensasi, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,099 Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan pemberian kompensasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran adalah sebesar 9,9%. Sedangkan 90,1% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis. Hipotesis dapat diterima setelah membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dengan Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$, maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y (H_a diterima)
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y (H_o diterima)

Rumus t_{tabel} :

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0,05/2 ; 81-2-1) \\
 &= t(0,025; 78) = 1,990
 \end{aligned}$$

Tabel 10 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,704	7,607		1,013	,314
	MOTIVASI_KERJA	,282	,152	,200	1,857	,067
	PEMBERIAN_KOMPENSASI	,372	,163	,246	2,284	,025

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 10 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 1,857 lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} sebesar 1,990 atau nilai sig untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,067 $>$ 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel

motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran, yang berarti bahwa H_1 ditolak.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel pemberian kompensasi (X_2) sebesar 2,284 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} sebesar 1.990 atau nilai sig untuk variabel Pemberian Kompensasi (X_2) sebesar $0,025 < 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pemberian kompensasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran, yang berarti bahwa H_2 dapat diterima.

Hasil Uji Serempak (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (motivasi kerja dan pemberian kompensasi) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$, maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen (H_a diterima)
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen (H_o diterima)

Rumus F tabel :

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

Tabel 11 Uji Serempak (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,089	2	40,045	4,273	,017 ^b
	Residual	730,973	78	9,371		
	Total	811,062	80			

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

b. Predictors: (Constant), PEMBERIAN_KOMPENSASI, MOTIVASI_KERJA

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 11 di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja (X_1) dan pemberian kompensasi (X_2) secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar $0,017 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (4,273) > F_{tabel} (3,11)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) dan pemberian kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). yang berarti H_3 dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian diperoleh bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} (1,857) < t_{tabel} (1,990)$ dengan nilai sig $(0,067) > \alpha (0,05)$. Maka hipotesis pertama ditolak. Berdasarkan data tersebut, terdapat beberapa hal yang menyebabkan hal ini dapat terjadi dikarenakan beberapa karyawan kurang setuju bahwa motivasi yang diberikan seperti gaji, hubungan kerja, peluang untuk maju, dan pengakuan atau penghargaan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Faktor lain yang menyebabkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu karena adanya pandemi covid-19 sehingga waktu yang diberikan untuk mengisi kuesioner terbatas, ini menyebabkan responden mengisi pernyataan secara terburu-buru. Penelitian terdahulu terkait dengan motivasi terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Desi Nurmala Sari dengan judul pengaruh motivasi dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan, sehingga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bisa dikarenakan karyawan lebih menyesuaikan penilaian kinerja sebagai kepuasan kerja.

Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Namun, beberapa karyawan di sebagian perusahaan tidak merasakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian diperoleh bahwa pemberian kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} (2,284) > t_{tabel} (1,990)$ dengan nilai sig $(0,025) < \alpha (0,05)$. Maka hipotesis kedua dapat diterima. Ini artinya jika pemberian kompensasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat, sebaliknya jika pemberian kompensasi menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun.

Hal ini dikarenakan mengenai pemberian kompensasi pada perusahaan ini memiliki respon positif dan setuju bahwa pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan posisi jabatan karyawan, produktivitas kerja karyawan, biaya hidup, serta pendidikan dan pengalaman kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novelina Elisabet Siahaan dengan judul pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang menjelaskan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pemberian kompensasi sangatlah penting diperhatikan oleh perusahaan karena kompensasi dapat meningkatkan dan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang pantas dari perusahaan atas apa yang sudah dikerjakan, tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan melihat pengaruh dari motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja, sehingga memperoleh hasil yaitu nilai $F_{hitung} (4,273) > F_{tabel} (3,11)$ dan signifikan ($0,017 < \alpha (0,05)$). Hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pemberian kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal tersebut dapat disebabkan karena motivasi kerja dan pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja dinyatakan bahwa secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 1,857 lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} sebesar 1,990 atau nilai sig untuk variabel motivasi kerja sebesar $0,067 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak.
2. Pemberian kompensasi dinyatakan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai t_{hitung} untuk variabel pemberian kompensasi sebesar 2,284 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} sebesar 1.990 atau nilai sig untuk variabel pemberian kompensasi sebesar $0,025 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima.
3. Berdasarkan Uji Determinasi, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,099. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel motivasi kerja (X_1) dan pemberian kompensasi (X_2) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran sebesar 9,9%. Sedangkan sisanya sebesar 90,1% lagi merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan Uji Serempak (Uji F), diperoleh hasil nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja (X_1) dan pemberian kompensasi (X_2) secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar $0,017 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (4,273) > F_{tabel} (3,11)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Kota Kisaran.

DAFTAR PUSTAKA

Assarofa, H. M. (2018, Oktober). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. *Conference on Management and Behavioral Studies*.

Deddy Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* (1 ed.).

Bandung: Alfabeta.

- Desi, N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya. *Skripsi*. Surabaya: Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur .
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Badan Penerbit BPFE.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliansyah, N. (2015). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah* (1 ed.). Jakarta: Prenadamedia.
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000
- Kreitner & Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi* (9 Buku 1 ed.). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sembiring, R. (2016). Impact of human resources' knowledge and skills on SMEs' in Medan City, Indonesia. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 5(3).
- Siahaan, N. E. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Skripsi*. Medan: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia
- Sinaga, R., Normi, S., Panjaitan, M., & Sagala, T. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN ADOLINA PERBAUNGAN. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(1), 17-24.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian & Pengembangan (Research and Development/ R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Sukatendel, B. P., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. *Majalah Ilmiah METHODODA*, 11(2), 97-105.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. (2019). *Evaluasi Kiawnerja Insani pada Perusahaan: Kiat Sukses Meraih Target Perusahaan Melalui Karyan Handal dan*

Profesional. Jakarta Barat: CV. Campustaka.

Vikky, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Gading Mas Indonesia Teguh Jember. *Jurnal Ekonomi Dan SDM*, 1-16.

Yoyo Sudaryo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.

Yulia Pertiwi, E. d. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kebun Bangun. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol 7, No.2*, 11-20