

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Yuliana
Yon Rizal dan Nurdin
Pendidikan Ekonomi P. IPS FKIP Unila
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

Abstract: This research was aimed to determine the effect of compensation and motivation to work on job satisfaction. The method used was descriptive approach verification of *ex post facto* and surveys. The population was the employees of Cendrawasih Market of Metro City who already have been working more than one year. The population were 94 employees and 76 employees for the sample, in which amount of population was determined by the Cochran formula. Probability technique and simple random sampling was used in this research. Hypothesis testing used simple linear regression and multiple linear regression. The results showed that: (1) There is a compensation effect on job satisfaction. (2) There is a work motivation influence on job satisfaction. (3) There is an influence of education compensation and motivation to work on job satisfaction.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan survey. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan toko Pasar Cendrawasih Kota Metro yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. yaitu berjumlah 94 karyawan dan sampel 76 karyawan yang ditentukan dengan rumus Cochran. Teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling* menggunakan *simple random sampling*. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier multipel. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. (2) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. (3) Ada pengaruh pendidikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, kompensasi, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, pengorganisasian, pengendalian dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manusia tersebut yang telah melaksanakan proses pencapaian tujuan dalam bidang organisasi, produksi, keuangan, kepegawaian, dan pemasaran. Manusia dianggap berperan penting dalam penentu keberhasilan suatu tujuan sehingga manusia harus memiliki kemampuan dan pengalaman yang harapannya dapat membantu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Manusia dalam melaksanakan usahanya akan menghadapi suatu permasalahan yang dianggap serius dan mempengaruhi hasil kinerja, masalah tersebut biasanya terdapat pada bahan baku yang digunakan, bahan mentah, lingkungan kerja, mesin-mesin produksi, dan modal. Selain itu masalah yang ditemukan dalam pencapaian usaha adalah karyawan atau sumber daya manusia.

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 29), "Faktor karyawan dalam SDM adalah faktor utama. Oleh karenanya proses perekrutan karyawan, pembinaan dan pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan". Karyawan harus dapat memotivasi dirinya sendiri agar ingin bekerja keras, bertanggung jawab, optimis dan berusaha meningkatkan kualitas diri untuk menyiapkan mental kuat dan tangguh dalam menghadapi persaingan dan masalah yang akan dihadapinya. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan pasar penjaga toko yang

melayani konsumen dan menawarkan barang dagangan. Pasar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pasar Cendrawasih Kota Metro.

Pasar Cendrawasih Kota Metro adalah pasar tradisional yang mempertemukan antar penjual dan pembeli sehingga terjadi transaksi jual beli, tawar-menawar harga sampai terjadi kesepakatan harga suatu barang yang diinginkan. Pasar cendrawasih menjual barang-barang yang harganya sesuai dengan kualitas barang dan banyak jenis barang yang ditawarkan oleh para pedagang. Namun dalam hal kepegawaian atau karyawan yang bekerja dengan para pedagang kebanyakan karyawan belum mendapatkan kompensasi yang memuaskan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain kompensasi para karyawan belum mendapatkan motivasi kerja dalam hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Karena motivasi kerja akan menimbulkan suatu dorongan untuk bekerja keras dan target yang ingin dicapai dapat tercapai sehingga menimbulkan perasaan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan di Pasar Cendrawasih Kota Metro kepuasan kerja dari 94 responden yang memiliki kepuasan kerja karyawan rendah sebanyak 56 karyawan atau 59,58%, kemudian yang memiliki kepuasan kerja karyawan sedang sebanyak 22 karyawan atau 23,40%, dan yang memiliki kepuasan kerja karyawan yang tinggi sebanyak 16 karyawan atau 17,02%. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan

belum mencapai titik optimal dalam mencapai tujuannya.

Berhasil tidaknya pencapaian kepuasan kerja tergantung pada proses kegiatan. Salah satu teori tentang kepuasan kerja yaitu teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas (Hasibuan, 2000: 121).

Kemungkinan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 858), dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya bisa mengacu pada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti, rumah dinas dan kendaraan kerja.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 743), secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internasional dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan

membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwasanya kompensasi menjadi pemicu karyawan bekerja secara maksimal sampai keberhasilan strategi perusahaan dapat tercapai, kompensasi sebagai pancingan bagi karyawan agar bekerja keras oleh sebab itu kompensasi yang diberikann harus sesuai dengan kerja keras karyawan sehingga tercapai suatu keadilan dan terpenuhi antara hak dan kewajiban karyawan.

Kompensasi yang di peroleh berupa upah, gaji, bonus atau komisi tidak cukup memberikan karyawan perasaan bahagia dalam bekerja, oleh karenanya dalam bekerja juga terdapat hiburan, pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, produktivitas, dan kepuasan. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan perasaan senang dan merasa pekerjaan yang dijalani bukan pekerjaan yang sulit dan berat namun pekerjaan tersebut akan berubah menjadi sebuah pekerjaan yang ringan dan menjadi sebuah kebutuhan untuk mendapatkan kepuasan. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai dan Sagala, (2009: 741), kompensasi *financial* terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau *benefit*, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi *financial* langsung yang meliputi hiburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan

sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, produktivitas, dan kepuasan. Berdasarkan pendapat tersebut kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sangat diperlukan dan mempengaruhi dalam pencapaian tujuan target pekerjaan. Motivasi yang dimaksud adalah dukungan yang diperoleh baik oleh atasan, rekan kerja, keluarga maupun muncul dalam diri individu. Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *insible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Berdasarkan pernyataan tersebut bahwasannya motivasi merupakan suatu daya penggerak dan dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang didalamnya terdapat sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu hal ini akan mengacu pada arah perilaku individu (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku individu (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Oleh

karena itu penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Sugiyono, 2009: 6). Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu kondisi.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data yang ada di tempat penelitian sehingga menggunakan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penelitian dengan pendekatan *ex post facto* merupakan penelitian yang meneliti peristiwa

yang telah terjadi dengan merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2009: 7).

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 297). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan toko Pasar Cendrawasih Kota Metro yang sudah bekerja lebih dari satu tahun yaitu berjumlah 94 orang. Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi digunakan rumus *Cochran*. Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 76 karyawan. Dengan menggunakan rumus *Cochran*, maka dalam menentukan besarnya sampel mempertimbangkan atau memasukkan karakter yang terdapat pada populasi sehingga diharapkan penentuan besarnya sampel tersebut akan dapat mencerminkan kondisi populasi yang sebenarnya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi dan angket. Uji persyaratan instrumen dengan uji validitas, reliabilitas, sedangkan uji persyaratan analisis data dengan uji normalitas, homogenitas, sedangkan uji persyaratan linear ganda dengan

uji kelinieran, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedasitas, sedangkan analisis data dengan uji regresi linear sederhana dan uji regresi multipel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh kedua variabel X, yaitu kompensasi dan motivasi kerja terhadap Y yaitu kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro Tahun 2015 maka digunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Sedangkan untuk hipotesis ketiga menggunakan regresi linier multiple.

1. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerjakaryawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015.

H_1 : Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerjakaryawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015.

Tabel 29. Korelasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,473(a)	,224	,213	7,67096

a Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Tabel 30. Koefisien Regresi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients(a)					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,176	5,264		6,112	,000
Kompensasi (X1)	,533	,116	,473	4,618	,000

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana dengan SPSS tentang kompensasi (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diperoleh persamaan garis regresi yaitu.

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 32,176 + 0.533X$$

Konstanta a = 32,176 + dan koefisien b = 0.533 menyatakan bahwa jika tidak ada skor kompensasi (X=0) maka rata-rata skor kepuasan kerja sebesar 32,176. Koefisien regresi untuk X sebesar 0.533 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X atau jika kompensasi karyawan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,730 (Rusman 2011: 79).

Dengan demikian, diperoleh t_{hitung} untuk kompensasi sebesar 4,618 > t_{tabel} sebesar 1,665 (hasil intervolasi) dan probabilitasnya (sig.) ternyata 0.000 < 0.05 hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan kata lain, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Hipotesis Kedua

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015.

H₁ : Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015.

Tabel 31. Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,353(a)	,125	,113	8,14509

a Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Tabel 32. Koefisien Regresi Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39,176	5,307		7,382	,000
Motivasi Kerja (X2)	,380	,117	,353	3,248	,002

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana dengan SPSS tentang aktivitas belajar siswa di sekolah (X₂) terhadap hasil belajar akuntansi (Y) dapat diperoleh persamaan garis regresi yaitu.

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 39,176 + 0,380X$$

Konstanta $a = 39,176$ dan koefisien $b = 0,380$ menyatakan bahwa jika tidak ada skor motivasi kerja ($X=0$) maka rata-rata skor kepuasan kerja sebesar 39,176. Koefisien regresi untuk X sebesar 0,380 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X atau jika motivasi kerja tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,653 (Rusman 2011: 79).

Dengan demikian, diperoleh t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar $3,248 > t_{tabel}$ sebesar 1,665 (hasil intervolasi) dan probabilitasnya (sig.) ternyata $0.000 < 0.05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak ada pengaruh pendidikan etika dalam keluarga dan aktivitas belajar siswa di sekolah terhadap hasil belajar akuntansi siswa kelas XI IPS SMA Negeri 14 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2014/2015.

H_1 : Ada pengaruh pendidikan etika dalam keluarga dan aktivitas belajar siswa di sekolah terhadap hasil belajar akuntansi siswa kelas XI IPS SMA Negeri 14 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2014/2015.

Tabel 33. Koefisien Regresi Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients(a)					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,785	6,662		2,219	,030
Kompensasi (X_1)	,538	,106	,477	5,059	,000
Motivasi Kerja (X_2)	,385	,101	,358	3,801	,000

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier multiple dengan SPSS dapat diperoleh persamaan garis regresi yaitu.

$$\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2$$

$$\hat{Y} = 14,785 + 0,538X_1 + 0,385X_2$$

Konstanta $a = 14,785$ dan koefisien $b_1 = 0,538$; $b_2 = 0,385$; menyatakan bahwa jika tidak ada skor kompensasi dan motivasi kerja ($X=0$) maka rata-rata skor kepuasan kerja sebesar 14,785. Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,538 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X atau jika kompensasi karyawan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,538. Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,385 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X atau jika motivasi kerja tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,385 (Rusman 2011:79).

Tabel 34. ANOVA Untuk Uji Hipotesis Kompensasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1974,527	2	987,264	19,827	.000(a)
Residual	3634,880	73	49,793		
Total	5609,408	75			

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

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Untuk menguji hipotesis tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik F, dari hasil analisis data dengan SPSS di atas, diperoleh $F_{hitung} = 41,600$ dengan signifikansi (sig.) sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk/df) untuk pembilang = 2 dan penyebut = 73 dan $\alpha = 0,05$ dari daftar tabel diperoleh = 3,12, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $19,827 > 3,12$ maka H_0 ditolak dan menerima H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dengan menggunakan komputer melalui program SPSS 15, dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh kompensasi

terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015.

Penelitian yang sama pun dilakukan oleh Yudistya pada tahun 2010 dari Universitas Lampung terhadap variabel kompensasi dengan judul Kompensasi dengan Semangat Kerja Karyawan pada Koperasi Telkomsel Kantor Cabang Lampung tahun 2010, menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Koperasi Telkomsel Kantor Cabang Lampung Tahun 2010 yang dibuktikan dari nilai r_{rh} terletak antara 0,400-0,599.

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi juga merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Kompensasi adalah hak yang diterima karyawan setelah menyelesaikan kewajiban secara maksimal dan memuaskan. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai dan Sagala, (2009: 743), secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internasional dan eksternal. Keadilan eksternal

menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja. Dengan maksud karyawan yang memberikan hasil maksimal dalam bekerja akan mendapatkan kompensasi secara adil sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 741), kompensasi *financial* terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau *benefit*, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi *financial* langsung yang meliputi hiburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, produktivitas, dan kepuasan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja karyawan karena tidak memperoleh kepuasan kerja.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa karyawan yang ingin mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi maka ia harus meningkatkan kinerjanya dengan begitu karyawan

akan menerima kompensasi tinggi dan memperoleh kepuasan kerja. kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa atau penghapusan utang antara dua pihak yang saling berutang dengan memperhitungkan kewajiban dan hak masing-masing, kompensasi yang di peroleh berupa upah, gaji, bonus atau komisi tidak cukup memberikan karyawan perasaan bahagia dalam bekerja, oleh karenanya dalam bekerja juga terdapat hiburan, pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, produktivitas, dan kepuasan. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan perasaan senang dan merasa pekerjaan yang dijalani bukan pekerjaan yang sulit dan berat namun pekerjaan tersebut akan berubah menjadi sebuah pekerjaan yang ringan dan menjadi sebuah kebutuhan untuk mendapatkan kepuasan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dengan menggunakan komputer melalui program SPSS 15, dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015.

Penelitian yang sama pun dilakukan oleh Mirajanah pada tahun 2005 dari Universitas Lampung terhadap variabel motivasi kerja dengan judul pengaruh faktor-faktor motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

CV. Sinar Laut di Bandar Lampung tahun 2005 menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sinar Laut di Bandar Lampung tahun 2005 yang dibuktikan dari hasil pengujian tabel Anava dengan signifikansi 0,05 diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel} = 32,424 > 3,17$.

Menurut Sardiman, (2005: 73), motivasi berasal dari kata “*motive*” atau “*motion*” yang berasal dari bahasa Inggris yang dapat diartikan sebagai daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Menurut Dalyono, (2009: 57), motivasi adalah daya penggerak atau dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan.

Menurut Hamalik, (2004: 161), mengemukakan tentang fungsi motivasi sebagai berikut.

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

Motivasi pada dasarnya merupakan keinginan yang ingin dipenuhi, maka ia akan timbul jika ada rangsangan, baik karena adanya kebutuhan

maupun minat terhadap sesuatu. Berdasarkan penjelasan dari tokoh di atas motivasi merupakan serangkaian perilaku yang mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara sukarela dan baik. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja juga dapat diartikan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 848), yang mengemukakan teori mengenai motivasi kerja yaitu pola dasar pemikiran *Expectancy Theory* yang memfokuskan sebagai berikut.

1. *Effort-performance relationship*, probabilitas yang akan diterima oleh individu dengan mengerahkan kemampuannya untuk suatu hasil kerja yang baik.
2. *Performance-reward relationship*, tingkatan kepercayaan individu atas hasil kerja tertentu akan mengakibatkan harapan yang diinginkan.
3. *Reward-personal goal relationship*, penghargaan organisasi atas seseorang mengakibatkan kepuasan individu di dalam bekerja.

Hal ini berarti karyawan akan memperoleh hasil kerja yang memuaskan karena bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan menggunakan kemampuan tersebut secara maksimal. Karyawan yang memiliki target dalam bekerja maka ia akan

meningkatkan kepercayaan diri terhadap hasil kerja yang akan dicapai tersebut. Pada akhirnya motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibuktikan oleh teori *Reward-personal goal relationship*, karena adanya suatu motivasi berupa penghargaan terhadap kinerja karyawan tersebut.

3. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan analisis data, dapat membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015. Hasil analisis tersebut sejalan dengan pendapat Rivai dan Sagala, (2009: 858), dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya bisa mengacu pada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti, rumah dinas dan kendaraan kerja. Kemudian salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh *Edward Lawler* yang dikenal dengan *Equity Model Theory* atau teori kesejahteraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai dan Sagala, (2009: 741), kompensasi *financial* terdiri dari kompensasi

tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau *benefit*, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi *financial* langsung yang meliputi hiburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

Kompensasi merupakan salah satu hasil yang diperoleh karyawan sebagai pengganti kerja keras yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan yang telah dicapai. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan kerja keras karyawan maka karyawan tersebut akan merasa puas atas pekerjaan mereka karena kompensasi adalah alasan penting karyawan bekerja dan memberikan kinerja terbaiknya. Kompensasi juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan dimana akan berpengaruh pula terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dan motivasi mengakibatkan karyawan akan meningkatkan kinerja secara optimal sehingga menimbulkan perasaan puas dalam bekerja.

Menurut Dalyono, (2009: 57), motivasi adalah daya penggerak atau dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Dorongan itu pada umumnya diarahkan untuk mencapai sesuatu tujuan. Sehingga motivasi dapat memberikan semangat yang luar biasa terhadap seseorang untuk berperilaku dan dapat memberikan arah dalam belajar. Untuk meningkatkan motivasi dan semangat yang harus dilakukan adalah memberikan upah yang wajar

dan meningkatkan kondisi kerja yang kondusif sebagai salah satu motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya, sebab karyawan adalah faktor penyumbang terbesar suatu pemasaran.

Implikasi yang disebutkan oleh para ahli bahwasannya kompensasi dan motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik untuk memperoleh kepuasan kerja atas kompensasi yang diberikan. Serta motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan terpenuhinya kompensasi dan karyawan mendapatkan motivasi dalam bekerja maka karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, sebab kompensasi dan motivasi kerja adalah sebuah kebutuhan yang harus terpenuhi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015. Dengan kata lain, semakin kompensasi tinggi maka kepuasan kerja juga akan tinggi.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015. Dengan arti bahwa jika kompensasi dan motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dalyono. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamalik. 2004. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai dan Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusman, Tedi. 2011. *Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Bandar Lampung: Novi.
- Sardiman. 2005. *Interaksi Belajar dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian
Pendidikan Pendekatan
Kuantitatif, Kualitatif, dan
R&D*. Bandung: Alfabeta.