

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT DUTA MEDIA INDONESIA AREA PEMATANGSIANTAR

Oleh:
Dewi Cahyanti
S1 Manajemen
Darwin Lie, Efendi, Sherly

Abstraksi

Hasil penelitian adalah kompensasi sudah baik, motivasi sudah baik dan kepuasan kerja juga sudah puas. Hasil analisis regresi $\hat{Y} = 13,181 + 0,542X_1 + 0,440X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar. Nilai korelasi $r = 0,694$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar. Nilai koefisien determinasi yaitu 0,482, artinya baik tidaknya kepuasan kerja dijelaskan sebesar 48,2% oleh kompensasi dan motivasi. Hipotesis H_0 ditolak, artinya kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar.

Adapun saran dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kompensasi sebaiknya perusahaan memperbaiki sistem pembayaran dan memberikan kesejahteraan yang lebih baik lagi kepada karyawannya. Untuk meningkatkan motivasi sebaiknya pimpinan harus memberikan keyakinan kepada karyawan agar mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bersemangat mengikuti perkembangan teknologi. Sedangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya perusahaan lebih memberikan perhatiannya dan memberikan promosi kepada setiap karyawan yang berprestasi agar karyawan merasa bangga dan puas.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja

Abstraction

The results of this study can be summarized as follows compensation is good, motivation is good and job satisfaction is also satisfied. Regression analysis result $\hat{Y} = 13,181 + 0,542 X_1 + 0,440X_2$, meaning there is positive influence between compensation (X_1) and motivation (X_2) to job satisfaction (Y) at PT Duta Media Indonesia Pematangsiantar Area. Correlation value $r = 0,694$ which means there is a moderately high and positive correlation between compensation, motivation and job satisfaction of employees at PT Duta Media Indonesia Pematangsiantar Area. Determination coefficient value is 0,482, meaning whether or not job satisfaction is explained by 48,2% by compensation and motivation. Hypothesis H_0 rejected, meaning that compensation and motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Duta Media Indonesia Pematangsiantar Area.

As for suggestions from the results of this study is to improve compensation should the company improve the payment system and provide better welfare to employees. To improve the motivation should the leadership should give confidence to employees to achieve high performance and eager to follow the development of technology. Meanwhile, to improve job satisfaction, the company should give more attention and give promotion to every employee who have achievement so that employees feel proud and satisfied.

Keywords: Compensation, Motivation and Job Satisfaction

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Organisasi merupakan perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama di dalamnya terdapat aktivitas. Sumber daya manusia atau tenaga kerja sangat diperlukan baik di instansi pemerintahan, usaha-usaha sosial, atau perusahaan-perusahaan. Untuk mencapai suatu organisasi sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang dibutuhkan.

PT Duta Media Indonesia adalah salah satu perusahaan jasa yang ada di Indonesia. PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan cara memberikan kompensasi yang sebanding sehingga mendorong karyawan untuk lebih dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung

jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan PT Duta Media Indonesia kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan dan tanggungjawab dari masing-masing karyawan.

Untuk memperoleh hasil kerja yang optimal, perlu adanya perhatian terhadap kepuasan kerja sebagai indikator penilaian proses kinerja. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja pada saat yang sama ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Adapun dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri seperti sikap karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, kenyamanan pekerjaan yang sekarang di kerjakan karyawan dalam perusahaan, pekerjaan yang diberikan perusahaan, kesempatan yang diberikan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan.

Gaji atau upah seperti gaji yang diterima, tunjangan yang diterima dan bonus yang diterima. Kesempatan promosi seperti promosi yang diberikan berdasarkan lama bekerja, promosi yang diberikan berdasarkan kinerja, promosi yang diberikan berdasarkan pengalaman kerja dan dimensi rekan kerja seperti hubungan dengan rekan kerja, perhatian antar semua rekan kerja dan dukungan yang diberikan rekan kerja. Fenomena yang terjadi pada PT Duta media Indonesia Area Pematangsiantar yaitu pada dimensi kesempatan promosi. Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada karyawan, bahwa sangat sulit untuk mendapatkan jenjang karir karena tidak adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah pemberian kompensasi. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung sangat subjektif dan merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri. Adapun dimensi kompensasi adalah kompensasi finansial langsung seperti gaji dan bonus, kompensasi finansial tidak langsung seperti tunjangan karyawan berupa tunjangan hari raya, tunjangan bpjs kesehatan dan tunjangan pensiun. Kompensasi non finansial seperti fasilitas kantor, kenyamanan dan kelengkapan pakaian seragam kerja. Fenomena yang terjadi pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar terdapat pada dimensi kompensasi finansial tidak langsung yaitu tidak diberikannya tunjangan hari raya, tunjangan bpjs kesehatan dan tunjangan pensiun kepada sebagian karyawan tidak tetap (*freelance*).

Selain pemberian kompensasi, motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi adalah sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat yang dapat mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu. Adapun dimensi motivasi adalah kebutuhan akan prestasi seperti usaha untuk mendapatkan prestasi kerja, usaha untuk mencoba berbagai alternatif, usaha memperoleh pendapatan besar, kebutuhan akan afiliasi seperti hasil pelayanan mendapat penghargaan dari pimpinan, inisiatif di hargai pimpinan, kebanggaan dalam bekerja tanpa takut gagal dan kebutuhan akan kekuasaan seperti usaha memperoleh jabatan, usaha memperoleh jabatan dengan tantangan dan usaha memperoleh jabatan dengan persaingan. Fenomena yang terjadi pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar terdapat pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan yaitu tidak adanya kesempatan promosi kenaikan jabatan yang di berikan perusahaan kepada sebagian karyawan tidak tetap (*freelance*).

2. Rumusan Masalah

- Bagaimana gambaran kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar.

- Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

3. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui gambaran kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar.
- Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

4. Metode Penelitian

Objek penelitian adalah PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar yang terletak di Perumahan Siantarmas Residence Blok B. No.5 Jalan Rakutta Sembiring Pematangsiantar. Populasi adalah seluruh karyawan PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar yang berjumlah 40 orang karyawan. Dengan melihat jumlah populasi yang ada, maka populasi sebanyak 40 orang dijadikan sampel jenuh pada penelitian ini.

Desain penelitian adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Jenis data yang adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Griffin (2004:8), manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, financial, fisik dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Menurut Daft (2007:6), manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian sumber daya organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Mary (2007:8), manajemen adalah proses mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.

Menurut Dessler dalam Sutrisno (2011:5), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Menurut Mathis dan John (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan

organisasi. Sedangkan menurut Mondy (2008:10), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, penulis menyimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi dalam penggunaan bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Kompensasi

Menurut Mondy (2008:4), kompensasi adalah keseluruhan jumlah bayaran yang diterima para karyawan sebagai alternatif jasa yang telah mereka berikan. Menurut Dessler (2007:46), kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan muncul dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Mathis dan John (2011:419), kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Para pemberi pekerja harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

Dari pendapat beberapa ahli di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

3. Motivasi

Menurut Griffin (2004:38), motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Menurut Rivai (2008:457), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Handoko (2002:252), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa pengertian motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2005:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Tiga dimensi yang diterima secara umum mengenai kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Menurut Siagian (2003:295), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang

pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:117), mengatakan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli, penulis menyimpulkan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

C. PEMBAHASAN

1. Analisis

a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari karyawan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar. Setelah pengujian data maka langkah selanjutnya melakukan pengkajian kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini.

Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

Interval Kelas =
$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$
$$= \frac{5 - 1}{5}$$
$$= \frac{4}{5}$$
$$= 0,8$$

Dari rumus diatas dapat diperoleh interval kelas 0,8 sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Kompensasi	Motivasi	Kepuasan kerja
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Puas
1,81 - 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Puas
2,61 - 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Puas
3,41 - 4,20	Baik	Baik	Puas
4,21 - 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Puas

Sumber : hasil pengolahan data

1) Gambaran Kompensasi Pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar

Dari hasil analisa dapat dilihat untuk dimensi kompensasi finansial pada indikator ketepatan waktu penerimaan gaji berada pada nilai rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan gaji yang diberikan kepada karyawan PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar sudah di atas UMR (Upah Minimum Regional) sehingga masing-masing karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Selanjutnya pada indikator kesesuaian upah yang diterima memperoleh nilai rata-rata 3,98 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan upah yang diberikan kepada karyawan PT Duta media

Indonesia Area Pematangsiantar sudah baik dan di atas UMR sehingga masing-masing karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pada indikator ketepatan waktu penerimaan komisi berada pada rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan jumlah komisi yang diterima masing-masing karyawan sesuai dengan target yang dicapai oleh masing-masing karyawan PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar. Selanjutnya pada indikator ketepatan waktu penerimaan bonus memperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan jumlah dari besar kecilnya bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapai oleh masing-masing karyawan PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar.

Pada indikator tunjangan hari raya yang diterima berada pada rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini disebabkan jumlah THR yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selanjutnya pada indikator tunjangan BPJS kesehatan yang diterima memperoleh nilai rata-rata 3,10 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini disebabkan karena masing-masing karyawan tetap telah mendapat kartu peserta BPJS kesehatan yang diberikan oleh HRD. Selanjutnya untuk indikator tunjangan pensiun yang diterima memperoleh nilai rata-rata 3,05 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini disebabkan karyawan tetap mendapatkan tunjangan pensiun sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya untuk dimensi kompensasi non finansial pada indikator fasilitas kantor di perusahaan memperoleh nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan fasilitas kerja yang disediakan PT Duta media Indonesia Area Pematangsiantar sudah cukup lengkap. Selanjutnya pada indikator kenyamanan yang diberikan perusahaan saat bekerja memperoleh nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria baik, hal ini disebabkan karyawan terbiasa untuk menegur sapa antar sesama rekan kerja dan pimpinan ketika datang ke kantor pada pagi hari maupun ketika pulang kerja pada sore hari. Hal ini dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan untuk datang bekerja dengan hati yang gembira karena adanya keakraban antar satu dengan yang lainnya. Dan yang terakhir pada indikator kelengkapan pakaian seragam kerja memperoleh nilai rata-rata 4,15 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan karyawan PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar telah mendapatkan seragam kerja yang lengkap seperti pakaian, sepatu, dan tas untuk bekerja.

Dari total jawaban responden mengenai baik dari segi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mendapat nilai rata-rata sebesar 3,78 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,15 dengan kriteria jawaban baik untuk kompensasi non finansial pada kelengkapan pakaian seragam kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,05 untuk dimensi kompensasi finansial pada indikator tunjangan pensiun.

2) Gambaran Motivasi Pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar

Dari hasil analisa, dapat dilihat bahwa untuk dimensi kebutuhan akan prestasi pada indikator penggunaan pengetahuan untuk mencapai prestasi kerja memperoleh nilai rata-rata 3,78 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan pendidikan dan pelatihan karyawan sangat rutin dilaksanakan. Selanjutnya pada indikator penggunaan berbagai alternatif untuk meraih keberhasilan memperoleh nilai rata-rata 3,63 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan para karyawan hampir semua sudah memiliki pengetahuan lebih dalam membuat alternatif untuk menjalankan pekerjaan. Untuk indikator pencapaian prestasi kerja dalam memperoleh pendapatan yang besar dengan nilai rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan para karyawan bekerja lebih keras guna mendapatkan prestasi kerja yang lebih baik agar memperoleh pendapatan yang lebih besar.

Selanjutnya untuk dimensi kebutuhan akan afiliasi, pada indikator penghargaan pimpinan atas pelayanan karyawan memperoleh nilai rata-rata 3,60 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan karyawan sudah memperoleh apresiasi dari pimpinan yang sesuai dengan pekerjaan atas pelayanan yang diberikannya. Indikator penghargaan pimpinan atas inisiatif karyawan memperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan setiap inisiatif yang dilakukan karyawan menjadi bahan pertimbangan dan menilai potensi diri karyawan. Demikian juga halnya dengan indikator rasa kebanggaan karyawan dalam mengerjakan semua tugas tanpa harus takut gagal memperoleh nilai rata-rata 3,60 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan karena kerjasama antar karyawan yang terjadi sudah baik sehingga para karyawan bisa saling memberikan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga dapat menghilangkan rasa takut gagal.

Selanjutnya untuk dimensi kebutuhan akan kekuasaan pada indikator usaha karyawan untuk memperoleh jabatan memperoleh nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini disebabkan para karyawan meningkatkan semangat kerja untuk mendapatkan jabatan tertentu. Pada indikator usaha karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 3,10 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini disebabkan semua tugas yang diberikan perusahaan dapat diselesaikan dengan baik dan cepat sehingga para karyawan bisa mendapatkan kesempatan meraih jabatan yang tinggi. Dan yang terakhir pada indikator usaha karyawan dalam menghadapi persaingan memperoleh nilai rata-rata 3,03 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini disebabkan para karyawan semangat untuk selalu menjadi yang terbaik dari karyawan yang lainnya.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata motivasi yang diberikan kepada responden berada pada nilai 3,56 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,10 dengan kriteria jawaban baik pada indikator

pencapaian prestasi kerja dalam memperoleh pendapatan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,03 dengan kriteria nilai cukup baik pada indikator usaha karyawan dalam menghadapi persaingan.

3) **Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar**

Dari hasil analisa, dapat dilihat bahwa untuk dimensi pekerjaan itu sendiri untuk indikator sikap karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memperoleh nilai rata-rata 3,98 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan perusahaan menempatkan karyawan pada bidangnya masing-masing. Indikator kenyamanan pekerjaan yang sedang dikerjakan dalam perusahaan memperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan antar sesama karyawan selalu bersikap ramah dan saling tegur sapa yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Untuk indikator pekerjaan yang diberikan perusahaan memperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria puas, hal ini disebabkan perusahaan mampu menempatkan karyawan pada posisi sesuai dengan kemampuan mereka. Selanjutnya untuk indikator kesempatan yang diberikan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan memperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan oleh perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan masing-masing.

Untuk dimensi gaji dengan indikator gaji yang diterima karyawan memperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan perusahaan memberikan gaji karyawan di atas dari UMR. Indikator tunjangan yang diberikan perusahaan memperoleh nilai rata-rata 3,78 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan. Untuk indikator bonus yang diberikan perusahaan memperoleh nilai rata-rata 3,60 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang mencapai target.

Selanjutnya dimensi kesempatan promosi dengan indikator promosi yang diberikan berdasarkan lamanya bekerja memperoleh nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup puas, hal ini disebabkan perusahaan kurang memberikan kesempatan promosi kepada karyawan yang sudah lama berkerja. Untuk indikator promosi yang diberikan berdasarkan kinerja memperoleh nilai rata-rata 2,95 dengan kriteria jawaban cukup puas, hal ini disebabkan kebijakan perusahaan mengenai kesempatan promosi bagi karyawan belum cukup baik. Selanjutnya pada indikator promosi yang diberikan berdasarkan pengalaman kerja memperoleh nilai rata-rata 3,25 dengan kriteria jawaban cukup puas, hal ini disebabkan perusahaan kurang memberikan promosi kepada karyawan yang sudah banyak pengalaman kerjanya.

Selanjutnya untuk dimensi rekan kerja dengan indikator hubungan dengan rekan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban cukup puas, hal ini disebabkan oleh hubungan kekeluargaan antar sesama rekan kerja terjalin dengan baik dan harmonis. Untuk indikator perhatian antar semua rekan kerja memperoleh nilai rata-rata 4,08 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan oleh karyawan peduli dengan sesama rekan kerjanya. Dan yang terakhir untuk indikator dukungan yang diberikan rekan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan oleh karyawan saling membantu dan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

Secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan dengan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi dan rekan kerja memiliki nilai rata-rata 3,67 dengan kriteria jawaban puas. Nilai rata-rata kepuasan tertinggi ada pada indikator perhatian antar semua rekan kerja dengan nilai 4,08 dengan kriteria jawaban puas. Sedangkan nilai rata-rata kepuasan kerja terendah berada pada indikator promosi yang diberikan berdasarkan kinerja karyawan yang bernilai 2,95 dengan kriteria jawaban cukup puas.

b. **Deskriptif Kuantitatif**

1) **Regresi Linear Berganda**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis dilakukan dengan melakukan tabulasi jawaban responden pada kuesioner yang dijalankan. Untuk melihat pengaruh variabel dengan persamaan regresi berganda maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 21:

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13.181	5.970	
	Kompensasi	.542	.200	.427
	Motivasi	.440	.3207	.334

a. *Dependent Variabel: Kepuasan Kerja*

Sumber: hasil pengolahan data

Dari table tersebut dapat diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = 13,181 + 0,542X_1 + 0,440X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar.

2) **Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.454	4.938

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai r sebesar 0,694, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar sesuai dengan kriteria koefisien korelasi pada tabel 4. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi yaitu 0,482, artinya baik tidaknya kepuasan kerja dijelaskan sebesar 48,2% oleh kompensasi dan motivasi selebihnya 51,8% dijelaskan oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, etos kerja dan kinerja karyawan yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3) Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan, yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi dan Motivasi yang diuji berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak.

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Tabel 4
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	838.915	2	419.457	17.205	.000 ^b
	Residual	902.060	37	24.380		
	Total	1740.975	39			

a. Dependent Variable:Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,205 $> F_{tabel}$ pada tingkat (0,05; 2 vs 37) adalah sebesar 3,25. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau taraf signifikansi 0,000 $<$ dari α 0,05, maka H_0 ditolak, artinya kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar secara simultan.

b) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial yang dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi dan Motivasi yang diuji berpengaruh terhadap Kepuasan

Kerja. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak.

Tabel 5
Perkiraan Nilai t_{hitung}
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.208	.034
	Kompensasi	2.716	.010
	Motivasi	2.128	.040

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 5 diperoleh pada variabel kompensasi didapat t_{hitung} sebesar 2,716 $> t_{tabel}$ dengan ketentuan n-k-1 pada level kesalahan 5% atau 0,05 (40-2-1=37) sebesar 2,026 atau taraf signifikan 0,010 $<$ dari α 0,05 maka H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar. Sementara hasil tabel di atas pada variabel motivasi didapat t_{hitung} 2,128 $> t_{tabel}$ sebesar 2,026 atau taraf signifikan 0,040 $<$ dari α 0,05 maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Kompensasi Pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar

Dimensi pertama yang memperoleh nilai terendah 3,38 terdapat pada indikator tunjangan hari raya (THR), hal ini disebabkan THR yang diberikan hanya satu bulan gaji sehingga kurang memotivasi karyawan untuk loyal terhadap perusahaan. Dan pemberian THR hanya kepada karyawan tetap saja, sementara pekerja di PT Duta media Indonesia Area Pematangsiantar kebanyakan karyawan *freelanch*. Hal ini dapat diatasi dengan pembaharuan kebijakan perusahaan akan ketentuan THR di PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar. Agar THR dapat diberikan kepada seluruh karyawan tanpa membedakan karyawan *freelance* ataupun karyawan tetap.

Selanjutnya pada indikator tunjangan BPJS kesehatan memperoleh nilai rata-rata 3,10, hal ini dikarenakan adanya potongan BPJS kesehatan yang beraneka ragam jenisnya yang dipotong dari gaji karyawan. Hal ini dapat diatasi dengan cara perusahaan memberikan penjelasan tentang pemotongan BPJS kesehatan yang dilakukan perusahaan sehingga karyawan tidak bingung akan pemotongan BPJS kesehatan dari gaji karyawan tersebut dan BPJS kesehatan juga sebaiknya berlaku juga kepada karyawan *freelanch*. Pada indikator tunjangan pensiun memperoleh nilai rata-rata 3,05, hal ini dikarenakan pensiun hanya diberikan kepada karyawan tetap saja, sementara karyawan di PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar lebih banyak karyawan *freelanch*. Sebaiknya peraturan akan pemberian tunjangan pensiun dapat diperbaharui dan

tunjangan pensiun diberikan juga kepada karyawan *freelance*. Pada indikator kenyamanan yang diberikan perusahaan saat bekerja memperoleh nilai rata-rata 3,77, hal ini dikarenakan tidak adanya *security* di perusahaan tersebut untuk menjaga keamanan perusahaan dan karyawan. Hal ini dapat diatasi dengan merekrut *security* untuk menjaga keamanan perusahaan.

Dari evaluasi di atas dapat diambil kesimpulan jika semua hal-hal di atas sudah berada pada nilai dengan kriteria jawaban baik. Sebenarnya perusahaan sudah cukup baik dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan. Namun apabila beberapa hal di atas dapat diatasi dan ditingkatkan lagi, tentunya jawaban responden bisa meningkat dari baik menjadi sangat baik.

b. Motivasi Pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar

Pada indikator usaha dalam menghadapi persaingan dengan nilai 3,33 maka untuk mengatasinya karyawan harus lebih untuk meningkatkan pengetahuan yang lebih baik lagi untuk menghadapi persaingan sesama rekan kerja dan karyawan juga sebaiknya lebih banyak belajar dalam hal-hal yang baru. Pada indikator usaha untuk memperoleh jabatan dengan nilai 3,10 maka untuk mengatasinya perusahaan harus lebih memberikan peluang bagi karyawan yang bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik lagi. Selanjutnya pada indikator usaha dalam menghadapi tantangan pekerjaan dengan nilai 3,03 untuk mengatasinya karyawan harus mampu meningkatkan kualitas baiknya dalam bekerja agar mampu menghadapi tantangan dari setiap pekerjaannya.

Dari evaluasi di atas dapat diambil kesimpulan jika semua hal-hal di atas sudah dinyatakan dengan baik karyawan akan merasa puas terhadap motivasi yang diberikan pimpinan. Agar mereka mampu meraih prestasi yang tinggi serta dapat memperoleh apresiasi atau penghargaan yang tinggi dari pimpinan menurut pekerjaannya masing-masing. Dalam hal ini pimpinan juga tetap harus memberikan keyakinan kepada karyawan agar mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bersemangat mengikuti perkembangan teknologi sehingga jabatan yang diinginkan dapat tercapai

c. Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar

Indikator yang perlu ditingkatkan seperti pada Indikator bonus yang diterima dengan nilai rata-rata 3,60 untuk mengatasinya perusahaan hendaknya memberikan bonus tambahan kepada karyawan yang bekerja lebih dari biasanya. Selanjutnya pada indikator promosi berdasarkan lamanya bekerja dengan nilai rata-rata 3,33 untuk mengatasinya perusahaan sebaiknya memberikan promosi kepada karyawan yang sudah lama setia bekerja di perusahaan tersebut.

Indikator promosi berdasarkan kinerja dengan nilai rata-rata 2,95 untuk mengatasinya perusahaan

harus memperhatikan kinerja karyawan yang semangat dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik lagi. Dan pada indikator promosi berdasarkan pengalaman kerja dengan nilai rata-rata 3,25 untuk mengatasinya perusahaan lebih memperhatikan pengalaman kerja karyawannya dengan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kompensasi pada PT Duta Media Indonesia area Pematangsiantar memiliki nilai keseluruhan 3,78 dan dinilai baik. Dari rata-rata tersebut diperoleh nilai tertinggi pada kategori kelengkapan pakaian seragam kerja. Nilai terendah pada kategori tunjangan pensiun.
- Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang motivasi pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar memiliki nilai keseluruhan 3,56. Dari rata-rata tersebut diperoleh nilai tertinggi pada kategori alokasi pencapaian prestasi kerja dalam memperoleh pendapatan, sedangkan untuk nilai terendah pada kategori usaha karyawan dalam menghadapi persaingan.
- Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar memiliki nilai keseluruhan 3,67. Dari rata-rata tersebut diperoleh nilai tertinggi pada kategori promosi yang diberikan berdasarkan kinerja karyawan. Sedangkan untuk nilai terendah pada kategori promosi yang diberikan berdasarkan kinerja.
- Hasil analisis regresi dapat diketahui terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar.
- Hasil nilai korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dan positif yaitu sebesar 0,694 antara variabel kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar sesuai dengan kriteria koefisien korelasi pada tabel 18. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi yaitu 0,482, artinya baik tidaknya kepuasan kerja dijelaskan sebesar 48,2% oleh kompensasi dan motivasi selebihnya 51,8% dijelaskan oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, etos kerja dan kinerja karyawan.
- Hasil pengujian F_{hitung} dapat diperoleh bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar.
- Hasil pengujian t_{hitung} diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar. Lalu variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar.

2. Saran

- a. Kompensasi PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar sudah baik, tetapi masih terdapat beberapa indikator yang dibawah rata-rata. Untuk meningkatkan dan memperbaikinya sebaiknya perusahaan memperbaiki sistem pembayaran dan memberikan kesejahteraan yang lebih baik lagi kepada para karyawannya.
- b. Motivasi pada PT Duta Media Indonesia area Pematangsiantar sudah baik, tetapi masih terdapat beberapa indikator yang lemah. Untuk meningkatkan dan memperbaikinya sebaiknya pimpinan harus memberikan keyakinan kepada karyawan agar mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bersemangat mengikuti perkembangan teknologi sehingga jabatan yang diinginkan dapat tercapai.
- c. Kepuasan kerja karyawan PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar sudah puas, tetapi masih terdapat beberapa indikator yang rendah. Untuk meningkatkan dan memperbaikinya sebaiknya perusahaan lebih memberikan perhatiannya dan memberikan promosi kepada setiap karyawan yang berprestasi dan yang sudah lama bekerja agar karyawan merasa bangga dan puas bekerja di perusahaan tersebut.
- d. Sehubungan dengan keterbatasan pada penulis, penelitian ini masih banyak terdapat kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Media Indonesia

Area Pematangsiantar. Sebagai bahan penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel seperti kepemimpinan, kompetensi, komitmen dan kinerja.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. 2007. **Manajemen**.Buku, Edisi I, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Griffin, Ricky W. 2004. **Manajemen**.Edisi VII, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2011. **Manajemen**. Edisi II, Cetakan Kedua Puluh Satu. Yogyakarta: BPFE.
- Luthans, Fred. 2005. **Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh**. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2011.**Human Resources Management : Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 10.Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktek**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.