



**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT ANUGRAH SARI LAUT SIBOLGA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

OLEH

**RAYNALDI ANANDA MANURUNG
NIM. 18 402 00374**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH
ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2023



**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT ANUGRAH SARI LAUT SIBOLGA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

OLEH

RAYNALDI ANANDA MANURUNG

NIM. 18 402 00374

PEMBIMBING I

DELIMA SARI LUBIS, M. A.
NIP.198405122014032002

PEMBIMBING II,

RINI HAYATI LUBIS, M. P.
NIP.1987041320190320011

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH

ALI HASAN AHMAD AD-DARY

PADANGSIDIMPUAN

2023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Raynaldi Ananda Manurung**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, Juni 2023

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad
Addary Padangsidempuan

Di-

Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Raynaldi Ananda Manurung** yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Anugrah Sari Laut Sibolga**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Delima Sari Lubis, M. A.
NIP.198405122014032002

PEMBIMBING II

Rini Hayati Lubis, M. P.
NIP.1987041320190320011

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Raynaldi Ananda Manurung
NIM : 18 402 00374
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Anugrah Sari Laut Sibolga.

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 21 Juli 2023
Saya yang Menyatakan,



Raynaldi Ananda Manurung
NIM, 18 402 00374

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : **Raynaldi Ananda Manurung**

NIM : 18 402 00374

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Hak bebas royalti non eksklusif (*non-exclusive royalty-free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Anugrah Sari Laut Sibolga”**.

Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 24 Juli 2023

Yang menyatakan,



Raynaldi Ananda Manurung
NIM, 18 402 00374



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : RAYNALDI ANANDA MANURUNG
NIM : 18 402 00374
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut

Ketua

Dra. Hj. Replita, M.Si
NIDN. 2026056902

Sekretaris

Nofinawati, MA
NIDN. 2016118202

Anggota

Dra. Hj. Replita, M.Si
NIDN. 2026056902

Nofinawati, MA
NIDN. 2016118202

Zulaika Matondang, M.Si
NIDN. 2017058302

Damri Batubara, MA
NIDN. 2019108602

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Jumat/ 28 Juli 2023
Pukul : 13.30 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : Lulus / 72,75 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,29
Predikat : Sangat Memuaskan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. AUGRAH SARI LAUT SIBOLGA**

NAMA : RAYNALDI ANANDA MANURUNG

NIM : 18 402 00374

Telah dapat diterima untuk memenuhi
Syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 18 Agustus 2023



Dr. Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : RAYNALDI ANANDA MANURUNG
Nim : 1840200374
Fak/Jur : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

Penurunan kepuasan kerja ini dikarenakan kurangnya motivasi dan kompensasi dalam bekerja yang dilaksanakan pemimpin perusahaan sehingga kepuasan kerja dalam PT. Anugrah Sari Laut Sibolga dalam pencapaian target juga terhambat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga dan pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga dan pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga. Kegunaan penelitian ini adalah bagi peneliti, bagi Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, bagi perusahaan dan bagi masyarakat serta bagi peneliti selanjutnya. Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan teori yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teori motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Instrumen pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket, wawancara, dan dokumentasi. Jumlah sampel 75 responden yang diambil dari seluruh anggota populasi yaitu karyawan PT. Anugrah Sari Laut Sibolga. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga berdasarkan hasil uji t dengan nilai constant, $t_{hitung} 2,597 > t_{tabel} 1,699$. Uji F sebesar 26,579 menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,425 yang berarti 45,5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah mencurahkan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul peneliti **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga”**. Shalawat dan salam peneliti mohonkan kepada Allah SWT, pada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa ummatnya dari zaman kejahiliah/kebodohan ke zaman yang berilmu pengetahuan yang baik seperti yang ada pada saat sekarang ini.

Skripsi ini diajukan guna melengkapi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini sangat sulit diwujudkan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusinya baik secara material maupun spritual khususnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag, Rektor Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi

Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Dr. Rukiah Lubis, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Ibuk Dra. Replita, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
4. Ibu Delima Sari Lubis, M.A selaku Pembimbing I dan Ibu Rini Hayati Lubis, M.P selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan dan para pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku yang peneliti butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Segenap Bapak Ibu Dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang dengan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan motivasi yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan. Mudah-mudahan Allah SWT membalas dan menambah ilmu yang berkah kepada semuanya.
7. Bapak Pimpinan PT. Anugrah Sari Laut Sibolga Padangsidempuan yang telah memberikan izin peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga serta seluruh karyawan yang ikut serta mendukung dan terlibat dalam penelitian ini.
8. Teristimewa kepada (Alm) Ayahanda tercinta Togap Marlop Parlindungan Manurung dan Ibunda tercinta (Alm) Tiurmaida Naibaho, yang tanpa pamrih memberikan cinta dan kasih sayang, dukungan moril dan materil, kesabaran, keikhlasan, perhatian serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya semenjak dilahirkan sampai sekarang. Semoga Allah SWT senantiasa membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya. Serta Tidak lupa kepada teman saya Sofyan Tsaury Manalu, Saiful Bahri, dan Bayu Azhari yang telah memberikan dukungan demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai perkuliahan akhir di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
9. Untuk sahabat-sahabat peneliti Arisnanda Hutagalung, Agbert Zega, Hotmartua Hutabarat, Ade Awari Sibutar-butar, Ivan Lazuardi, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu

Peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padangsidempuan, 28 Juli 2023
Peneliti,

RAYNALDI ANANDA MANURUNG
NIM. 18 402 00374

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PENYATAAN PEMBIMBING	
SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQSAH	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Indentikasi Malasah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Deinisi Operasional Variabel	7
E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Masalah	8
G. Kegunaan Penelitian	8
H. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Kerangka Teori.....	11
1. Motivasi	11
a. Pengertian Motivasi	11
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	12
c. Jenis-Jenis Motivasi.....	13
d. Motivasi dalam Perspektif Islam.....	14
2. Kompensasi kerja.....	15
a. Pengertian Kompensasi.....	15
b. Jenis- Jenis Kompensasi	16
c. Tujuan dilakukannya Kompensasi	17
d. Sistem dalam Kompensasi	17
e. Kompensasi dalam Perspektif Islam.....	18
3. Kepuasan Kerja.....	20
a. Pengertian Kompensasi Kerja	20
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi kerja	21
c. Indikator Kepuasan kerja	22
d. Kepuasan dalam Perspektif <i>Islam</i>	23
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Pikir.....	29
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
B. Jenis Penelitian	32
C. Sumber Data Penelitian.....	33
1. Data Sekunder.....	33
2. Data Primer	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
1. Populasi	34
2. Sampel.....	34
E. Instrumen Pengumpulan Data	36
1. Kuesioner	36
2. Wawancara	38
3. Dokumentasi	38
F. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reabilitas	39
G. Teknik Analisis Data	40
1. Analisis Data Statistik	40
2. Uji Normalitas.....	41
3. Uji Linearitas	42
H. Uji Asumsi Klasik	43
1. Uji Multikolonieritas	43
2. Uji Heterokadastisitas	43
I. Analisis Regresi Linear Berganda	44
J. Uji Hipotesis.....	45
b. Uji Kuefisien Determinasi (R^2)	45
c. Uji Parsial (t).....	45
d. Uji Simultan (F).....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN	47
A. Gambaran Umum PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.....	47
1. Sejarah Singkat PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.....	47
2. Visi Dan Misi PT. Anugrah Sari Laut Sibolga	48
3. Struktur Organisasi PT. Anugrah Sari Laut Sibolga	48
4. Susunan Organisasi PT. Anugrah Sari Laut Sibolga	49
B. Karakteristik Responden Penelitian	51
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	52
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	53
C. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas	53
1. Hasil Uji Validitas	53
2. Hasil Uji Reabilitas.....	55
D. Hasil Analisis Data.....	57
1. Analisis Deskriptif	57
2. Hasil Uji Normalitas	59
3. Hasil Uji Linearitas.....	60
E. Uji Asumsi Klasik	62

1. Uji Multikolonieritas.....	62
2. Uji Heterokedastisitas	63
F. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
G. Hasil Uji Hipotesis	65
1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
2. Hasil Uji Parsial (T)	66
3. Hasil Uji Simultan (F)	67
H. Pembahasan Hasil Penelitian	68
I. Keterbatasan Penelitian	71
BAB V PENUTUP.....	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Dafenisi Operasional Variabel.....	7
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel III.1 Penelitian Skala Likert.....	37
Tabel III.2 Kisi-Kisi tentang Motivasi.....	37
Tabel III.3 Kisi-Kisi tentang Kompensasi	38
Tabel III.4 Kisi-Kisi tentang Kepuasan Kerja	38
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	52
Tabel IV.3 Karateristik Responden Berdasarkan Umur	53
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas pada Variabel Motivasi.....	54
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas pada Variabel Kompensasi	54
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja.....	55
Tabel IV.7 Hasil Uji Realibilitas Motivasi Karyawan.....	55
Tabel IV.8 Hasil Uji Realibilitas Kompensasi Karyawan	56
Tabel IV.9 Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Karyawan	56
Tabel IV.10 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi.....	57
Tabel IV.11 Analisis Deskriptif Motivasi	57
Tabel IV.12 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi	58
Tabel IV.13 Analisis Deskriptif Kompensasi.....	58
Tabel IV.14 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	58
Tabel IV.15 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	59
Tabel IV.16 Hasil Uji Normalitas Motivasi terhadap Kepuasan Karyawan....	59
Tabel IV.17 Hasil Uji Normalitas Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan60	60
Tabel IV.18 Hasil Uji Linearitas Motivasi terhadap Kepuasan Karyawan.....	61
Tabel IV. 19 Hasil Uji Linearitas Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan61	61
Tabel IV.20 Hasil Uji Multikolonieritas	62
Tabel IV. 21 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
Tabel IV. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	66
Tabel IV. 23 Hasil Uji Hipotesis (t).....	67
Tabel IV. 24 Hasil Uji F.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Skema Kerangka Pikir.....	30
Gambar IV. 1 Struktur Organisasi PT. Anugrah Sari Laut Sibolga	49
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	63

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam kehidupan sebuah perusahaan. Walaupun sarana dan prasarana mendukung dan dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang handal perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci utama dari perusahaan, sumber daya manusia menentukan keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ada didalam perusahaan.

Dalam perkembangan bisnis masa kini dan masa yang akan datang sangat bergantung pada sumber daya manusia yang memiliki potensi dan kemudian disalurkan kepada perusahaan untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satunya upaya yang harus ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.¹

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan dan mereka menjadi perencanaan, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam meningkatkan dan mewujudkan tujuan suatu

¹Widya Parimita, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari", Jakarta : *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 9, No. 1, 2018.

perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya.

Dalam sebuah perusahaan, kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan tidak merasa puas dengan apa yang dikerjakannya, maka kualitas dari pada karyawan cenderung menurun sehingga tujuan dari perusahaan sulit untuk terwujud. Jika seseorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Yang akhirnya akan menghasilkan kinerja yang bagus dan pencapaian tujuan dari perusahaan. Setiap perusahaan harus memperhatikan keinginan dan kebutuhan dari karyawan agar terciptanya kepuasan kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dengan semaksimal mungkin.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong minat untuk melakukan sebuah aktivitas dinaungi keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi sangat penting terhadap seseorang maupun kelompok sehingga banyak ahli filsafat fisiologi, psikologi maupun ahli manajemen melakukan penelitian. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah

kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengakuan prestasi.

Kompensasi adalah jasa dari pekerjaan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan dari pemberian kompensasi sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buru pemerintah. Kompensasi terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya. kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional yang positive terhadap segala aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan konsep tunggal. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar bagi karyawan. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil tenaga kerja yang sesuai dengan ukuran motivasi. Selain penyebab kepuasan kerja ada juga faktor penentu kepuasan kerja di antaranya gaji atau upah yang sesuai merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak, dan motivasi. Kepuasan kerja terdapat

hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi.

PT ASL (Anugerah Sari Laut) Komplek Pelabuhan Perikanan Nusantara, Kelurahan Pondok Batu, Kecamatan Sarudik dekat Perbatasan Kota Sibolga yang Merupakan salah satu pelabuhan yang berada di pondok batu sarudik yang bergerak dibidang perikanan. Berdasarkan hasil observasi yang di dapat dari wawancara dengan salah satu karyawan dari PT Anugerah Sari Laut, menurut gabe selaku mandor pada PT Anugrah Sari Laut Sibolga mengatakan” bahwasanya motivasi yang diberikan kepada karyawan masih belum memadai sehingga banyak dari karyawan masih belum merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya jika kompensasi kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Karyawan yang tidak masuk kerja maka akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Tidak masuk kerja merupakan kurangnya disiplin dalam bekerja maka sulit pemimpin perusahaan mencapai target yang telah direncanakan. Disiplin kerja juga menjadi faktor utama dalam motivasi kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan dalam mematuhi norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.² Jika motivasi diterapkan berupa disiplin atau yang berkaitan dengan meningkatkan kepuasan karyawan maka kinerja atau proses dalam perusahaan tersebut akan berjalan dengan

² Arviana Wulandari dan Ramadhan Hamzah, “Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, *Jurnal Signaling STMK Pringsewu*, Vol. 8, No. 2, September 2019, hal. 43.

lancar. Akan tetapi, jika tidak diterapkannya disiplin kerja maka terhambatnya proses aktivitas dalam perusahaan tersebut. Motivasi dan kompensasi memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan hubungan karyawan dengan pihak perusahaan. Perusahaan yang memberikan motivasi dan kompensasi pada karyawan maka akan mempengaruhi kondisi perusahaan masa kini.

Permasalahan tersebut tentu pemimpin perusahaan tidak mudah untuk mengatasinya tanpa mengetahui perilaku setiap karyawannya. Memahami setiap perilaku karyawan tentu dapat diketahui penyebabnya dan solusinya. pemenuhan kebutuhan karyawan menjadi faktor penting dalam menambah semangat kerja tiap karyawan. Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan memiliki lima jenjang kebutuhan yakni kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan psikologis, dan kebutuhan keamanan. Dari kelima kebutuhan karyawan tersebut tentu dapat dinilai produktifitas karyawan, tingkat absensi, tingkat kerusakan, keluhan, pemogokan dan lain-lain³. Mereka bekerja selama 8 jam perhari tanpa henti sehingga mereka mengalami kejenuhan/ sangat lelah dalam bekerja, karena mereka hanya bisa berdiri ketika bekerja tanpa harus di bantu sarana seperti bangku untuk menjaga tenaga dan kenyamanan dalam bekerja. Seharusnya perusahaan lebih memperhatikan kepuasan dalam bekerja Agar karyawan dapat lebih bersemangat dan giat dalam mengejar target yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi diberikan PT Anugrah Sari Laut kepada karyawannya masih belum sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

³ Arep Ishak, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta: Grasindo,2003), hal. 302.

Permasalahan diatas, sangat penting bagi peneliti untuk meneliti bagaimana pengaruh dari motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, yang mana PT Anugrah Sari Laut mengalami penurunan dalam kepuasan kerja bagi para karyawannya. Penurunan kepuasan kerja ini diakibatkan kurangnya motivasi dan kompensasi dalam bekerja yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan PT Anugrah Sari Laut sehingga pencapaian target yang telah direncanakan menjadi terhambat.

Berdasarkan hal tersebut, motivasi dan kompensasi adalah salah satu alasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, untuk itu peneliti mengangkat judul “Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Anugrah Sari Laut Sibolga.

B. Identifikasi Masalah

1. Motivasi yang diberikan PT Anugrah Sari Laut Sibolga kepada karyawannya masih belum mencapai maksimal.
2. Kompensasi yang diberikan PT Anugrah Sari Laut Sibolga kepada karyawannya masih belum setara dengan hasil kerja karyawan.
3. Kepuasan karyawan pada PT Anugrah Sari Laut Sibolga belum sepenuhnya diperhatikan.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan dengan tujuan agar peneliti dapat memaparkan masalah secara ringkas dan tepat. Batasan masalah dilakukan sesuai dengan keterbatasan waktu, daya kemampuan, serta dana yang akan dikeluarkan oleh peneliti. batasan masalah yang dilakukan peneliti terfokus pada (X₁) Motivasi

dan (X₂) Kompensasi terhadap (Y) Kepuasan karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam sebuah penelitian yang dilakukan memiliki objek penelitian. Objek penelitian tersebut melakukan variabel dari penelitian ini yang mana dapat membandingkan suatu nilai atau makna dari objek. Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini sebagai berikut yaitu :

Tabel I. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah suatu kondisi yang wajib dilakukan perusahaan sebagai pendorong atau penggerak kegairahan kerja seseorang tujuan pribadi maupun perusahaan.	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan sosial 3. Prestasi 4. Kebutuhan keamanan	Ordinal
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah sesuatu pemberian jasa atas kinerja yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan..	1. Upah 2. Gaji 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Ordinal
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja Adalah suatu kondisi yang mana cara pandang seseorang terhadap pekerjaan apakah positive atau negative.	1. Kepuasan terhadap Gaji 2. Kepuasan terhadap rekan kerja 3. Kepuasan terhadap pengawasan 4. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	Ordinal

E. Rumusan masalah

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Anugrah Sari Laut Sibolga?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan karyawan pada PT Anugrah Sari Laut Sibolga?

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Anugrah Sari Laut Sibolga.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada PT Anugrah Sari Laut Sibolga.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Anugrah Sari Laut Sibolga.

G. Kegunaan Penelitian

Adapun yang menjadi kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman, wawasan, memberikan pelatihan kemampuan peneliti yang diharapkan dapat memberikan informasi atas data-data yang digunakan dengan menerapkan teori yang telah diperoleh selama masa studi dan sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary.

2. Bagi UIN Syahada PadangSidimpuan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah perbendaharaan perpustakaan UIN Syahada PadangSidimpuan, memberikan informasi dan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya, serta membantu para mahasiswa dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada PT Anugrah Sari Laut.

4. Bagi Masyarakat

Yaitu penelitian ini dilakukan guna memberikan wawasan kepada masyarakat terkait menjalin hubungan kerja yang baik dan memberi pedoman bagi karyawan yang ingin bekerja dalam suatu perusahaan.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang dilakukan dalam sebuah penelitian bertujuan untuk memberikan penjabaran secara singkat dan dapat mudah dipahami mengenai laporan penelitian yang tersusun secara sistematis. Berikut beberapa penjelasan bab yang terkait dalam laporan penelitian sebagai berikut :

1. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini merupakan bab yang biasanya berisikan suatu penjelasan mengenai latar belakang atas permasalahan penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel,

perumusan masalah, dan tujuan penelitian, serta kegunaan penelitian bagi para pihak yang membutuhkan.

2. Bab II Landasan Teori

Pada bab ini merupakan bab yang biasanya berisikan tentang teoriteori yang melandasi suatu penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis dari sebuah penelitian.

3. Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini merupakan bab yang biasanya berisikan tentang penjelasan dan penjabaran variabel-variabel dalam penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel data penelitian, instrumen pengumpulan data, dan analisis data.

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini merupakan bab yang biasanya berisikan tentang penjabaran umum terhadap objek penelitian dan mengkaji mengenai hasil analisis terhadap objek penelitian.

5. Bab V Penutup

Pada bab ini merupakan bab yang biasanya berisikan singkat tentang kesimpulan penelitian yang dikaji. Kemudian, dalam bab ini terdapat saran terhadap pihak perusahaan yang terlibat dan pihak lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi sangat penting bagi setiap karyawan agar nantinya mereka dapat bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Akan tetapi perusahaan harus dapat memperhatikan apa saja kebutuhan dari setiap karyawan agar mereka tetap semangat dan selalu berambisi dalam bekerja. Dengan demikian poin ini sangat penting bagi keberlangsungan dalam pekerjaan karyawan dan sangat berpengaruh pada perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus mempertahankan kebutuhan yang diinginkan dalam bekerja, jangan sampai pekerja kehilangan semangat karena kebutuhan mereka tidak terpenuhi.

Motivasi berdasarkan teori menurut pendapat siagian adalah seluruh proses yang mana perusahaan memberikan pekerjaan kepada para anggota-anggota bawahannya. Motivasi merupakan suatu dorongan kepada suatu pegawai perusahaan agar untuk selalu bekerja dengan baik. Motivasi terjadi akibat adanya kebutuhan kerja yang harus diperoleh. Sedangkan menurut Mc Clelland, teori motivasi berprestasi dalam kerja terdapat tiga kebutuhan yang mampu membentuk suatu perilaku dari kerja seorang pegawai.

Adapun tiga kebutuhan dalam membentuk motivasi karyawan yaitu : kebutuhan untuk berkuasa, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berprestasi. Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), merupakan suatu dorongan untuk memiliki kuasa atau jabatan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Kebutuhan berafiliasi merupakan kebutuhan (*need for affiliation*) yaitu dorongan untuk para pegawai agar diterima atau disukai oleh pegawai yang lain. Kebutuhan berprestasi merupakan suatu dorongan terhadap pegawai kerja dalam melakukan kinerja dalam perusahaan agar menciptakan kerja yang unggul. Dari ketiga kebutuhan tersebut dapat diterapkan untuk semua pegawai kerja agar dapat termotivasi dalam bekerja.⁴

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi sebagai berikut:⁵

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan dalam mempertahankan kehidupannya. Adapun kebutuhan fisiologis berupa, makan, minum, udara, tempat tinggal dan lain-lain. Dengan kebutuhan tersebut mendorong seseorang untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhan tersebut.
- 2) Kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan rasa aman dalam jiwa seseorang saat melakukan pekerjaan ditempat dan waktu bekerja.

⁴ Cholichul Hadi dan Fattah Hanurawan, *Psikologi Industri Dan Organisasi (Suatu Pengantar Singkat)*, (Malang: Zifatama Jawara, 2017), hlm. 36-41.

⁵Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 225-226.

- 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan teman pergaulan dalam bekerja. Faktanya manusia itu tidak dapat hidup sendiri tentu memiliki manusia lain untuk hidup berkelompok.
- 4) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan dalam menggali kemampuan dan keterampilan seseorang untuk memiliki potensi yang optimal dalam meraih prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan prestasi, yaitu kebutuhan akan harga diri seseorang dalam bekerja yang mana memiliki golongan atau kedudukan. Jika memiliki prestasi yang tinggi maka kedudukan tinggi juga dalam organisasi perusahaan.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi kerja terbagi sebagai berikut yaitu:⁶

- 1) Motivasi kerja positif, yaitu motivasi yang dilakukan pemimpin perusahaan dengan cara memberikan dorongan dengan baik kepada karyawan perusahaan. Adapun motivasi kerja positif dapat berbentuk seperti memberikan karyawan penghargaan terhadap apa yang telah ia lakukan, memberikan informasi agar tidak terjadi kesalahpahaman, memberikan perhatian yang tulus, kebanggaan, persaingan, informasi dan lain-lain.
- 2) Motivasi kerja negatif, merupakan motivasi yang diberikan guna menghindari kesalahan-kesalahan yang apabila terjadi pada saat masa

⁶Anoki Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", (*Skripsi, Universitas Diponegoro*, 2020), hal. 27-28.

kerja. Motivasi kerja negatif yaitu motivasi yang diberikan agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajibannya yang telah diberikan. Motivasi kerja negatif dapat berbentuk seperti, penurunan jabatan, pemberian sanksi, denda, skors, dan lain-lain.

d. Motivasi dalam Perspektif *Islam*

Perspektif *Islam* tentang motivasi merupakan salah satu ibadah yang harus diamalkan oleh manusia. Berdasarkan firman Allah SWT pada Surah An-Naba⁷ ayat 11 mengenai motivasi dalam bekerja sebagai berikut:

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

Artinya : dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan.

Menurut Tafsir Ibnu Katsir kami jadikan terang, jelas dan bercahaya, sehingga manusia bisa melakukan aktifitas didalamnya bisa pula pergi untuk mencari penghidupan, bekerja dan melakukan perdagangan serta lainnya.⁷

Dengan demikian, ayat ke-11 dari surah An-Naba, ini menjelaskan bahwa pada dasarnya siang hari adalah waktu yang disediakan oleh Allah kepada manusia untuk bekerja, mencari nafkah. Namun dalam bekerja tetap ada etika kerja yang harus diperhatikan dan dilaksanakan, demikian juga dalam hal ini ada dispensasi bagi orang-orang tertentu, seperti satpam yang mendapa jadwal jaga malam.

⁷ Syaikh Ahmad Syakir, *Mukhtashar Tafsir Ibnu Katsir*, (Jakarta: Darus Sunnah Press, 2016), Cet.3. hal. 814.

Dari dalil diatas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT, menegaskan untuk mencari penghidupan pada Surah An-Naba" ayat 11, yang mana manusia harus giat dalam bekerja sebab waktu didunia hanya sementara dan dapat dilihat dari keajaiban Allah pergantian siang ke malam.⁸

Menurut pandangan pakar ekonomi *islam* yakni rahman, menyatakan bahwa motivasi islam yaitu suatu komitmen yang terdapat pada diri karyawan sehingga mempunyai hubungan kerja yang baik dengan pemilik usaha. Tidak hanya itu, dia juga berpendapat bahwa motivasi biasanya kebanyakan umat manusia hanya mengejar duniawi dalam bentuk materi. karena itu, sebaiknya pekerja itu harus mempunyai kepribadian yang baik, hal ini dibenarkan oleh ajaran islam dalam motivasi. Motivasi secara islami merupakan mementingkan urusan duniawi serta akhirat sehingga keduanya seimbang.⁹

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Manusia pada umumnya memiliki kebutuhan tertentu untuk mencukupi kebutuhannya sehari-hari melalui bekerja. Dari kegiatan usaha bekerja keras dapat menghasilkan suatu imbalan yaitu berupa upah. Hariandjah berpendapat bahwa Kompensasi sesuatu yang diperoleh

⁸Saleh Sitompul, dkk., "*Konsep Dasar Penerapan Ekonomi Menurut Perspektif Islam*", (Medan: CV. Sentosa Deli Mandiei, 2020), hal. 4-6.

⁹ Bhirawa Anoraga Dan Ari Prasetyo, "Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", *Jurnal JESTT*, Vol. 2 No. 7, 2015, hal.53.

karyawan dengan maksud balas jasa atas kerja keras yang ia lakukan untuk perusahaan tersebut. Dapat berupa gaji, tunjangan, dan lain-lain.¹⁰

Menurut Hani Handoko, Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.¹¹ Tujuan dari pemberian kompensasi sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buru pemerintah. Kompensasi terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya.

b. Jenis-Jenis kompensasi

Berdasarkan pengertian kompensasi diatas, adapun yang menjadi jenis-jenis kompensasi yaitu.¹²

- 1) Kompensasi dalam bentuk uang yang dibayar secara langsung atau (*direct financial payment*). Kompensasi ini berupa gaji, komisi, bonus dan lain-lain.
- 2) Kompensasi tidak berbentuk uang yang mana tidak dibayar secara langsung (*indirect payment*). Kompensasi ini berupa, tunjangan dan asuransi.
- 3) Kompensasi non finansial atau (*non financial reward*). Kompensasi ini berupa, kantor yang berkelas dan jam kerja yang banyak.

¹⁰ Hariadjah Marihot Tua, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Wadiazarana, 2011), hal.155.

¹¹ T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1986), hlm.245

¹² Anoki Herdian Dito, *Op. Cit.*, hal. 14-15.

c. Tujuan dilakukannya kompensasi

Selain jenis-jenis kompensasi yang terdapat dalam perusahaan adapun tujuan dilakukannya kompensasi sebagai berikut:¹³

- 1) Kompensasi bertujuan terjalinnya ikatan kerja sama yang formal antara pemimpin perusahaan dengan karyawannya.
- 2) Kompensasi bertujuan terbentuknya kepuasan kerja yang diberikan dengan balas jasa antara pemimpin dengan karyawan.
- 3) Kompensasi bertujuan memberikan motivasi dan dipilih kepada karyawan yang telah bekerja diperusahaan. Pemimpin, jika memberikan balas jasa yang cukup besar tentu saja karyawan menjadi semangat untuk bekerja. Berlaku adanya kompensasi yang lebih besar, hingga karyawan mencari peraturan yang berlaku di perusahaan.
- 4) Kompensasi bertujuan untuk menjamin stabilitas karyawan yang berprinsip layak dan adil. Stabilitas karyawan yang layak dapat menjamin turnover yang relatif sedikit.
- 5) Kompensasi bertujuan agar pengaruh dari pihak pemerintah dapat dihindarkan dari intervensi yang berlaku.

d. Sistem dalam Kompensasi

Selain tujuan dilakukannya kompensasi, secara umum terdapat sistem pembayaran kompensasi sebagai berikut:¹⁴

¹³*Ibid.*, hal. 15-16.

¹⁴*Ibid.*, hal. 16-17.

- 1) Kompensasi sistem pembayaran berdasarkan waktu, yang mana besarnya suatu gaji seorang karyawan ditentukan berdasarkan jangka waktu meliputi jam, hari, minggu dan bulan.
- 2) Kompensasi sistem pembayaran berdasarkan hasil (output), yang mana besarnya gaji seorang karyawan ditentukan atas banyak unit yang telah dikerjakannya oleh si karyawan meliputi, per potong, liter, meter, kilogram, dan lain-lain.
- 3) Kompensasi sistem pembayaran berdasarkan borongan, yang mana besarnya gaji seorang karyawan ditentukan atas volume dan jangka waktu pekerjaan yang dilakukan oleh si karyawan.

e. Kompensasi dalam perspektif *Islam*

Pada masanya, rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para karyawannya sesuai dengan ketetapan dalam pekerjaan, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Hal ini telah dijelaskan dalam surah Al-Nahl : 97 firman-Nya:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, menjelaskan tentang janji Allah SWT kepada orang-orang yang mengerjakan amal shalih, Amal Shalih adalah

amal yang mengikuti kitab Allah SWT dan Sunnah Rasul-Nya.¹⁵ Tidak dipandang mereka laki-laki atau perempuan, semua akan diberi balasan. Balasan yang diberi berupa kehidupan yang baik di dunia dengan segala bentuk ketenangan dan diakhirat akan dibalas dengan yang lebih baik dari amal yang telah dilakukan.

Untuk itu, upah yang berikan kepada para pegawai/karyawan sangatlah berbeda sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Proses pertama kali dalam *islam* mengenai penetapan gaji dapat dilihat dari kebijakn rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai Gubernur Mekkah pada saat itu.

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, penetapan upah bagi para pegawai/karyawan sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima. Diharapkan dapat memberikan dorongan semangat bagi para pekerja untuk memulai pekerjaan , dan memberikan rasa ketenangan.¹⁶ Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kontrak kerja dengan majikan.

3. Kepuasan

a. Pengertian Kepuasan Kerja

¹⁵ Abdul Ghoffar dkk, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 5, (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'I, 2016), hlm. 103.

¹⁶Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op. Cip.*, hlm.113.

Kepuasan adalah suatu efektifitas atau respon emosional yang positive terhadap segala aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan konsep tunggal. yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar bagi karyawan. hal ini harus lebih diperhatikan kebutuhan daripada karyawan agar pencapaian target dapat diwujudkan sesuai dengan perencanaan perusahaan.

Menurut Mc Kenna bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hal yang nyata dan terbukti dari hasil seorang pegawai yang bekerja disuatu tempat perusahaan dalam mencapai suatu target. Selain itu, menurut Schermerhon kepuasan kerja merupakan suatu pemimpin perusahaan merasa negatif atau positif dari upaya kerja dari beberapa karyawannya.¹⁷ Selain penyebab kepuasan kerja ada juga faktor penentu kepuasan kerja di antaranya gaji atau upah yang sesuai merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak, dan motivasi. Kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan

¹⁷ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatara, 2017), hlm. 63.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad sebagai berikut:¹⁸

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan dalam mempertahankan kehidupannya. Adapun kebutuhan fisiologis berupa, makan, minum, udara, tempat tinggal dan lain-lain. Dengan kebutuhan tersebut mendorong seseorang untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhan tersebut.
- 2) Kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan rasa aman dalam jiwa seseorang saat melakukan pekerjaan ditempat dan waktu bekerja.
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan teman pergaulan dalam bekerja. Faktanya manusia itu tidak dapat hidup sendiri tentu memiliki manusia lain untuk hidup berkelompok.
- 4) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan dalam menggali kemampuan dan keterampilan seseorang untuk memiliki potensi yang optimal dalam meraih prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan prestasi, yaitu kebutuhan akan harga diri seseorang dalam bekerja yang mana memiliki golongan atau kedudukan. Jika memiliki prestasi yang tinggi maka kedudukan tinggi juga dalam organisasi perusahaan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

¹⁸Agoes Dariyo, *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*, (Jakarta: Grasindo,2019), hal. 83-84.

- Adapun indikator kepuasan kerja menurut pendapat Keith Davis sebagai berikut:¹⁹
- 1) Kehadiran (*Absen*), karyawan yang memiliki kehadiran cukup atau kurang menjadi point penting dalam kepuasan kerja di perusahaan. Karyawan yang kurang puas akan pekerjaan mereka bertindak untuk tidak hadir atau tingkat absen atau kehadirannya tinggi. Pegawai tersebut yang mana akan tidak hadir dan memberikan alasan yang tidak logis atau alasan lainnya.
 - 2) Umur, kaitan umur dengan karyawan memiliki hubungan yang saling terkait yang mana karyawan muda berbeda karyawan tua pada tingkat kepuasan kerja. Karyawan tua biasa memiliki banyak pengalaman dan dapat menyesuaikan diri mereka sendiri dengan lingkungan pekerjaan. Sementara karyawan yang lebih muda beranggapan untuk memiliki harapan besar mengenai dunia kerjanya, sehingga harapannya tidak sesuai dengan nyata dan dapat menyebabkan kesenjangan kerja pada ketidakpuasan dalam bekerja.
 - 3) *Turnover*, suatu karyawan yang memiliki tingkatan rendah dalam *turnover-nya* sementara karyawan yang merasa kurang puas dalam pekerjaannya memiliki *turnover* tinggi.
 - 4) Ukuran organisasi perusahaan, juga menjadi indikator penting dalam kepuasan kerja karyawan. Besar dan kecilnya suatu perusahaan dapat

¹⁹ Sukidi dan Farid Wajdi, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 18, No. 2, Desember 2016, hal. 82-83.

mempengaruhi dalam kinerja, partisipasi, dan komunikasi seorang karyawan.

- 5) Tingkat pekerjaan, jika tingkat pekerjaan yang lebih meningkat karyawan akan merasa puas dalam bekerja begitu sebaliknya. Karyawan-karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi akan bertindak sebagai orang yang memiliki kemampuan kerja yang aktif melalui ide-ide yang kreatif dalam kategori pekerjaan.

d. Kepuasan dalam perspektifl *Islam*

Berdasarkan ajaran *islam* yang mana kepuasan kerja dapat diartikan sebagai ikhlas, syukur dan sabar. Makna tersebut sering kita aplikasikan dalam kehidupan sehari-hari kita. ketiga makna atau aspek tersebut memiliki nilai tersendiri. Selain itu, kepuasan kerja juga terdapat dalam al-qur'an Surah At-Taubah Ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Menurut Hasbi ash-Shidieqy dalam Tafsirnya menyebutkan bahwa Rasulullah saw, diperintahkan oleh Allah untuk menyampaikan kepada umannya “bekerjalah untuk duniamu dan untuk akhiratmu, untuk dirimu dan kaummu, karena amal perbuatan yang menjadi sumber kebahagiaan dan Allah akan melihat amalmu. Baik berupa amal kebajikan maupun amal kejahatan atau kemaksiatan. Dan amal umat manusia juga akan

dilihat oleh rasul dan para mu'minin, serta mereka akan memberikan hakmu didunia." Pada hari kiamat, manusia akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui segala rahasia manusia dan mengetahui semua perkara yang manusia perlihatkan. Allah pada hari kiamat akan menerangkan semua amal perbuatan manusia serta memberikan balasan sesuai dengan amal perbuatan manusia di muka bumi. Jika manusia dimuka bumi amalnya baik, tentu akan mendapatkan balasan yang baik pula. Sebaliknya, jika manusia berbuat maksiat, maka pasti akan mendapatkan siksa dari Allah.²⁰

Dari penafsiran tersebut dapat disimpulkan bahwa manusia diharuskan untuk bekerja sesuai kehendak hati dengan memperlihatkan manfaat pekerjaan yang dilakukannya, untuk meraih kebahagiaan dunia dan akhirat. Allah dan Rasulnya akan melihat segala sesuatu yang dikerjakan manusia dan para mukmin akan menjadi saksi dari pekerjaan masing-masing kelak diakhirat serta semua manusia akan dimintai pertanggung jawaban di akhirat kelak, sesuai dengan apa yang dikerjakannya di dunia.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam meneliti suatu penelitian harus memiliki sumber referensi yang jelas. Dalam hal ini penelitian terdahulu bertujuan untuk memperjelas dan memperkuat penelitian yang ingin diteliti oleh peneliti. Berikut tabel penelitian

²⁰ Teuku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy, Tafsir al-Qur'anul Majid an-Nur, Jakarta: Cakrawalang Publishing, 2011, Jilid. 2, hal. 310.

terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

Tabel II. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Widya Parimita, Siti Khoiriyah, dan Agung Wahyu Handaru (Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). Vol 9, No. 1, 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari.	Dari hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi juga pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari jika motivasi dan kompensasi kerja meningkat maka kepuasan kerja juga sebaliknya ²¹ .
2	Nurhayati (Universitas Muhammadiyah Makasar, Skripsi, PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Maros, 2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sulbar Cabang Syariah Maros.	Dari hasil penelitian tersebut bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang bersifat positif diantara keduanya. Akan tetapi, variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja ²² .

²¹ Widya Paramita, dkk., "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PR Tridaya Eramina Bahari", *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol 9, No. 1, 2018, hal. 141.

²² Nurhayati, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sulselbar Cabang Syariah Maros", (*Skripsi Universitas Muhammadiyah Makasar*, 2018), hal.70.

3	Rahmat Siregar, Skripsi IAIN Padangsidimpuan tahun 2019.	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan.	Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar berdasarkan dari uji f^{23} .
4	Idamayanti NST, Skripsi IAIN Padangsidimpuan 2020.	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan.	Dari hasil penelitian bahwa pemberian kompensasi dan motivasi akan lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan. ²⁴
5	Hamidi HSB, Skripsi IAIN Padangsidimpuan, 2022.	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Virco Kota Padangsidimpuan.	Dari hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Kota Padangsidimpuan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja yang begitu signifikan sehingga hasil yang di dapat positif. ²⁵
6	Feby Hasrawati, Universitas Muhammadiyah Makasar, Skripsi,	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap

²³ Rahmat Siregar, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan", (*Skripsi IAIN Padangsidimpuan*, 2019), hal.8.

²⁴ Idamayanti NST, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan", (*Skripsi IAIN Padangsidimpuan*, 2020), hlm. 79.

²⁵ Hamidi HSB, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Virco Kota Padangsidimpuan" (*Skripsi IAIN Padangsidimpuan*, 2022), hlm. 75.

	Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng, 2019.	Honorar Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng.	kepuasan kerja karyawan sehingga di nilai positif dalam mengembangkan perusahaan. ²⁶
7	Fikri Zakia Qoimul Haq, IUN Maulana Malik Ibrahim, Skripsi, PT. Gas Hijau Mulai Jombang, 2018.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Gas Hijau Mulia Jombang).	Dari hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan . ²⁷

Persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu diatas dengan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Widya Parimita yaitu, sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian Widya Parimita lebih memfokuskan penelitian nya pada PT. Tridaya Eramina Bahari.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Nurhayati yaitu, sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap dengan kepuasan kerja. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian Nurhayati lebih memfokuskan pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sementara peneliti lebih fokus pada variabel (X_1), (X_2) dan (Y).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Rahmat Siregar yaitu, sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian Rahmat Siregar yang mana peneliti lebih

²⁶Feby Hasrawati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorar Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng" (*Skripsi Universitas Muhammadiyah Makasar*,2019), hlm. 83.

²⁷ Fikri Zakia Qoimul Haq, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Gas Hijau Mulia Jombang ", (Skripsi IUN Maulana Malik Ibrahim Malang,2018), hlm. 81.

memfokuskan pada CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Idamayanti NST yaitu, sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kepuasan kerja karyawan. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian Idamayanti NST lebih memfokuskan penelitiannya pada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Hamidi HSB yaitu, sama-sama meneliti motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian Hamidi HSB yaitu penelitian Hamidi HSB lebih memfokuskan penelitiannya pada PT. Virco Kota Padangsidempuan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Feby Hasrawati yaitu, sama-sama meneliti kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian Feby Hasrawati yaitu penelitian Feby Hasrawati lebih memfokuskan penelitiannya pada dua variabel yaitu (X_1) dan (Y) sedangkan peneliti memfokuskan 3 variabel (X_1), (X_2) dan (Y).

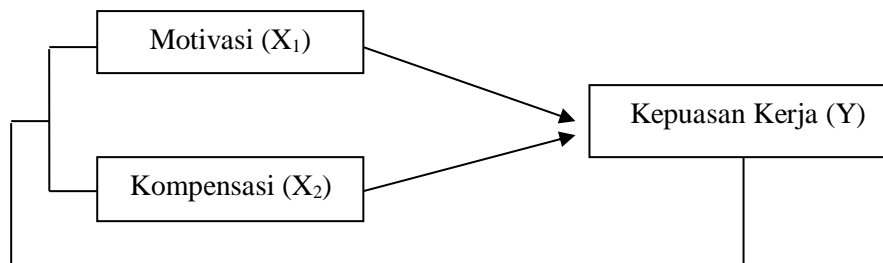
Persamaan penelitian ini dengan penelitian Fikri Zakia Qoimul Haq yaitu, sama-sama meneliti motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian Fikri Zakia Qoimul Haq yaitu penelitian Fikri Zakia Qoimul Haq lebih memfokuskan penelitiannya pada dua variabel yaitu (X_1) dan (Y) sedangkan peneliti memfokuskan 3 variabel (X_1), (X_2) dan (Y).

Perbedaan penelitian di atas dengan yang diteliti oleh peneliti adalah “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga” dimana peneliti memfokuskan variabel bebasnya adalah motivasi dan kompensasi sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

C. Kerangka Pikir

Kerangka Pikir merupakan suatu kumpulan atas beberapa teori yang dapat memberitahukan penjelasan secara logis bagaimana hubungan dari beberapa teori dan faktor yang sudah diidentifikasi sebagai faktor yang sangat penting guna menjelaskan suatu masalah yang akan diteliti²⁸. Kerangka pikir dapat dijabarkan secara jelas terhadap masing-masing variabel sesuai dengan teoritis. Penjabaran secara teoritis dapat menghubungkan antara variabel independen pada penelitian yang dilakukan.

Gambar II.1
Skema Kerangka Pikir



Keterangan:

²⁸Suryani dan Hendriyani, *Metode Riset Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2014), hal.

X_1 : Motivasi (Variabel Bebas)

X_2 : Kompensasi (Variabel Bebas)

Y : Kepuasan Kerja (Variabel Terikat)

: menjelaskan hubungan/pengaruh masing-masing variabel bebas (X_1) terhadap variabel (Y) secara simultan.

: menjelaskan hubungan/pengaruh masing-masing variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

Kerangka pikir dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau disebut dengan variabel independen yaitu motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) sementara kerangka pikir dalam penelitian ini menjadi variabel terikat (independen) yaitu kepuasan kerja karyawan (Y), pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sumber permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis merupakan pernyataan dari sebuah jawaban sementara berupa dugaan mengenai apa saja yang sedang peneliti lihat serta amati atau melakukan observasi pada lokasi penelitian untuk memahaminya. Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara yang masih harus diuji kebenarannya dari sumber permasalahan lokasi tersebut. karena itu, hipotesis berfungsi sebagai langkah untuk menguji kebenaran penelitian. Berdasarkan penjelasan diatas, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha1: Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

Ho1: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

Ha2: Terdapat pengaruh kompensasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

Ho2: Tidak terdapat pengaruh kompensasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

Ha3: Terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

Ho3: Tidak terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada perusahaan PT. Anugrah Sari Laut Sibolga yang berlokasi di Jalan Pondok Batu, Sarudik tidak jauh dari pinggiran laut, Kelurahan Sarudik, Kota Sibolga, Sumatera Utara, Kode Pos 22726. Sementara

waktu penelitian ini dilaksanakan dimulai pada 20 November 2022 sampai dengan 02 Januari 2023.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian dimana menemukan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menerapkan langkah-langkah statistik atau penelitian yang bekerja dengan angka. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang memerlukan data serta jawaban dari responden²⁹. Penelitian ini menerapkan dan membutuhkan angka dalam proses pengumpulan data, penafsiran data yang ditampilkan serta penampilan hasil data yang dirumuskan.

Pada penelitian ini bertujuan menguji hipotesis dan menguji variabel apakah memiliki hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Misalnya variabel motivasi dan kompensasi (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) begitu pula sebaliknya. Hasil pengaruh dari beberapa variabel tersebut akan dirangkum menjadi pernyataan fakta yang bermanfaat bagi pihak-pihak bersangkutan.

C. Sumber Data Penelitian

Sumber data pada umumnya digunakan dalam sebuah penelitian biasanya yaitu data primer dan data sekunder. Berikut penjelasan mengenai data primer dan data sekunder yaitu:

1. Data Primer

²⁹V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hal. 12.

Merupakan sumber data yang langsung didapatkan dari perusahaan tersebut atau lokasi penelitian yang mana sumber data primer ini sangat dibutuhkan oleh peneliti. Data primer bisa juga didapatkan langsung dari pemilik perusahaan dalam bentuk pertemuan wawancara (*interview*). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan wawancara langsung dan pengisian koesioner/angket kepada para karyawan PT. Anugrah Sari Laut.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pelengkap atau pendukung dari data primer dalam suatu penelitian. Data sekunder berbeda dengan data primer yang mana data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari pemilik perusahaan mengenai data perusahaan tersebut. Data sekunder diperoleh melalui media perantara terkait dengan topik penelitian yang dikaji guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian. Adapun data sekunder berupa koran, majalah, media sosial dan lain-lain.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut pendapat Kuncoro merupakan sekumpulan objek, atau kejadian yang akan dibahas sebagai objek penelitian.³⁰ Populasi merupakan salah satu total dari jumlah objek yang akan diteliti dan memiliki

³⁰Mudrajat Kuncoro, *Op. Cit.*, hal. 146.

ciri khas yang jelas dan lengkap.³¹ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu pada seluruh karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut tahun 2023 berjumlah 300 karyawan.³²

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mana akan dijadikan oleh peneliti untuk meneliti keseluruhan populasi tersebut. Dengan mengambil sampel dari banyaknya populasi akan lebih mudah peneliti untuk melakukan penelitian. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu teknik *sampling probability*.

Teknik *sampling probability* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*, peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*.

Teknik *simple random sampling*, dikatakan sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata populasi untuk dijadikan sampel, jika ukuran 100 sedangkan hanya 10 yang diambil untuk dijadikan sampel maka peluang dijadikan sampel sebesar $\frac{10}{100} = 0,1$ atau 10%.³³

³¹Iqlan Hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hal. 58.

³²Hasil wawancara dengan Anto, Mandor PT Anugrah Sari Laut Sibolga, 13 November 2022 pukul 16:00 WIB.

³³ Sulyanto, *Metode Penelitian Bisnis: Untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), hlm. 35.

Rumus menentukan ukuran sampel yaitu menerapkan rumus *Slovin*, berikut penjelasan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

n : Jumlah karyawan sampel

N : Jumlah karyawan populasi

e : error level (tingkat kesalahan senilai 10%)

Berdasarkan rumus diatas, dapat di uraikan perhitungannya sebagai berikut:

N : 300 karyawan

e : tingkat kesalahan 10%

$$n = \frac{300}{1 + (300 \cdot 0,1)}$$

$$n = \frac{300}{1 + 3}$$

$$= 4$$

$$= \frac{300}{4}$$

$$n = 75$$

maka, sampel pada penelitian ini berjumlah menjadi 75 karyawan.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan suatu proses pembuatan meliputi aktivitas, perencanaan, penyusunan, uji coba, pengabsahan, dan kehandalan dari instrument penelitian untuk mengumpulkan data penelitian yang reliable.³⁴ Instrumen pengumpulan data merupakan suatu prosedur mengumpulkan data dengan membuat pertanyaan secara tertulis kepada responden atau karyawan perusahaan untuk dijawab. Dari pengertian diatas, adapun instrumen pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kusioner (angket)

Kusioner merupakan suatu prosedur pengumpulan data dengan membuat pernyataan dan pertanyaan secara tertulis dan sistematis melalui sebuah daftar kepada karyawan. Kemudian harus wajib diisi atau dijawab oleh responden atau karyawan tersebut. Adapun penyebaran angket atau kusioner tersebut dilakukan secara langsung kepada karyawan PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

Pengumpulan data dari penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai penilaian untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga. Adapun skala yang digunakan peneliti adalah skala Ordinal. Skala ordinal merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk menentukan skor yang berisi lima tingkat preferensi

³⁴Muhammad, *Metode Penelitian Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Press, 2008), hal. 114.

jawaban yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam penggunaannya, peneliti lebih dominan menetapkan secara spesifik variabel-variabel penelitian lengkap dengan indikator-indikator ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument.

Tabel III. 1
Penelitian Skala Likert

Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
Nilai	5	4	3	2	1

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Tabel III. 2
Kisi-Kisi tentang Motivasi

No	Keterangan	Nomor Soal
1	Kebutuhan Fisik	1
2	Kebutuhan sosial	2 dan 4
3	Penghargaan	3

Tabel III. 3
Kisi-Kisi tentang Kompensasi

No	Keterangan	Nomor Soal
1	Upah/ Gaji	1 dan 4
2	Tunjangan/Bonus	2
3	Fasilitas	3

Tabel III. 4
Kisi-Kisi tentang Kepuasan Kerja

No	Keterangan	Nomor Soal
1	Kepuasan Upah/ Gaji	1

2	Kepuasan rekan kerja	2
3	Kepuasan terhadap pengawasan	3
4	Kepuasan terhadap pekerjaan	4

2. Wawancara

Pengumpulan data dalam suatu penelitian, terdapat kegiatan wawancara secara langsung terhadap karyawan, yang mana peneliti melakukan Tanya jawab yang berhubungan dengan data atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Kegiatan wawancara dilakukan peneliti guna untuk memastikan pengisian jawaban angket dari pihak responden.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah instrumen pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal dan sumber bacaan lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berikut penjelasan tentang uji validitas dan uji realibilitas sebagai berikut:

- a. Uji validitas atau kestabilan merupakan suatu indeks yang memperlihatkan atau menggambarkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang telah diukur.³⁵ Uji validitas merupakan suatu instrument dinyatakan valid apabila intrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang akan di ukur. Untuk menilai apakah isi instrument mempunyai validitas yang tinggi atau tidak, maka dilakukan uji validitas. Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrument yang valid bila

³⁵Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana, Pranamedia Group, 2011), hal. 138.

terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang penelitian.

Adapun cara Perhitungannya dengan menggunakan metode Corrected Item-Total Correlation dengan rumus sebagai berikut:

1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau indikator pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2) Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen atau indikator pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Realibilitas merupakan suatu pengukuran yang mana dapat menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tidak melakukan kesalahan. Dengan uji reliabilitas ini, maka peneliti akan mengetahui apakah sesuai data yang diteliti dengan data yang dilaporkan.³⁶ Pengujian realibilitas menggunakan metode *alpha cronbach's* yang mana kuesioner dipastikan reliabel jika *alpha cronbach's* $> 0,600$. reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Dalam menganalisis data hasil angket dan menginterpretasikan hasil penelitian maka digunakan analisis statistik untuk melihat pengaruh antara variabel penelitian.

³⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 203.

Data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis oleh peneliti dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui ukuran pemusatan data maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

a. Mean (rata-rata)

Rumus yang digunakan yaitu: $M_x = \frac{\sum fx}{N}$

M_x = rata-rata hitung

$\sum fx$ = jumlah dari hasil perkalian antara masing-masing skor dengan frekuensinya

N = jumlah karyawan.

b. Median

Rumus yang digunakan: $\text{Median } L + \left(\frac{\frac{1}{2}N - fk_b}{f_i} \right) Xi$

Keterangan:

L = *lover limit* (batas bawah nyata dari skor yang mengandung median)

fk_b = frekuensi kumulatif yang terletak dibawah skor yang mengandung median

f_i = frekuensi asli (frekuensi yang mengandung median)

i = interval kelas.

c. Modus

Rumus yang digunakan yaitu $M_o = L + \left(\frac{f_a}{f_a + f_b} \right) Xi$

Keterangan:

M_o = modus

L = *lover limit* (batas bawah nyata dari skor yang mengandung modus)

f_a = frekuensi yang terletak di atas interval yang mengandung modus

f_b = frekuensi yang terletak di bawah interval yang mengandung modus

i = interval kelas.

d. Rentang data (*range*)

Dapat diketahui dengan jalan mengurangi data yang terbesar dengan data yang terkecil yang ada pada kelompok itu.

Rumusnya adalah sebagai berikut: $R = x_t - x_r$

2. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu uji yang dilakukan untuk menunjukkan atau memperlihatkan apakah terdapat nilai residual terdistribusi normal atau tidak.³⁷ Adapun cara pengambilan keputusan dari uji normalitas yaitu dengan menggunakan metode uji Kolmogrovsmirnow maka cara pengujian uji normalitas sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikan $<0,1$ maka H_o ditolak, dan nilai residual tidak berdistribusi normal.

2) Jika nilai signifikan $>0,1$ maka H_o diterima, dan nilai residual berdistribusi normal.

³⁷Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangannya*, (Jakarta: Kencana, 2014), hal. 272.

3. Uji linieritas

Uji linieritas merupakan suatu uji yang digunakan sebagai syarat dalam menganalisis korelasi atau regresi linier berganda. Uji linieritas adalah penurunan atau peningkatan suatu kuantitas dalam satu variabel yang diikuti secara linier.

Adapun cara pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan cara pengujian uji linearitas sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $<0,1$ maka dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear.
2. Jika nilai signifikan $>0,1$ maka dapat dikatakan tidak mempunyai hubungan linear.

H. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri atas uji multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas. Berikut penjelasan mengenai uji multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Multikolonieritas

Uji multi kolonieritas merupakan suatu uji atau pengujian yang dilakukan untuk memperlihatkan ada tidaknya korelasi yang bersifat tinggi

terhadap variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda.³⁸ Adapun cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) perhitungannya dapat digunakan dengan bantuan program SPSS. Untuk melihat ada atau tidak adanya multikolinearitas dapat dilihat dari :

- 1) Dengan dapat melihat dan membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Factor), yaitu:
 - a. Jika nilai VIF > 10 maka tidak ada terjadi dengan multikolinearitas.
 - b. Jika nilai VIF < 10 maka terjadi dengan multikolinearitas.
 - 2) Dengan dapat melihat dan membandingkan nilai Tolerance, yaitu:
 - a. Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
 - b. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.
- b. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kemungkinan adanya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan diagram scatterplot, dimana sumbu X adalah residual dan sumbu Y adalah nilai Y yang diprediksi. Jika pada grafik tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas dalam suatu model regresi.

I. Analisis Regresi Linear Berganda

³⁸Sugiono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lirise*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 383.

Analisis regresi merupakan suatu analisis atau teknik statistika untuk menjelaskan hubungan statistik antara dua variabel terhadap variabel lainnya yang saling memiliki pengaruh. Analisis regresi merupakan analisis mengkaji hubungan ketergantungan antara variabel dependen terhadap satu atau lebih variabel independen. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh dan hubungan secara linier antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Adapun persamaan pada analisis regresi linier berganda pada dua variabel yang dapat diterapkan pada penelitian ini sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = kepuasan kerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = motivasi

X_2 = kompensasi

e = error

J. Uji Hipotesis

Uji hipotesis terdiri dari uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f).

1. Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi biasanya berada antara 0 sampai dengan 1. Jika semakin tinggi nilai koefisien determinasinya maka semakin erat hubungannya antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (Parsial). Dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kesalahan tertentu misalnya 10%, maka terdapat pengaruh variabel bebas yaitu X dengan variabel terikat T begitu pun sebaliknya. Kriteria dari pengujian uji t ini adalah:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau kepuasan kerja 0,10 maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau kepuasan kerja 0,10 maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

3. Uji simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) merupakan uji yang bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dapat diterapkan dalam model secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Uji simultan (Uji F) biasanya dilakukan dengan cara

membandingkan hasil nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Uji F ini dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
- 2) Menentukan F_{hitung}
- 3) Menentukan F_{tabel} , F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,10 dengan df 1 (jumlah variabel1), dan df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen).

Adapun penelitian ini untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja. Kriteria pengujiannya sebagai berikut.:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Anugrah Sari Laut Sibolga

1. Sejarah Singkat PT. Anugrah Sari Laut Sibolga

PT. Anugrah Sari Laut Sibolga merupakan Pelabuhan yang bergerak dibidang industri Pengelolaan Ikan. Pelabuhan tersebut didirikan pada tahun 1972 oleh seorang anak daerah dari Kota Sibolga. Aktivitas dari Pelabuhan Anugrah Sari Laut yaitu mengelola ikan yang di ambil oleh para nelayan yang kemudian diproduksi dari berbagai tahapan mulai dari membersihkan perut, kulit, daging coklat, tulang dan mengemasi ikan. Setiap tahapan ini dikerjakan oleh masing-masing pekerja yang sesuai dengan bidangnya.

Perusahaan PT. Anugrah Sari Laut Sibolga pernah hampir tutup karena berbagai aspek yang sulit dikendalikan seperti pendapatan yang menurun akibat ikan yang mulai sedikit, ditambah cuaca yang tidak mendukung dapat dilihat dari badai, hujan, gelombang air yang begitu kuat sehingga para nelayan pun tidak berani untuk melanjutkan penangkapan ikan yang mana nyawa akan menjadi taruhan, ini berlangsung selama hampir 6 bulan. Hal ini juga menjadi pembengkakan hutang yang dipinjam perusahaan dari pihak bank sehingga perusahaan tidak memiliki solusi selain pihak bank menyita aset berharga dari perusahaan.

PT. Anugrah Sari Laut Mulai bangkit dengan adanya beberapa aset yang tersisa dan dibantu oleh perusahaan sahabat dari pemilik pelabuhan PT. Anugrah Sari Laut serta kondisi terdeteksi mendukung, mulai dari cuaca

sampai meningkatnya jumlah ikan di laut. pada saat itulah PT. Anugrah Sari Laut beroperasi seperti biasa.

Berjalannya prosedur kerja pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga yang mana dilandasi oleh undang-undang No. 12 Tahun 1992. Undang-undang ini berlaku apabila ada pekerja yang melakukan sebuah pelanggaran yang fatal akan diberi sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai yang tertulis didalam undang-undang tersebut.

2. Visi dan Misi PT. Anugrah Sari Laut Sibolga

a. Visi

Memberikan jaminan berupa kesejahteraan kepada masyarakat.

b. Misi

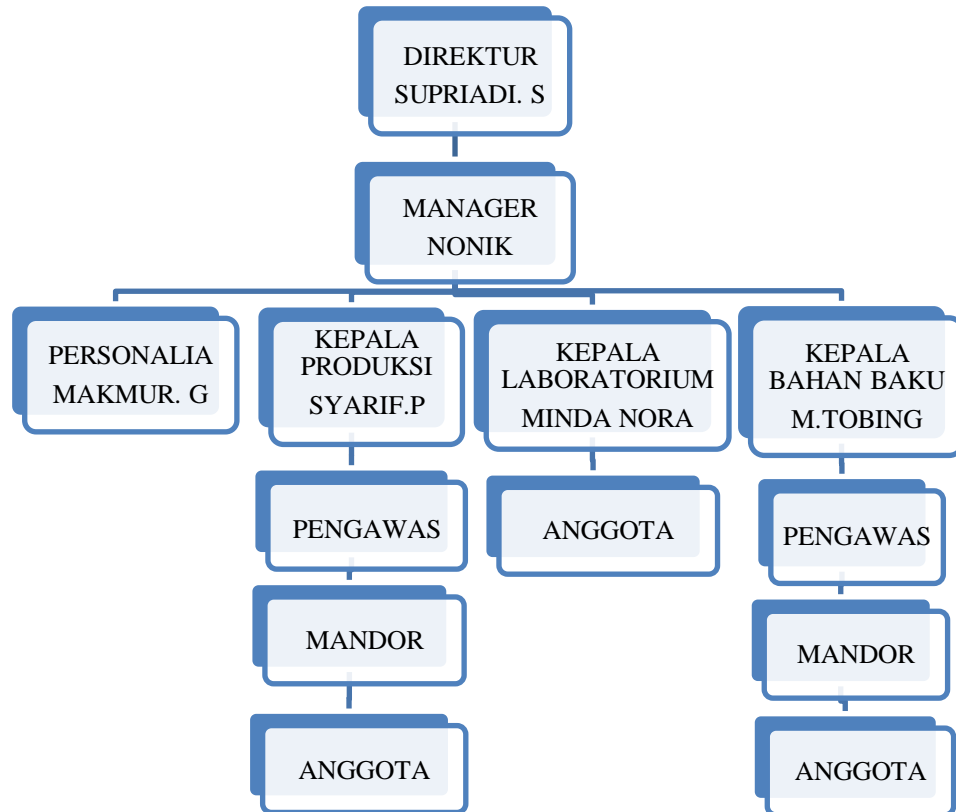
Memberikan peluang pekerjaan kepada masyarakat setempat dan juga memberikan produk yang berkualitas kepada pelanggan.

3. Struktur Organisasi PT. Anugrah Sari Laut Sibolga

Struktur Organisasi merupakan suatu syarat untuk mencapai suatu keberhasilan dalam kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut. Struktur organisasi berfungsi agar berjalanya suatu aktivitas sesuai dengan bidang masing-masing. Struktur organisasi juga memperjelas wewenang antara atasan dan bawahan. Struktur organisasi sangat penting dalam suatu perusahaan apabila tidak dikelola maka sangat sulit mengoperasikan tugas tersebut dan menjadi hambatan dalam menuju keberhasilan.

Gambar struktur organisasi PT. Anugrah Sari Laut Sibolga dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PT. Anugrah Sari Laut Sibolga



4. Susunan Organisasi PT. Anugrah Sari Laut Sibolga

a. Kepala Pabrik

Berikut tugas-tugas dari kepala pabrik yaitu:

- 1) Mengotrol para karyawan agar bekerja dengan baik dan mengawasi perkembangan karyawan setiap hari.
- 2) Memperhatikan para karyawan mulai dari pagi/shubuh sampai menjelang malam.
- 3) Membuat tahapan kerja disemua kegiatan.
- 4) Mengawasi karyawan yang bekerja agar tidak melakukan kesalahan dan dipantau oleh bawahan lain.

- 5) Mengarahkan karyawan untuk penempatan kerja sesuai dengan keahlian masing-masing.

b. Manajer

Berikut tugas-tugas yang dijalankan Manajer yaitu:

- 1) Merencanakan strategi pemasaran ikan.
- 2) Mengatur dan memberikan tugas kepada karyawan dalam mengelola ikan.
- 3) Mengontrol dan mengevaluasi tindakan agar berjalan dengan baik.
- 4) Menganalisis strategi marketing agar tidak terjadi kesalahan.

c. Personalia

Berikut tugas-tugas yang dijalankan Personalia yaitu:

- 1) Menaikan jabatan seseorang sesuai dengan keahlian dalam mengelola ikan.
- 2) Memberikan pelatihan karyawan untuk pengembangan karir karyawan baik yang baru maupun karyawan lama.

d. Kepala Produksi

Berikut tugas-tugas yang dijalankan produksi basah yaitu:

- 1) Mengarahkan para karyawan menurunkan ikan dari kapal
- 2) Mengontrol karyawan dalam membersihkan bagian dari ikan yang tidak diinginkan.
- 3) Mengontrol karyawan dalam proses pengelolaan ikan agar lebih berhati-hati
- 4) Mengarahkan karyawan untuk berhati hati dalam bekerja.

e. Kepala Laboratorium

Berikut tugas-tugas yang dijalankan Kepala Laboratorium yaitu:

- 1) Mengontrol hasil test pada ikan.
- 2) Melihat hasil test PO, Kadar pembusukan, kadar kotoran agar tidak merugikan untuk keputusan konsumen.

B. Karakteristik Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam bekerja di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga. Adapun jumlah responden untuk dijadikan sampel penelitian yaitu 70 karyawan. Instrumen data pada penelitian ini menggunakan penyebaran angket secara acak pada karyawan PT. Anugrah Sari Laut Sibolga. Responden mampu menjawab seluruh kuesioner (angket) yang dibagikan secara objektif.

Angket motivasi dan kompensasi tersebut dilakukan sistem tanya-jawab (wawancara) dari beberapa responden. Angket motivasi berjumlah 4 butir pertanyaan, angket kompensasi berjumlah 4 butir pertanyaan dan angket kepuasan berjumlah 4 butir pertanyaan. Masing-masing pertanyaan tersebut diisi sesuai dengan pertanyaan yang telah dicantumkan. Karakteristik responden yang ditekankan adalah karyawan yang bekerja di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penyebaran angket PT. Anugrah Sari Laut Sibolga yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-laki	24
Perempuan	51

Sumber : Rodhiyah (Pegawai PT. Anugrah Sari Laut Sibolga)

Pada tabel IV.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh jumlah responden laki-laki lebih sedikit daripada responden wanita yaitu laki-laki berjumlah 24 orang sedangkan wanita berjumlah 51 orang.

2. Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan penyebaran angket di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah Responden
Membersih Perut Ikan	20
Membersihkan Kulit Ikan	15
Membuang Daging Coklat dan Tulang Ikan	20
Membersihkan Ikan Untuk Dikemas	20

Sumber : Rodhiyah (Pegawai PT. Anugrah Sari Laut Sibolga)

Karakteristik Responden berdasarkan Pekerjaan dari seluruh sampel penelitian bahwa karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga yang jumlah responden sebanyak 75 orang dengan berbagai bidang yaitu bidang membersihkan perut ikan berjumlah 20 orang, membersihkan kulit ikan berjumlah 15 orang, membuang Daging Coklat dan Tulang Ikan berjumlah 20 orang, membersihkan ikan untuk dikemas berjumlah 20 orang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dalam penyebaran angket di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga Yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden
1	18-25 tahun	31
2	26-35 tahun	37
3	36-45 tahun	7

Sumber : Rodhiyah (Pegawai PT. Anugrah Sari Laut Sibolga)

Karakteristik responden berdasarkan umur dari seluruh sampel penelitian diketahui umur 18-25 tahun berjumlah 31 orang, umur 26-35 tahun berjumlah 37 orang dan umur 36-45 tahun berjumlah 7 orang.

C. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat data yang diperoleh apakah data tersebut valid atau tidak maka, perlu dilakukan uji validitas pada data tersebut. Melakukan uji validitas dengan cara membandingkan nilai r_{tabel} dengan taraf signifikansi 10% atau 0,2960 dan dimana $n =$ jumlah sampel 75, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2960. Dan sedangkan r_{hitung} dapat dilihat dari hasil Corretd Item – Total. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tiap variabel tersebut dapat dikatakan valid.

Berikut merupakan penyajian uji validitas ketiga variabel dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas pada Variabel Motivasi (X_1)

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas pada Variabel Motivasi

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	0,584	Instrumen Valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=75$ pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2960$	Valid
2	0,610		Valid
3	0,693		Valid
4	0,682		Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Dari tabel IV.4 penyajian hasil uji validitas variabel Motivasi diatas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai kolerasi masing-masing pernyataan angket responden diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,2960. Hal ini menunjukkan bahwa kolerasi semua pernyataan untuk variabel motivasi dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kompensasi (X_2)

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas pada Variabel Kompensasi

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	0,734	Instrumen Valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=75$ pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2960$	Valid
2	0,655		Valid
3	0,481		Valid
4	0,601		Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Dari tabel IV.5 penyajian hasil uji validitas variabel Motivasi diatas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai kolerasi masing-masing pernyataan angket responden diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,2960. Hal ini menunjukkan bahwa kolerasi semua pernyataan untuk variabel motivasi dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

c. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kepuasan (Y)

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	0,580	Instrumen Valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=75$ pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2960$	Valid
2	0,663		Valid
3	0,719		Valid
4	0,709		Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Dari tabel IV.6 penyajian hasil uji validitas variabel Motivasi diatas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai kolerasi masing-masing pernyataan angket responden diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,2960. Hal ini menunjukkan bahwa kolerasi semua pernyataan untuk variabel motivasi dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Hasil Uji Realibilitas

Uji Realibilitas dapat digunakan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel. Nilai realibilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

a. Uji Realibilitas Motivasi Karyawan

Tabel IV.7
Hasil Uji Realibilitas Item Pernyataan Variabel
Motivasi Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.615	4

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (Hasil Output)

Berdasarkan hasil uji realibilitas Motivasi kerja karyawan pada tabel IV.7 di atas dapat dikatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach's

Alpha $0.615 > 0,60$. Maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja karyawan dinyatakan reliabel.

b. Uji Realiabilitas Kompensasi Karyawan

Tabel IV.8
Hasil Uji Realibilitas Item Pernyataan Variabel
Kompensasi Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.602	4

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (Hasil Output)

Berdasarkan hasil uji realibilitas Kompensasi kerja karyawan pada tabel IV.8 di atas dapat dikatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $0.602 > 0,60$. Maka disimpulkan bahwa variabel Kompensasi kerja karyawan dinyatakan reliabel.

c. Uji Realiabilitas Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel IV.9
Hasil Uji Realibilitas Item Pernyataan Variabel
Kepuasan Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.631	4

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (Hasil Output)

Berdasarkan hasil uji realibilitas Kepuasan kerja karyawan pada tabel IV.9 di atas dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $0.631 > 0,60$. Maka disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dinyatakan reliabel.

D. Hasil Uji Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses pengolahan data untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dalam bentuk skor tertinggi, skor terendah, mean, median dan modus. Hasil analisis dari variabel peneliti sebagai berikut:

Tabel IV.10
Distribusi Frekuensi Variabel X₁ (Motivasi)

No	Interval Kelas	Fi	Xi	Fixi
1	10-12	2	11	22
2	13-15	59	14	826
3	16-18	14	17	238
	Jumlah	75		1.086

Pada tabel IV.10 di atas dilakukan perhitungan pada nilai-nilai statistik yaitu menganalisa nilai mulai dari skor tertinggi, skor terendah, mean, median, dan modus. Hasil selengkapnya daripada tabel di atas berada pada tabel dibawah.

Tabel IV.11
Analisis Deskriptif Motivasi

No	Statistik	X
1	Skor Tertinggi	18
2	Skor Terendah	10
3	Rata-rata	14,48
4	Nilai Tengah	14
5	Modus	15

Dari tabel IV.11 diatas memberikan keterangan mengenai kelengkapan data dari analisis deskriptif bahwa skor tertinggi dari penelitian sebesar 18, skor terendahnya sebesar 10 nilai mean/rata-rata sebesar 14,48, media/nilai tengah sebesar 14 dan modus sebesar 15.

Tabel IV.12
Distribusi Frekuensi Variabel X₂ (Kompensasi)

No	Interval Kelas	Fi	Xi	Fixi
1	10-12	12s	11	132
2	13-15	56	14	784
3	16-18	7	17	119
	Jumlah	75		1.035

Pada tabel IV.12 di atas dilakukan perhitungan pada nilai-nilai statistik yaitu menganalisa nilai mulai dari skor tertinggi, skor terendah, mean, median, dan modus. Hasil selengkapnya daripada tabel di atas berada pada tabel dibawah.

Tabel IV.13
Analisis Deskriptif Kompensasi (X₂)

No	Statistik	X
1	Skor Tertinggi	18
2	Skor Terendah	10
3	Rata-rata	13,8
4	Nilai Tengah	13
5	Modus	13

Dari tabel IV.13 diatas memberikan keterangan mengenai kelengkapan data dari analisis deskriptif bahwa skor tertinggi dari penelitian sebesar 18, skor terendahnya sebesar 10 nilai mean/rata-rata sebesar 13,8, media/nilai tengah sebesar 13 dan modus sebesar 13.

Tabel IV.14
Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kepuasan)

No	Interval Kelas	Fi	Xi	Fixi
1	10-12	7	11	77
2	13-15	47	14	658
3	16-18	21	17	357
	Jumlah	75		1.092

Pada tabel IV.14 di atas dilakukan perhitungan pada nilai-nilai statistik yaitu menganalisa nilai mulai dari skor tertinggi, skor terendah,

mean, median, dan modus. Hasil selengkapnya daripada tabel di atas berada pada tabel dibawah.

Tabel IV.15
Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)

No	Statistik	X
1	Skor Tertinggi	18
2	Skor Terendah	10
3	Rata-rata	14,56
4	Nilai Tengah	14
5	Modus	16

Dari tabel IV.15 diatas memberikan keterangan mengenai kelengkapan data dari analisis deskriptif bahwa skor tertinggi dari penelitian sebesar 18, skor terendahnya sebesar 10 nilai mean/rata-rata sebesar 14,56, media/nilai tengah sebesar 14 dan modus sebesar 16.

2. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan digunakan untuk mengetahui apakah populasi data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan berdasarkan pada metode uji *one-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak.

a. Hasil Uji Normalitas Motivasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel IV.16
Hasil Uji Normalitas Motivasi (X_1)
Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	1.27364607
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.850
Asymp. Sig. (2-tailed)		.466

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

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (Hasil Output)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas pada tabel IV.16 dapat dilihat bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,466. Jika nilai signifikan lebih dari 0.05 ($0,466 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

- b. Hasil Uji Normalitas Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel IV.17
Hasil Uji Normalitas Kompensasi (X_2)
Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17271341
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	positive	.083
	negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.719
Asymp. Sig. (2-tailed)		.680

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

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (Hasil Output)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas pada tabel IV.17 dapat dilihat bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,680. Jika nilai signifikan lebih dari 0.05 ($0,680 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

3. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel X dan Y mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak variabel dengan begitu dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai signifikan kurang dari 0,10.

1) Hasil Uji Linieritas Motivasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel IV.18
Hasil Uji Linearitas Motivasi (X_1)
Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table			Sig.
		(Combined)	.000
KEPUASAN* MOTIVASI	Between Groups	Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.280
	Within Groups		
	Total		

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (Hasil Output)

Hasil uji linearitas dari variabel motivasi dan kepuasan kerja pada tabel IV.18 di atas dapat diketahui bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan dapat dilihat nilai linear. Nilai linear signifikan $< 0,10$. Nilai signifikan $0,000 < 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa data motivasi dan kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan linear.

2) Hasil Uji Linieritas Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel IV.19
Hasil Uji Linearitas Kompensasi (X_1)
Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table			Sig.
		(Combined)	.000
KEPUASAN	Between Groups	Linearity	.000
KOMPENSASI	*	Deviation from Linearity	.783
	Within Groups		
	Total		

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (Hasil Output)

Hasil uji linearitas dari variabel kompensasi dan kepuasan kerja pada tabel IV.19 di atas dapat diketahui bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan dapat dilihat nilai linear. Nilai linear signifikan

$< 0,10$. Nilai signifikan $0,000 < 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa data motivasi dan kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan linear.

E. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi berganda. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolonieritas adalah “jika nilai *variance Inflation Factor (VIP)* < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,1$ ”.

Tabel IV.20
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI	.586	1.705
	KOMPENSASI	.586	1.705

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (Hasil Output)

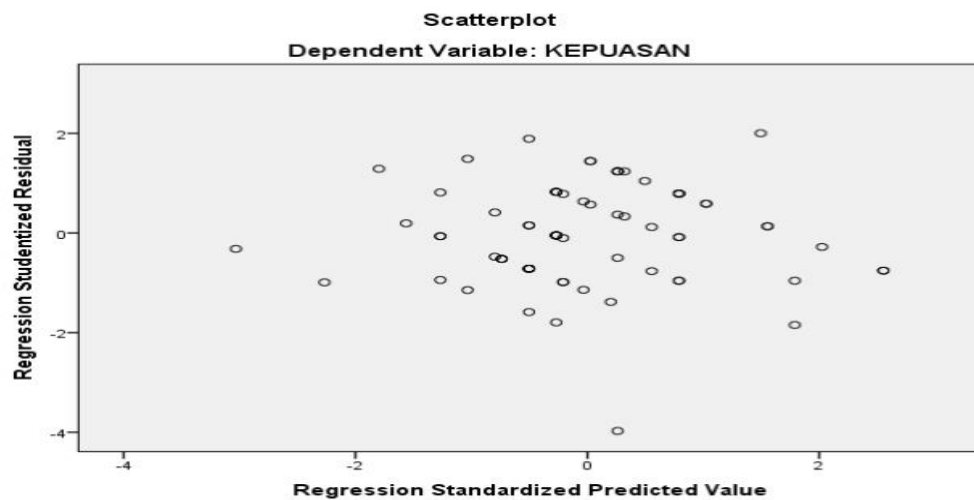
Berdasarkan tabel IV.20 di atas diketahui bahwa nilai VIF dari variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah $1,705 > 10$. Nilai VIF pada variabel Kompensasi Kerja (X_2) adalah $1,705 > 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari dua variabel independen < 10 sehingga tidak terjadi multikolonieritas.

Sementara nilai *tolerance* dari kompensasi $0,586 > 0,1$ variabel motivasi adalah $0,586 > 0,1$. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel adalah lebih besar dari $0,1$.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaanvarian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kemungkinan adanya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan diagram scatterplot, dimana sumbu X adalah residual dan sumbu Y adalah nilai Y yang diprediksi. Jika pada grafik tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas dalam suatu model regresi.

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar IV.1 diatas dapat dilihat bahwa titik- titik tidak membentuk pola yang efisien dan menyebar tak beraturan, bereada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

F. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis atau teknik statistika untuk menjelaskan hubungan statistik antara dua variabel terhadap variabel lainnya yang saling memiliki pengaruh. Analisis regresi merupakan analisis mengkaji hubungan ketergantungan antara variabel dependen terhadap satu atau lebih variabel independen. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh dan hubungan secara linier antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Tabel IV.21
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.829	1.474		2.597	.011
MOTIVASI	.231	.121	.224	1.916	.059
KOMPENSASI	.520	.125	.485	4.154	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN
Sumber: Data Olahan SPSS 22

Adapun persamaan pada analisis regresi linier berganda pada dua variabel yang dapat diterapkan pada penelitian ini sebagai berikut :

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

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

$$Kp = 3,829 + 0,231X_1 + 0,520 X_2 + 1,474$$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja karyawan

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

- X_1 = motivasi
 X_2 = kompensasi
 e = error

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 3.829 artinya apabila variabel motivasi, kompensasi dianggap konstanta atau 0 maka motivasi nilainya sebesar 3.829.
- b) Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,231 artinya apabila tingkat motivasi semakin meningkat maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,231. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja naik faktor motivasi maka semakin meningkat kepuasan kerja.
- c) Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,520 artinya apabila tingkat kompensasi semakin meningkat maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,520. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

G. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi biasanya berada antara 0 sampai dengan 1. Jika semakin tinggi nilai koefisien determinasinya maka semakin erat hubungannya antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel IV.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	justed R Square	Std. Error of the Estimate
	.652 ^a	.425	.409	1.160

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang tertera pada tabel IV.22 diatas dapat diketahui bahwa nilai R square = 0, 425 atau 42,5%, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variable motivasi dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 42,5%.

2. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. berikut hasil uji t dengan SPSS 22.

Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan hasil uji t (t_{hitung}) dengan t_{tabel} dengan keputusan yang dapat diambil yaitu :

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a di tolak dan H_0 diterima atau variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel independen memiliki pengaruh terhadap dependen.

Tabel IV.23
Hasil Uji Hipotesis (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	3.829	1.474		2.597	.011
MOTIVASI	.231	.121	.224	1.916	.059
KOMPENSASI	.520	.125	.485	4.154	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Sebelum interpretasi hasil uji t pada tabel IV.23 diatas harus mencari nilai t_{tabel} terlebih dahulu dengan taraf signifikan 0,10 diperoleh rumus $df=(n-k-1)$, $df = 75 - 2 - 1 = 72$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} 1,699, berikut interpretasi hasil uji diatas:

Dari hasil uji t di atas dapat di lihat bahwa variabel motivasi kerja (X_1) Memiliki nilai t_{hitung} 1,916 > t_{tabel} 1,699 maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak yang berarti dengan adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

Dari hasil uji t diatas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 4,154 > t_{tabel} 1,699 maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak yang berarti adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

3. Uji F (Simultan)

Pengujian secara bersamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

Ketentuan dalam uji F yaitu :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel IV.24
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71.490	2	35.745	26.579	.000 ^b
Residual	96.830	72	1.345		
Total	168.320	74			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Berdasarkan hasil uji F diatas pada tabel IV.24 terdapat nilai F_{hitung} 26,579 dan nilai F_{tabel} di lihat dari rumus dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$, $df = 75 - 2 - 1 = 72$ nilai F_{tabel} yang diperoleh 2,50 maka dapat di interpretasikan bahwa nilai F_{hitung} 26,579 > F_{tabel} 2,50 dapat dinyatakan bahwa hipotesis H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak sehingga motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terdapat atau tidak terdapat antara pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu melalui aplikasi SPSS versi 22 yang mana dapat membahas hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

Hasil analisis yang dikaji peneliti bahwa dari hasil uji parsial dapat disimpulkan variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan PT. Anugrah Sari Laut Sibolga yang mana dapat dibuktikan dengan hasil uji t Memiliki nilai $t_{hitung} 1,916 > t_{tabel} 1,699$ maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. H_{a1} diterima yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Anugrah Sari Laut Sibolga. Motivasi merupakan suatu motivasi atau dorongan kepada suatu pegawai perusahaan agar untuk selalu bekerja dengan baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fikri Zakia Qoimul Haq, yang berjudul “ Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gas Hujia Mulia Jombang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada suatu karyawan tepatnya di PT. Gas Hujia Mulia Jombang. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 26.462 dengan p-value 0.000, yang berarti signifikan, mengingat koefisien jalur bertanda positif berarti hubungan kedua variabel ini positif artinya semakin tinggi tingkat motivasi semakin tinggi kepuasan kerja

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

Hasil analisis yang dikaji peneliti bahwa dari hasil uji parsial dapat disimpulkan variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Sari Laut Sibolga yang mana dapat dibuktikan dengan hasil uji t variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} 4,154 > t_{tabel} 1,699$ maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak yang berarti adanya pengaruh

kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Feby Hasrawati dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng ”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng yang mana dapat dibuktikan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($9.225 > 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

Berdasarkan hasil uji simultan (F) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kedua variabel yakni variabel motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Sari Laut Sibolga yang mana dapat dibuktikan dengan interpretasi bahwa nilai F_{hitung} $26,579 > F_{tabel}$ $2,50$ dapat dinyatakan bahwa hipotesis H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima sehingga motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya Parimita, yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara serampak berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan dari uji simultan (uji F) yang mana terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

I. Keterbatasan Penelitian

Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih memiliki kekurangan keterbatasan yang dapat memungkinkan dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Dalam menyebarkan dan wawancara pengisian angket peneliti tidak mengetahui apakah responden/karyawan melakukan kejujuran dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
2. Keterbatasan waktu, dana, serta tenaga peneliti yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut.
3. keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang.
4. peneliti tidak dapat mengontrol semua karyawan/responden dalam menjawab angket yang diberikan dikarenakan saya memiliki pekerjaan yang tidak bisa untuk ditinggalkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dilakukannya hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data mengenai Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji parsial (uji t) variabel motivasi, terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga, hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 1,916 > 1,699$ maka H_a^1 diterima dan H_o^1 ditolak.
2. Berdasarkan uji parsial (uji t) variabel kompensasi, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga, hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 4,154 > t_{tabel} 1,699$ maka H_a2 diterima dan H_o2 ditolak.
3. Secara bersama-sama (simultan) motivasi dan kompensasi terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga, hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 26,579 > F_{tabel} 2,50$ dapat dinyatakan bahwa hipotesis H_o3 ditolak dan H_a3 diterima.

B. Saran-Saran

Berdasarkan dilakukannya hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data mengenai motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.

Anugrah Sari Laut Sibolga terdapat beberapa saran yang sangat penting untuk evaluasi sebagai berikut :

1. PT. Anugrah Sari Laut Sibolga

PT. Anugrah Sari Laut Sibolga dapat meningkatkan kemajuan dengan meningkatkan sebuah kompensasi dari pada motivasi untuk terjadinya perusahaan yang maju dan berkembang di Kota Sibolga ini.

2. Kepada penelitian selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat diarahkan untuk dapat memperhatikan variabel-variabel lain karena masih banyak variabel lainya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ghoffar dkk. *Tafsir Ibnu Katsir, Jilid 5*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'I, 2016.
- Agoes Dariyo. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: Grasindo, 2019.
- Agus Irianto. *Statistik Konsep Dasar Aplikasi Dan Pengembangannya*. Jakarta, 2014.
- Ahmad Ariandi, dkk. *Budaya Pesantren Telah Kepuasan Guru*. Klaten: Anggota IKAPI, 2019.
- Ahmad Syakir. *Mukhtashar Tafsir Ibnu Katsir, Cet.3*. Jakarta: Darus Sunnah Press, 2016.
- Anoki Herdian Dito. 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga'. *Skripsi, Universitas Diponegoro*, 2020.
- Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo. 'Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya'. *Jurnal JESTT Vol. 2, No. 7* (2015).
- Cholichul Hadi dan Fattah Hanurawan. *Psikologi Industri Dan Organisasi (Suatu Pengantar Singkat)*. Malang: Zifatama Jawara, 2017.
- Febri Erfin Ardianti, dkk. 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwang'. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 8, No. 1* (2015).
- Feby Hasrawati. 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng'. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2019.
- Fikri Zakia Qoimul Haq. 'Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Gas Hijau Mulai Jombang'. *Skripsi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*, 2018.
- Hamidi HSB. 'Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Virco Kota Padangsidempuan'. *Skripsi IAIN Padangsidempuan*, 2022.
- Hariadjah Marihot Tua. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Wadisarana, 2011.
- Hussein Fattah. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara, 2017.

- Idamayanti. 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan'. *Skripsi IAIN Padangsidempuan*, 2020.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Muhammad. *Metode Penelitian Islam*. Jakarta: Rajawali Press, 2008.
- Nurhayati. 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sulselbar Cabang Syariah Maros'. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makasar*, 2018.
- Rahmad Siregar. 'Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan'. *Skripsi IAIN Padangsidempuan*, 2019.
- Ramadan Hamzah, Arviana Wulandari. 'Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan'. *Jurnal Signaling STMK Pringsewu* Vol. 8, No. 2 (September 2019).
- Saleh Sitompul, dkk. *Konsep Dasar Penerapan Ekonomi Menurut Perspektif Islam*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiei, 2020.
- Sugiono dan Agus Susanto. *Cara Mudah Belajar Spss Dan Lirse*. Bandung, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sukidi dan Farid Wajdi. 'Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening'. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 18, No. 2 (Desember 2016).
- Suliyanto. *Metode Penelitian Bisnis: Untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset, 2018.
- Suryani dan Hendriyani. *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Teuku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy. *Tafsir al-Qur'anul Majid an-Nur, Jilid 2*. Jakarta: Cakrawala Publishing, 2011.
- T. Hani Handoko. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1986.
- V. Wiratna Sujarweni. *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Widya Paramita, dkk. 'Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tridaya Eramina Bahari'. *Jakarta : Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* Vol 9 No.1 (2018).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : RAYNALDI ANANDA MANURUNG
Nim : 18 402 00374
Tempat/tanggal lahir : Sibolga, 07 Juni 2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Anak Ke : 2 dari 5 bersaudara
Alamat : Aek Horsik, Kecamatan Badiri
Telepon/No.HP : 0812-6476-9622

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Togap Marlon Parlindungan Manurung
Ibu : Tiurmaida Naibaho
Alamat : Aek Horsik, Kecamatan Badiri

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2006-2012 : SD Negeri 084080 Sibolga
Tahun 2012-2015 : Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 04 Sibolga
Tahun 2015-2018 : SMK N 1 Sibolga
Tahun 2018-Sekarang : UIN Syahada Padangsidempuan

Penulis

Raynaldi Ananda Manurung
NIM. 18 402 00374

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	0,584	Instrumen Valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=75$ pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2960$	Valid
2	0,610		Valid
3	0,693		Valid
4	0,682		Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Hasil Uji Validitas pada Variabel Kompensasi

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	0,734	Instrumen Valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=75$ pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2960$	Valid
2	0,655		Valid
3	0,481		Valid
4	0,601		Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Hasil Uji Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	0,580	Instrumen Valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=75$ pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2960$	Valid
2	0,663		Valid
3	0,719		Valid
4	0,709		Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Hasil Uji Realibilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.513	4

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (Hasil Output)

Hasil Uji Realibilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.472	4

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (Hasil Output)

Hasil Uji Realibilitas Kepuasan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.607	4

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (Hasil Output)

Distribusi Frekuensi Variabel X₁ (Motivasi)

No	Interval Kelas	Fi	Xi	Fixi
1	10-12	2	11	22
2	13-15	59	14	826
3	16-18	14	17	238
	Jumlah	75		1.086

Analisis Deskriptif Motivasi

No	Statistik	X
1	Skor Tertinggi	18
2	Skor Terendah	10
3	Rata-rata	14,48
4	Nilai Tengah	14
5	Modus	15

Distribusi Frekuensi Variabel X₂ (Kompensasi)

No	Interval Kelas	Fi	Xi	Fixi
1	10-12	12	11	132
2	13-15	56	14	784
3	16-18	7	17	119
	Jumlah	75		1.035

Analisis Deskriptif Kompensasi (X₂)

No	Statistik	X
1	Skor Tertinggi	18
2	Skor Terendah	10
3	Rata-rata	13,8
4	Nilai Tengah	13
5	Modus	13

Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kepuasan)

No	Interval Kelas	Fi	Xi	Fixi
1	10-12	7	11	77
2	13-15	47	14	658
3	16-18	21	17	357
	Jumlah	75		1.092

Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)

No	Statistik	X
1	Skor Tertinggi	18
2	Skor Terendah	10
3	Rata-rata	14,56
4	Nilai Tengah	14
5	Modus	16

Hasil Uji Normalitas Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		75
Normal	Mean	.0000000
Parameter a,b	Deviation	1.27364607
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.850
Asymp. Sig. (2-tailed)		.466

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (Hasil Output)

Hasil Uji Normalitas Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		75
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000
	Deviation	1.17271341
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	positive	.083
	negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.719
Asymp. Sig. (2-tailed)		.680

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (Hasil Output)

Hasil Uji Multi Kolonieritas

Coefficients a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	MOTIVASI	.586 1.705
	KOMPENSASI	.586 1.705

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (Hasil Output)

Hasil Uji Linearitas Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sig.
KEPUASAN* MOTIVASI	Between Groups	Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.280
	Within Groups		
	Total		

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (Hasil Output)

Hasil Uji Linearitas Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA Table

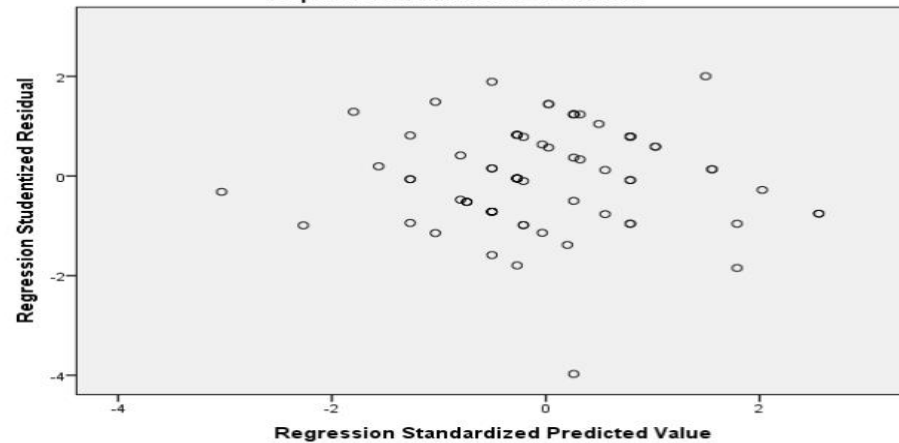
			Sig.
(Combined)			.000
KEPUASAN	*	Between Groups	.000
		Linearity	.000
KOMPENSASI		Deviation from Linearity	.783
		Within Groups	
Total			

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (Hasil Output)

Hasil Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: KEPUASAN



Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.829	1.474		2.597	.011
1 MOTIVASI	.231	.121	.224	1.916	.059
KOMPENSASI	.520	.125	.485	4.154	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652a	.425	.409	1.160

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Hasil Uji Hipotesis (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	3.829	1.474		2.597	.011
MOTIVASI	.231	.121	.224	1.916	.059
KOMPENSASI	.520	.125	.485	4.154	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: Data Olahan SPSS 22

ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

Nama :
Jenis kelamin :
Usia :
Tingkat Pendidikan :
Penghasilan :

A. Pengantar

Angket ini diedarkan kepada anda yang berhubungan dengan Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugrah Sari Laut Sibolga, anda diminta untuk memberikan tanggapan yang jujur selama bekerja di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga, tanggapilah semua pertanyaan tanpa perlu bantuan dari pihak lain.

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (\surd) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban.

(SS) Sangat Setuju = 5

(S) Setuju = 4

(N)Netral = 3

(TS) Tidak Setuju = 2

(STS) Sangat Tidak Setuju = 1

A. Motivasi karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga karena kebutuhan fisik sangat terjaga					
2	Saya bekerja di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga karena kebutuhan sosial yang begitu nyaman.					
3	Saya bekerja di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga karena memiliki penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.					
4	Saya bekerja di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga karena keamanannya selalu diperhatikan.					

B. Kompensasi karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga karena upah yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan.					
2	Saya bekerja di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga karena tunjangan atau bonus yang diberikan sesuai dengan harapan setiap karyawan.					
3	Saya bekerja di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga karena fasilitasnya lengkap sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan					
4	Saya bekerja di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga karena gaji yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan.					

C. Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga karena pembagian gaji terhadap karyawan begitu memuaskan.					
2	Saya bekerja di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga karena merasa puas terhadap kerja sama karyawan dalam bekerja.					
3	Saya bekerja di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga karena saya merasa puas dengan pengawasan yang begitu disiplin dalam bekerja.					
4	Saya bekerja di PT. Anugrah Sari Laut Sibolga karena saya merasa puas dengan pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini.s					