

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kranji Jaya Abadi

Fajri Alfa Febrian

Universitas Bina Sarana Informatika , Jakarta

Korespondensi penulis : alfa275.af@gmail.com

Abstract. *PT Kranji Jaya Abadi is a construction industry specializing in infrastructure development and large-scale commercial projects. This study aims to determine the effect of compensation and motivation on employee job satisfaction at PT Kranji Jaya Abadi. The research uses quantitative methods and data processing with SPSS 22. The population in this study consists of 32 respondents, with the sample being the entire population of 32 respondents. The sample was selected using a saturated sampling technique. Data were collected through observation and questionnaires involving 32 employees of PT Kranji Jaya Abadi. The results reveal that the compensation variable has a positive and significant effect on job satisfaction, with a $T_{count} = 2.755 > T_{table} = 2.045$ and a significance value of $0.010 < 0.05$. Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, showing a $T_{count} = 5.485 > T_{table} = 2.045$ and a significance value of $0.00 < 0.05$. The F test results show an $F_{count} = 94.042 > F_{table} = 3.328$ with a significance value of $0.00 < 0.05$, indicating that compensation and motivation simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction. It is expected that the company maintains compensation and motivation to further enhance employee job satisfaction for the betterment of current and future employees.*

Keywords: *Compensation, Motivation, Job Satisfaction*

Abstrak. PT Kranji Jaya Abadi merupakan industri konstruksi dengan spesialis utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersil skala besar. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan olah data menggunakan SPSS 22. Populasi dan sampel sama jumlahnya sebanyak 32 responden. Sampel dari populasi menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran kuesioner yang melibatkan 32 karyawan PT Kranji Jaya Abadi. Hasil penelitian mengungkapkan variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai $T_{hitung} = 2.755 > T_{tabel} = 2.045$ dan nilai signifikansi sebesar $0.010 < 0.05$. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja menunjukkan $T_{hitung} = 5.485 > T_{tabel} = 2.045$ dan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$. Hasil uji f menunjukkan nilai $F_{hitung} = 94.042 > F_{tabel} = 3.328$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$ disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Diharapkan kepada perusahaan untuk mempertahankan kompensasi dan motivasi guna lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik kedepannya dan bermanfaat bagi karyawan-karyawan berikutnya.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya utama yang dapat menjadi jalan menuju kemajuan suatu organisasi. SDM dapat dimanfaatkan sebagai potensi jika ditangani dengan baik, namun juga dapat menjadi penghalang apabila tidak ditangani dengan baik.

Kualitas SDM merupakan unsur pendukung manajemen terpenting yang memengaruhi sistem bisnis yang membantu organisasi dan perusahaan mencapai tujuannya. Sekalipun rencana tersebut sempurna, hasil tidak akan tercapai jika perusahaan tidak memiliki SDM yang dapat diandalkan menjalankan tugasnya dengan perasaan senang dan puas. “Kepuasan kerja

ialah sebagai salah satu tujuan organisasi, karena dalam keberhasilan suatu organisasi dan kemampuan mereka untuk berkembang” (Felicia et al., 2023). “Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya mereka akan bekerja tanpa beban dan memberikan usaha lebih kepada organisasi, serta setia kepada organisasi dan pimpinannya” (S. Saputra & Andani, 2021).

Kepuasan kerja merupakan salah satu contoh permasalahan dalam suatu organisasi yang paling banyak dipelajari dan dipandang begitu signifikan dari sudut pandang ekonomi kemanusiaan dan etika. Sehingga dianggap sebagai aspek penting dalam suatu organisasi dan sering dipelajari. “Kepuasan kerja adalah dimana perasaan merasa puas dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan” (Aprillianti & Nusa Putra, 2022). “Kepuasan kerja dapat diidentifikasi respon yang efektif terhadap pekerjaan juga dapat digunakan untuk menentukan kepuasan kerja karyawan. Reaksi ini merupakan konsekuensi adanya korelasi antara apa yang dirasakan dan apa yang diinginkan ” (Anifah & FoEh, 2022).

Keadaan emosional yang membuat pekerja menikmati dan menghargai waktunya dalam bekerja dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Ketika seorang karyawan mempunyai pandangan yang ceria terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan mengutamakan kepentingan organisasi atau tempat mereka bekerja. Mereka akan siap melakukan upaya tambahan untuk membantu organisasi. Jika mereka menganggap pekerjaannya menarik maka akan ada hasil yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak merasakan adanya kepuasan kerja, presentasinya akan berkurang dan manfaatnya akan lebih sedikit.

Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai pengakuan atas jasa yang mereka berikan dikenal sebagai kompensasi. Karyawan dapat diberi kompensasi dalam bentuk barang, barang tidak langsung, atau uang. Agar karyawan dapat bekerja sebaik-baiknya, sehingga perusahaan harus menawarkan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja. “Kompensasi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja karyawan, kompensasi dapat berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa mereka kepada perusahaan. Jika karyawan menerima kompensasi yang tinggi dan memadai untuk pekerjaan mereka akan lebih produktif ” (Widiarto & Kusnilawati, 2024).

Motivasi kerja sangatlah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja para pegawai “Manusia dimotivasi oleh dorongan internal untuk bekerja dengan baik, berkolaborasi, dan mengintegrasikan segala upayanya agar merasa puas dan mendapatkan hasil terbaik” (Aini et al., 2024). Hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja apabila motivasi kerja tinggi dan bagus untuk menjalankan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan penelitian terdahulu, peneliti melihat ada dua hal yang diduga memengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan yaitu kompensasi dan motivasi. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melihat seberapa jauh pengaruh dari kompensasi dan motivasi yang diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kranji Jaya Abadi, maka peneliti tertarik dengan melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi.**

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Afandi dan Handoko “Kompensasi didefinisikan sebagai segala bentuk pembayaran, termasuk uang tunai, komoditas, insentif, tunjangan, dan fasilitas, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka, kompensasi merupakan hal yang penting untuk menjaga sumber daya manusia.” (Simbolon, 2024).

“kompensasi adalah imbalan moneter dan non moneter yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Kompensasi dapat berupa uang, ekonomi, atau apapun yang dapat diukur dalam bentuk uang, namun bisa juga dalam bentuk non-moneter, seperti penghargaan, jabatan, kondisi kerja, dan lain-lain” (Evriliani & Gunawan, 2024).

Motivasi

Motivasi merupakan komponen krusial yang harus ada dalam diri karyawan karena berkaitan dengan bagaimana mereka menunjukkan hasil kerja yang unggul. Motivasi terkait dengan jumlah upaya yang dilakukan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Hal ini juga erat kaitannya dengan kepuasan dan kinerja karyawan.(Fauzi et al., 2024).

Hasibuan mengatakan “Ketika seseorang termotivasi, mereka diberikan dorongan untuk bergairah terhadap pekerjaannya, untuk berkolaborasi, untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, dan untuk menggabungkan upayanya dengan upaya orang lain untuk mencapai kepuasan karyawan.” (Dinda Fitriya Nurazyka et al., 2024).

Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya. “Hal ini merupakan respons positif dari karyawan mengenai penghargaan yang mereka terima atas pekerjaan mereka. Mengingat bahwa sebagian besar waktu dalam hidup seseorang dihabiskan

di tempat kerja, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup secara keseluruhan” (Wijonarko & Wirapraja, 2023).

Menurut Afandi dalam kutipan (Pratiwi & Indarto, 2022) “Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap kinerja, mencakup perasaan dan perilaku yang menghargai pekerjaan sebagai bentuk apresiasi untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Hal ini karena dengan memberikan penghargaan pada setiap pekerjaan, kinerja dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas perusahaan”.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini untuk mempelajari apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi. Untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. “Metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif survey, yaitu penelitian yang diambil berdasarkan fenomena yang terjadi dengan mengambil keputusan dari data hasil sampel dengan menggunakan uji statistik” (Maulid et al., 2024).

Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang mendayagunakan pengumpulan data berbasis angka serta analisis statistika dalam rangka menguji hipotesis, membuat generalisasi atau inferensia, dan memahami fenomena sosial atau perilaku manusia ataupun aspek fenomena lain yang ingin ditelaah secara mendalam. Dalam penelitian kuantitatif data dikumpulkan melalui survei, eksperimen, atau analisis data sekunder serta kemudian dianalisis dengan menerapkan teknik statistika yang paling sesuai (Rachmad et al., 2024).

Dapat disimpulkan bahwa dalam metode ini, peneliti mengumpulkan data melalui pengukuran, survei, atau pengamatan, kemudian menganalisisnya dengan menggunakan teknik statistik atau matematika. kuantitatif dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti dan mendukung pengambilan keputusan yang berbasis bukti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif, dimana data yang dihasilkan berbentuk angka. Hasil penelitian ini diperoleh dari data yang dihitung menggunakan software sppss V.22. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi.

Uji Validitas

Tabel IV. 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Nilai signifikansi	Taraf signifikan	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.411	0.361	0.024	0.05	Valid
	X1.2	0.852	0.361	0.000	0.05	Valid
	X1.3	0.838	0.361	0.000	0.05	Valid
	X1.4	0.812	0.361	0.000	0.05	Valid
	X1.5	0.837	0.361	0.000	0.05	Valid
	X1.6	0.752	0.361	0.000	0.05	Valid
	X1.7	0.745	0.361	0.000	0.05	Valid
	X1.8	0.842	0.361	0.000	0.05	Valid
	X1.9	0.632	0.361	0.000	0.05	Valid
	X1.10	0.722	0.361	0.000	0.05	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.497	0.361	0.005	0.05	Valid
	X2.2	0.683	0.361	0.000	0.05	Valid
	X2.3	0.598	0.361	0.000	0.05	Valid
	X2.4	0.521	0.361	0.003	0.05	Valid
	X2.5	0.509	0.361	0.004	0.05	Valid
	X2.6	0.562	0.361	0.001	0.05	Valid
	X2.7	0.715	0.361	0.000	0.05	Valid
	X2.8	0.686	0.361	0.000	0.05	Valid
	X2.9	0.628	0.361	0.000	0.05	Valid
	X2.10	0.680	0.361	0.000	0.05	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.722	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.2	0.722	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.3	0.441	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.4	0.806	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.5	0.707	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.6	0.789	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.7	0.785	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.8	0.794	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.9	0.853	0.361	0.000	0.05	Valid
	Y.10	0.750	0.361	0.000	0.05	Valid

Sumber: (Peneliti,2024)

Berdasarkan tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas variable kompensasi (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (Y). Dengan total item 30 pernyataan dengan masing-masing variable berjumlah 10 pernyataan dan total responden sebanyak 30 orang dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi pearson yang positif dan signifikan ($p\text{-value} < 0.05$). Karena nilai r hitung setiap variable yang diuji lebih besar dari nilai r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variable dikatakan valid dalam uji validitas ini.

Uji Reliabilitas

Tabel IV. 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Syarat Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	10 Item Pertanyaan	0.911	0.60	Reliabel
Motivasi	10 Item Pertanyaan	0.804	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	10 Item Pertanyaan	0.905	0.60	Reliabel

Sumber: (Peneliti,2024)

Berdasarkan tabel IV.5 diatas menunjukkan bahwa hasil uji realibilitas dengan 3 variabel yang memiliki 30 pernyataan dengan masing-masing variabel 10 item pernyataan. Menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari setiap variable dikatakan reliabel karena memiliki Cronbach Alpha diatas dari 0.60.

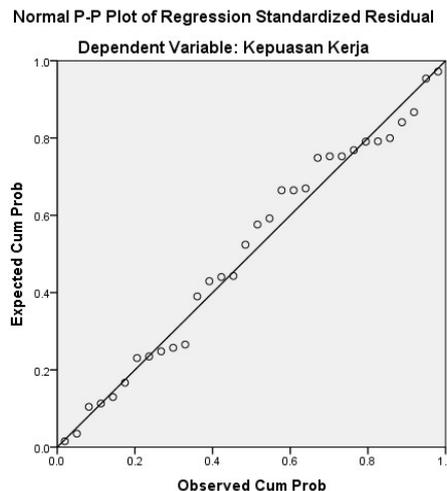
Uji Normalitas Data

Tabel IV. 3
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	32	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82379946
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.085
	Negative	-.107
Test Statistic	.107	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: (Peneliti,2024)

Tabel IV.6 menunjukkan dari data hasil Uji Kolmogrov – Smirnov, hasil uji diketahui nilai signifikan $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi secara normal.



Gambar IV. 1 Hasil P-P Plot

Sumber: (Peneliti,2024)

Gambar IV.1 menunjukkan P-plot atau probabilitas-probabilitas plot di atas digunakan untuk memeriksa apakah residual dari regresi berdistribusi normal. Berikut adalah penjelasan mengenai hasil P-plot tersebut:

1. **Garis diagonal (garis referensi):** garis diagonal di plot tersebut mewakili distribusi normal. Jika residual berdistribusi normal, maka titik-titik akan berada di sepanjang garis ini.
2. **Titik-titik data:** titik-titik melambangkan residual standar dari regresi yang diurutkan dari yang terkecil hingga terbesar. distribusi normal ditunjukkan oleh sebaran titik-titik yang mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV. 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.056	2.515		3.999	.000		
	Kompensasi	.243	.088	.325	2.755	.010	.332	3.015
	Motivasi	.540	.098	.646	5.485	.000	.332	3.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: (Peneliti,2024)

Tabel IV.7 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas nilai tolerance dari variabel kompensasi (X1) sebesar 0.332 dan variabel motivasi (X2) sebesar 0.332. Dengan hasil ini dapat diartikan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena hasil hasil tolerance diatas 0.10.

Nilai ViF untuk kompensasi (X1) dan motivasi (X2) juga diketahui masing-masing sebesar 3.015. Karena VIF di bawah 10, maka ini menunjukkan bahwa variabel dibebaskan dari asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV. 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.907	1.382		1.380	.178
	Kompensasi	.016	.048	.104	.324	.748
	Motivasi	-.025	.054	-.147	-.457	.651

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: (Peneliti,2024)

Tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji glejser nilai signifikansi untuk variabel kompensasi $0.748 > 0.05$ sedangkan variabel motivasi $0.651 > 0.05$ dengan absolute residual (ABS_RES) lebih besar dari 0.05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji T (Parsial)

Tabel IV. 6
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,056	2,515		3,999	,000
	Kompensasi	,243	,088	,325	2,755	,010
	Motivasi	,540	,098	,646	5,485	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: (Peneliti,2024)

Rumus mencari t tabel:

$$a/2; n - k - 1$$

$$0,05 / 2 ; (32-2-1)$$

$$0.025 : (29)$$

$$2.045$$

Diperoleh nilai T_{tabel} sebesar 2.045. jika nilai signifikan < 0.05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan pada variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh T_{hitung} , berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel IV.10 diatas menunjukkan bahwa:

1. Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Tabel diatas menunjukkan nilai $T_{hitung} = 2.755 > T_{tabel} = 2.045$ dan nilai signifikansi sebesar $0.010 < 0.05$. Hasil perhitungan tersebut menyatakan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (terima Ha1).

2. Motivasi terhadap kepuasan kerja

Tabel diatas menunjukkan $T_{hitung} = 5.485 > T_{tabel} = 2.045$ dan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$. Hasil perhitungan tersebut menyatakan motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (terima Ha2).

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	668,761	2	334,381	94,042	.000 ^b
	Residual	103,114	29	3,556		
	Total	771,875	31			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi						

Sumber: (Peneliti,2024)

Tabel IV.9 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 94.042 > F_{tabel} = 3.328$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X1) dan (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) (terima Ha3).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV. 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.866	.857	1,88564
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: (Peneliti,2024)

Tabel IV.11 menunjukkan bahwa hasil uji determinasi (R²) dipengaruhi nilai koefisien adjusted R square sebesar 0.857 atau 85.7%. jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel (X1) dan variabel (X2) terhadap (Y) sebesar 0.857 atau 85.7%, sedangkan sisanya sebesar 14,3% dijelaskan oleh variabel lain seperti kompensasi dan motivasi yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, hasil uji hipotesis dengan melakukan uji t disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2.755 > 2.045$ dan nilai signifikansi sebesar $0.010 < 0.05$. sehingga hipotesis pertama penelitian ini terbukti. Ini menandakan bahwa proses kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, hasil uji hipotesis dengan melakukan uji T disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi. Hasil penelitian ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel} = 5.485 > 2.045$ dan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$. Sehingga hipotesis yang kedua penelitian ini terbukti, ini menandakan bahwa proses kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini terbukti relevan dengan penelitian (Kosidin & Widjaja, 2024) dan (Dinda Fitriya Nurazyka et al., 2024) Yang membuktikan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja

Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, hasil uji hipotesis dengan melakukan uji F disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai $F_{hitung} = 94.042 > F_{tabel} = 3.328$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$. sehingga hipotesis yang ketiga penelitian ini terbukti. Hasil penelitian ini terbukti relevan dengan penelitian (Felicia et al., 2023). Yang membuktikan pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) PT. Kranji Jaya Abadi. Dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan, karena pada variabel ini menunjukkan $T_{hitung} = 2.755 > T_{tabel} = 2.045$ dan nilai signifikansi sebesar $0.010 < 0.05$. Yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kranji Jaya Abadi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) PT. Kranji Jaya Abadi. Dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan, karena pada variabel ini menunjukkan $T_{hitung} = 5.485 > T_{tabel} = 2.045$ dan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$. Yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kranji Jaya Abadi.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) PT. Kranji Jaya Abadi. Dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan karena menunjukkan nilai $F_{hitung} = 94.042 > F_{tabel} = 3.328$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X1) dan (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y).

Saran

Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan pada penelitian pada PT. Kranji Jaya Abadi, maka diajukan saran yang bisa digunakan baik untuk perusahaan maupun peneliti selanjutnya antara lain:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk mempertahankan kompensasi dan motivasi guna lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik kedepannya dan bermanfaat bagi karyawan-karyawan berikutnya.
2. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan data yang lebih luas dan bervariasi, baik dalam hal jumlah sampel maupun rentang waktu pengambilan data, untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, M., Sari, I., & Astuti, D. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta. *JURNAL MANEKSI*, 13(1), 67–71.
- Aprillianti, N., & Nusa Putra, U. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur. *Conference Series*, 1(1), 72–87.
- Dinda Fitriya Nurazyka, Wijaya, F., & Dadan Abdul Aziz Mubarak. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bizzar Industri Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 664–674. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2061>
- Evriliani, M., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ittc Indonesia*, 01(03), 345–352.
- Fauzi, A., Irfana, T. B., & Supriyanto. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SUKU DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1).
- Felicia, N. E., Anggreni, L., Anzaini, M. S., & Mettathirta, R. (2023). Multidisiplin Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Penegemudi Ojek Online di Kota Palembang 2023. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(11), 214–225. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.10248117>
- Maulid, A. A., Nasrullah, Y. M., Saifullah, I., & Andreachmadmaulid07@gmail.com1. (2024). *Jurnal Pendidikan Agama Islam Pengaruh Metode Pembelajaran Active Learning Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak. Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(1).
- Pratiwi, M. I., & Indarto, M. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Victory International Futures Yogyakarta). 3(2).
- Rachmad, Y. E., Rahman, Judijanto, L., Pudjiarti, E. S., Runtunuwu, P. C. H., Lestari, N. E., Wulandari, D., Suhirman, L., Rahmawati, F. A., Mukhlis, I. R., Fatmah, Saktisyahputra, Purba, A. E., Nopiah, R., Winarmi, A. T., Fanani, A. F., & Mintarsih. (2024). *Integrasi Metode kuantitatif dan kualitatif (Efitra & E. Rianty (eds.)). PT. Green Pustaka Indonesia.*
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11292>
- Simbolon, D. M. (2024). Pengaruh, Analisis Kepemimpinan, Gaya Dan, Lingkungan Kerja Terhadap, Kompensasi Karyawan, Kinerja Pt, Pada PT. Menara Abadi Persada Medan. 24(1).

- Widiarto, A., & Kusnilawati, N. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT . Delapan Raja Abadi Semarang) Pemenuhan kebutuhan karyawan telah terjadi . Salah satu faktor. 5(1), 3130–3140.
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). PERAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GHRM) DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COV. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 7(1).