

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

PT. ASELI DAGADU DJOKDJA

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

Ikmal Nur Muflih

NIM. 10408144035

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja”, yang disusun oleh Ikmal Nur Muflih, NIM: 10408144035, ini telah disetujui dosen pembimbing untuk diujikan.



Yogyakarta, 4 Mei 2015
Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. Lies Endawati".

M. Lies Endawati, M.Si
NIP. 19610711 198812 2 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja", yang disusun oleh Ikmal Nur Muflih, NIM: 10408144035, ini telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 8 Mei 2015 dan dinyatakan lulus.

Nama

Setyabudi Indartono, Ph.D

M Lies Endarwati, M.Si

Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd

DEWAN PENGUJI

Jabatan

Ketua Penguji

Sekretaris Penguji

Penguji Utama

Tanda Tangan



Tanggal

5/6 '15

5/6 '15

5/6 '15

Yogyakarta, 8 Juni 2015

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 1983031 002

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 3 Mei 2015
Yang menyatakan,



Ikmal Nur Muflih
NIM. 10408144035

HALAMAN MOTTO

*“Sebagian besar orang selalu berfikir untuk hidup enak,
hanya sedikit yang mau berfikir untuk mati enak”*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

*Wanita terbaik dalam hidup saya yang telah mendedikasikan 23 tahun
dari 46 tahun waktunya bertugas di bumi Allah untuk menjaga saya,
(Almarhumah) Dra. Hj. Nuril Muthi'ah, MA*

*Ayahanda tercinta Drs. H. Slamet Abdullah, MA yang kini sendiri
karena telah berpulang kekasih hatinya di bumi Allah ini*

*Dan adikku tersayang Nuzulul Muflisah Azakiyah yang sedang
bermain dengan banyak ternak di Universitas Brawijaya Malang*

*Insya'Allah keluarga kecil kami ini akan di pertemukan kembali dalam
satu meja makan dan bercengkrama bersama di akhirat kelak oleh*

Allah SWT

Amin..

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ASELI DAGADU DJOKDJA

Oleh :

Ikmal Nur Muflih
NIM. 10408144035

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tentang efektivitas pemberian kompensasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Aseli Dagadu Djokdja, (2) tentang tingkat motivasi kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja, (3) tentang pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian Brahmasis dan Suprayetno (2009), dan Putri (2014). Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aseli Dagadu Djogdja yang berjumlah 158 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Dengan sampel karyawan pada bagian marketing PT. Aseli Dagadu Djogdja yang berjumlah 56 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) 0,289 ($**p<0.05$; $p=0,001$) dan kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,161. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) 0,343 ($**p<0.05$; $p=0,000$) dan kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,173. (3) Kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan untuk kompensasi dengan koefisien beta (β) 0,191 ($**p<0.05$; $p=0,000$) dan untuk motivasi kerja dengan koefisien beta (β) 0,258 ($*p<0.05$; $p=0,026$). Kontribusi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,195.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi kerja, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan berkat, rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini dengan baik. Tugas Akhir Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan, bantuan, serta dorongan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

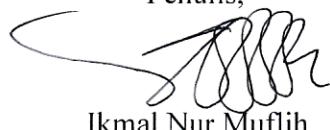
1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
4. M Lies Endarwati, M.Si selaku Dosen Pembimbing sekaligus Sekertaris Penguji yang telah memberikan bimbingan, masukan, motivasi serta ilmu kepada penulis dalam menyusun skripsi ini dengan baik.
5. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd selaku dosen Narasumber yang telah memberikan saran, motivasi, dan masukan guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.
6. Setyabudi Indartono, Ph.D , selaku Ketua Penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.
7. Penny Rahmawati, M.Si., selaku Dosen Pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan selama penulis menjadi mahasiswa.

8. Seluruh dosen pengajar dan staf Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
9. Papa, Almarhumah Mama, Adik, Nenek dan seluruh keluarga tercinta yang senantiasa mencerahkan kasih sayang, doa, dan semangat kepada penulis.
10. Sahabat seperjuangan Manajemen B 2010, seluruh teman-teman mahasiswa Manajemen FE UNY.
11. Keluarga besar DPM FE UNY periode 2012 dan 2013 atas pembelajaran hidup dan semangat kerja keras yang sangat berharga.
12. Keluarga besar Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Bulak Sumur Karang Malang (BSKM UGM-UNY) atas pembelajaran hidup dan semangat kerja keras yang sangat berharga.
13. Segenap keluarga besar Pondok Pesantren Insan Mulia yang bermetamorfosa menjadi Nuril Muthi'ah *Foundation* yang telah mengajarkan arti sebuah keikhlasan yang sesungguhnya seperti halnya surat Al Ihlas yang tidak ada kata ihlas di dalamnya.
14. Keluarga besar *daycare* dan *playgroup* Omah Bocah Islam (OBI) para orang tua murid yang mempercayakan anaknya pada OBI, para murid yang insya'allah menjadi anak yang soleh dan solehah dan tak lupa bunda-bunda OBI yang selalu sabar mendidik anak-anak OBI seperti mendidik anak kandungnya sendiri.
15. Sahabat- Sahabat *Muflihland* , anak-anak “kemarin sore” yang sedang belajar jadi pengusaha property hanya dengan bermodal nekat

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis butuhkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 2 Mei 2015

Penulis,



Ikmal Nur Muflih

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penulisan.....	7
F. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian yang Relevan.....	25
C. Kerangka Pikir	27
D. Paradigma Penelitian.....	29
E. Hipotesis Penelitian.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
C. Definisi Operasional.....	31
D. Populasi	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Instrumen Penelitian.....	37
G. Uji Coba Instrumen	38
H. Teknik Analisis Data.....	43
I. Pengujian Hipotesis.....	46
J. Uji Delta Koefisien Determinasi	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	49
B. Hasil Penelitian	54
1. Analisis Deskriptif	54
2. Uji Prasyarat Analisis	62
3. Pengujian Hipotesis.....	64
C. Pembahasan	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	73
B. Keterbatasan Penelitian.....	74
C. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

tabel	halaman
1. Kisi-Kisi instrumen Penelitian.....	34
2. Hasil <i>Loading Factor</i>	37
3. <i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations</i>	38
4. <i>Average Variance Extracted, Square Correlation dan Dicsriminant Validity</i>	39
5. Hasil Uji Reliabilitas	40
6. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	53
7. Karakteristik Responden berdasarkan usia	53
8. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	54
9. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
10. Kategorisasi Variabel Kompensasi	57
11. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	58
12. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	60
13. Hasil Uji Normalitas	61
14. Hasil Uji Linieritas	61
15. Hasil Uji Multikolinieritas	62
16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	63

DAFTAR GAMBAR

gambar	halaman
1. Paradigma Penelitian.....	28

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran	halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	81
2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas	85
3. Hasil Uji CFA Tahap I.....	87
4. Hasil Uji CFA Tahap II.....	88
5. Hasil Uji Reliabilitas	90
6. Rangkuman Karakteristik Responden.....	91
7. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	93
8. Data Penelitian	94
9. Hasil Uji Deskriptif	96
10. Rumus Perhitungan Kategorisasi	97
11. Rangkuman Hasil Uji Kategorisasi	99
12. Hasil Uji Kategorisasi	101
13. Hasil Uji Normalitas	102
14. Hasil Uji Linieritas	103
15. Hasil Uji Multikolinieritas	104
16. Hasil Uji Regresi Pada Variabel Kontrol Tahap I.....	105
17. Hasil Uji Regresi Pada Variabel Kontrol Tahap II	107
18. Rangkuam Hasil Uji Regresi Tahap I dan tahap II	109
19. Hasil Perhitungan Diskriminan	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Simamora (2006) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan.

Langkah yang diambil oleh pimpinan perusahaan diantaranya adalah pemberian kompensasi pada setiap peningkatan prestasi yang telah diberikan oleh

karyawan kepada perusahaan. Harapannya, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan tersebut. Selain faktor pemberian kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada karyawan adalah faktor motivasi kerja, apabila seorang karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan. Motivasi kerja tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan salah satunya untuk selalu hadir di kantor dan bekontribusi secara maksimal pada tempatnya bekerja. Dalam hal ini pemimpin juga dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawan. Motivasi dan semangat kerja pada diri setiap karyawan sangat memberikan dampak yang positif atau negatif pada hasil pekerjaan karyawan, sehingga apabila seorang karyawan memiliki semangat yang baik maka juga akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik bagi perusahaan begitu juga sebaliknya.

Menjalankan bisnis di bidang industri kreatif dituntut untuk terus melakukan inovasi dan menyuguhkan hal-hal yang sangat kreatif pada para konsumennya. Salah satu industri kreatif yang sangat terkemuka di negeri ini adalah PT. Aseli Dagadu Djokdja atau yang biasa dikenal dengan Dagadu Jogja. Perusahaan ini bergerak di bidang industri kreatif, berupa cinderamata atau *marchandise* dengan desain khas Yogyakarta seperti kaos, gantungan kunci, mug, dll. Tentunya, perusahaan ini dituntut untuk selalu menyuguhkan desain produk yang inovatif, menarik dan dapat diterima oleh pasar.

Perusahaan ini memiliki karyawan yang sebagian besar masih berusia sangat muda dan dituntut untuk memiliki kreativitas yang tinggi. PT Aseli Dagadu Djokdja memiliki 158 karyawan, kurang lebih ada 131 karyawan yang usianya masih berkisar antara 20-30 tahun. Dari jumlah 158 karyawan tersebut, dibagi kedalam tiga bagian yaitu bagian marketing 56 orang, operasional 72 orang dan bagian HRMGA (*human resources management and general affairs*) berjumlah 30 orang. Strategi menggunakan anak-anak muda ini terbukti ampuh sehingga dapat membawa nama Dagadu Jogja menjadi perusahaan yang diperhitungkan dan menjadi salah satu merek atau *brand* yang sangat ternama di negeri ini. Akan tetapi hal ini tidak akan dapat berjalan dengan baik jika pimpinan perusahaan tidak memiliki sistem yang dapat mengayomi dan memotivasi para karyawannya yang berusia masih sangat muda.

Dari hasil pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada beberapa karyawan dagadu diperoleh informasi bahwa tiga gerai yang dimiliki oleh dagadu sering tidak mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, target harian mingguan maupun bulanan. Target yang ditetapkan oleh perusahaan hanya bisa tercapai pada bulan-bulan tertentu dalam kurun waktu satu tahun, seperti bulan yang di dalamnya terdapat hari libur semester tahun ajaran baru untuk siswa sekolah dan libur lebaran. Pada bulan-bulan tersebut target penjualan dapat tercapai bahkan melampaui target yang telah ditetapkan akan tetapi pada hari-hari biasa apabila target yang ditetapkan oleh perusahaan Rp. 10.000.000,00 maka pencapaian dari target tersebut berkisar Rp 5.000.000,00 hingga Rp 7.000.000,00 saja, atau memiliki kisaran kurang lebih

50% - 70% dari target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Masalahnya adalah, perusahaan sendiri telah memberikan kebijakan bahwa pemberian kompensasi di luar gaji berupa pemberian bonus rutin setiap 6 bulan pada bagian operasional, pemberian bonus rutin setiap 3 bulan pada bagian marketing dan pemberian bonus pada setiap gerai yang berhasil mencapai target penjualan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini yang menjadi salah satu alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada PT Aseli Dagadu Djokdja, salah satu aspek yang sangat menarik untuk diteliti adalah tingkat efektivitas pemberian kompensasi yang dilakukan oleh manajemen PT Aseli Dagadu Djokdja baik kompensasi materi maupun non materi seperti pujian, cuti, pelatihan dan pengembangan. Apakah pemberian kompensasi materi maupun non materi dapat menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawannya, yang selanjutnya dapat meningkatkan jumlah penjualan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja sendiri cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dijalannya hal ini dapat dirasakan oleh karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja yang merasa kurang nyaman dengan rekan kerjanya sendiri. Hal ini juga dapat dilihat pada kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, rendahnya disiplin kerja dan target pemasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan sering tidak tercapai. Selain itu kondisi pekerjaan, beban kerja dan gaji atau upah yang diterima oleh karyawan yang bekerja di gerai dagadu sebagai lini depan dalam penjualan produk dagadu juga juga masih terlalu kecil yaitu kurang lebih Rp. 450.000,00 perbulan ditambah bonus jika sesuai

target yang ditetapkan oleh perusahaan, tentunya angka ini sangat jauh dari UMK (upah minimum kabupaten/kota) DIY yaitu sebesar Rp. 1.173.300,00.

Sementara itu dari hasil observasi di lapangan tentang motivasi kerja diketahui bahwa karyawan dagadu mengatakan jika sebagian bekerja hanya untuk sebatas mencari pengalaman kerja dan merasa upah yang diterima saat bekerja di dagadu juga masih sangat kecil, sehingga karyawan sendiri merasa kurang memiliki motivasi kerja tinggi. Untuk mengatasi hal tersebut PT Aseli Dagadu Djokdja juga memiliki cara yang cukup unik selain pemberian kompensasi di luar gaji, yaitu kegiatan yang biasa disebut “internalan” yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan yang bekerja sehingga dapat bekerjasama dengan baik, program “internalan” ini diadakan setiap bulan pada awal bulan. Dengan harapan dapat menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik bagi karyawan sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap karyawan.

Hal ini juga menimbulkan pertanyaan dalam benak peneliti mengingat para karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja memiliki usia yang masih sangat muda, salah satunya adalah tingkat efektivitas program “internalan” yang dilakukan oleh manajemen PT Aseli Dagadu Djokdja apakah dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan selain program internalan setiap bulannya program pemberian bonus berkala juga dirasa kurang ampuh untuk mengatasi permasalahan tersebut. Hal ini dapat di dilihat dari loyalitas karyawan terhadap

perusahaan yang kurang, disiplin kerja yang rendah dan juga target penjualan yang sering tidak tercapai.

Dari gambaran di atas penulis menyimpulkan bahwa pemberian kcompensasi kepada perusahaan dan motivasi kerja karyawan memengaruhi kepuasan kerja setiap individu karyawan dan berpengaruh pada tingkat kesuksesan sebuah perusahaan, karena memberikan pengaruh yang sangat besar pada pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi khususnya dalam menumbuhkan kepuasan kerja para karyawan, sehingga penulis mengangkat judul penelitian ***Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja.***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Penjualan di setiap gerai PT Aseli Dagadu Djokdja tidak mencapai target penjualan harian, mingguan maupun bulanan
2. Kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja yang rendah.
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.
4. Kompensasi materi dan non materi yang diterima oleh karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja belum memenuhi harapan karyawan.
5. Produktifitas karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja yang rendah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana efektifitas pemberian kompensasi di PT Aseli Dagadu Djokdja?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT Aseli Dagadu Djokdja?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT Aseli Dagadu Djokdja?
4. Bagaimana efektifitas pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Aseli Dagadu Djokdja?
6. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan di PT Aseli Dagadu Djokdja?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Efektivitas pemberian kompensasi di PT Aseli Dagadu Djokdja.
2. Tingkat motivasi kerja karyawan di PT Aseli Dagadu Djokdja.

3. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.
4. Efektivitas pemberian kompensasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Aseli Dagadu Djokdja.
5. Tingkat motivasi kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.
6. Pengaruh afektifitas pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.

F. Manfat Penelitian

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi pimpinan perusahaan atau organisasi sehingga mengetahui efektifitas pemberian kompensasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan atas sistem yang telah diterapkan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kepuasan kerja pada perusahaannya.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

4. Bagi Peneliti

Penelitian memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pemberian kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

5. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Beberapa pengertian Kepuasan Kerja, yaitu :

- 1) Siagian (2008:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.
- 2) Suwanto dan Donni (2011:263) Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.
- 3) Davis dan Newstrom dalam Suwanto dan Donni (2011:263) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawannya terhadap pekerjaannya.
- 4) Tiffin dalam As'ad (1991:104) kepuasan kerja berhubungan erat sikap dari karyawannya terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Berdasarkan definisi dari beberapa pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan.

b. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam As'ad (1991:114), faktor kepuasan kerja antara lain :

- 1) Kesempatan untuk maju: yaitu ada atau tidaknya kesempatan dari perusahaan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja: keadaan yang aman akan sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
- 3) Gaji: gaji lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Jika gaji diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.
- 4) Perusahaan dan manajemen: perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan (Supervisi): bagi karyawan, *supervisor* adalah seseorang yang diposisikan atau dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan: atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sulit dan mudahnya serta

kebanggaan akan tugas, akan meningkatkan ataupun mengurangi kepuasan kerja.

- 7) Kondisi kerja: kondisi kerja adalah keadaan dari lingkungan kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan: keadaan sosial yang mengacu pada salah satu sikap dalam pekerjaan yang dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja
- 9) Komunikasi: komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menciptakan rasa puas terhadap kerja
- 10) Fasilitas: fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas penunjang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan meliputi fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun, atau perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011:860) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

- 1) Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan

belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2) Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.

3) Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat ketrampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6) Rekan kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7) Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2007) diukur dengan menggunakan lima indikator:

1. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
2. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
3. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Robbins mengatakan, Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins 2007:179).

Dampak dari kepuasan kerja sendiri sangat baik bagi perusahaan, apabila setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka tentunya akan berimbang pada produktifitasnya sehingga hal ini juga dapat memberikan efek domino yang baik terhadap perusahaan. Sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan buruk maka hal ini juga sangat memengaruhi kualitas hasil pekerjaan karyawan dan berimbang terhadap produktifitas perusahaan. Hal ini mendukung hasil Penelitian yang dilakukan oleh Brahmasisari dan Suprayetno (2009) yang berjudul Pengaruh

Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), memiliki kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan. Teori yang dikemukakan oleh Rivai sangat relevan jika diterapkan pada kasus PT Aseli Dagadu Djokdja. Teori yang dikemukakan oleh Rivai mencakup indikator kepuasan kerja dari berbagai sudut pandang baik materi maupun non materi, dan juga dari aspek individu maupun manajemen perusahaan sehingga teori tersebut dapat dijadikan solusi dari masalah-masalah kepuasan kerja yang berkembang pada PT Aseli Dagadu Djokdja, sehingga peneliti memilih menggunakan teori yang dikemukakan oleh Rivai.

2. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Beberapa definisi mengenai kompensasi antara lain:

- 1) Menurut Werther and Davis dalam Kadarisman (2012:1) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.
- 2) Samsudin (2006:187) kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

3) Cahyani (2005:77-78) manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan , serta sistem kompensasi organisasi untuk mencapai sasrannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka.

4) Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2006:514).

5) Sedangkan menurut Notoadmodjo (1998:143) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

b. Indikator-indikator kompensasi

Menurut Samsudin (2006:187) terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

1) Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari:

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b) Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006:455) menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

c) Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006:455) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok, yang di terima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

2) Kompensasi non materiil, yang terdiri dari:

a) Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini

mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

b) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

c) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

Sedangkan indikator kompensasi menurut Schermerhorn (1996: 44) dengan menggunakan sistem kompensasi insentif yaitu:

1. Penggajian bonus

Rencana gaji bonus memberikan gaji kepada karyawan berdasarkan pada prestasi target kinerja khusus atau beberapa sumbangan luar biasa lainnya.

2. Pembagian laba

Rencana pembagian laba mendistribusikan kepada karyawan (beberapa atau seluruh karyawan) suatu proporsi atau laba bersih yang diperoleh oleh perusahaan selama satu periode kerja yang telah ditetapkan.

3. Pembagian keuntungan

Rencana ini memperluas konsep pembagian laba dengan memungkinkan kelompok-kelompok karyawan untuk mengambil andil dalam setiap penghematan atau perolehan yang terlansir melalui usaha-usaha mereka untuk mengurangi biaya dan meningkatkan produktivitas.

4. Kepemilikan saham karyawan

Rencana ini melibatkan karyawan dalam kepemilikan saham melalui pembelian saham di perusahaan yang mempekerjakan mereka.

Efek dari pemberian kompensasi sendiri memberikan dampak yang positif bagi karyawan apabila kompensasi yang diterima karyawan dirasa memuaskan atau pantas atas apa yang telah dikerjakan tentunya hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Hal ini juga diungkapkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar, memiliki kesimpulan bahwa Hasil pembahasan tersebut menghasilkan data bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Dunia Garmen Internasional Denpasar dengan kontribusi sebesar 19,8 persen

Teori yang dikemukakan oleh Samsudin sangat relevan jika diterapkan pada kasus PT Aseli Dagadu Djokdja. Teori yang dikemukakan oleh Samsudin mencakup indikator Kompensasi dari berbagai sudut pandang baik materi maupun non materi, sehingga teori tersebut dapat dijadikan solusi dari masalah-masalah kepuasan kerja yang berkembang pada PT Aseli Dagadu Djokdja, sehingga peneliti memilih menggunakan teori yang dikemukakan oleh Samsudin.

Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan harus diatur supaya mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yaitu imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan.

3. Motivasi Kerja

Hotgets dan Luthans dalam Susanto (2006: 144) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan atau insentif. Proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tercipta ketika ada ketidakseimbangan secara fisiologis dan secara psikologis. Kemudian kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan (*drives*)

untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis merupakan kegiatan yang berorientasi dan menyediakan tenaga untuk mendapatkan insentif. Akhir dari proses motivasi adalah insentif yang didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan mengurangi kekurangan akan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Insentif akan memulihkan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan mengurangi atau menghentikan dorongan.

Teori motivasi berprestasi atau yang disebut teori kebutuhan McClelland (1987:66) bahwa ada tiga indikator kebutuhan dalam memotivasi karyawan, yaitu :

- a. Kebutuhan Untuk berprestasi (*need for achievement*)

Adanya dorongan atau gairah untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan efisien dari sebelumnya.

- b. Kebutuhan Untuk berkuasa (*need for power*)

Adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk memengaruhi orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.

- c. Kebutuhan untuk berafiliasi/berhubungan secara sosial (*need for affiliation*)

Kebutuhan untuk berusaha mendapatkan persahabatan, mereka lebih ingin disukai dan di terima orang lain, lebih menyukai situasi kooperatif dan berusaha menghindari konflik.

Menurut Maslow dalam Waluyo (2013:65) teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow mungkin merupakan teori motivasi kerja yang paling luas dikenal. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambungan. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Maslow menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting untuk mempertahankan hidup dan makin lama pemenuhan dapat ditunda. Teori tentang tingkat kebutuhan menurut Maslow adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.

Aldefer dalam Waluyo (2013:65) mengatakan bahwa kebutuhan di kelompokkan dalam tiga kelompok atau yang biasa dikenal dengan teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth Needs*) yaitu:

- a. Kebutuhan eksistensi
- b. Kebutuhan hubungan
- c. Kebutuhan pertumbuhan

Edwards dalam As'ad (1995:50) indikator kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi individu, diklasifikasikan menjadi 15 kebutuhan (intristik) yang nampak pada manusia dengan kekuatan yang berbeda-beda, yaitu:

- a. *Achivement* adalah kebutuhan untuk berbuat lebih baik dari orang lain.
- b. *Deference* adalah kebutuhan mengikuti pendapat orang lain, mengikuti petunjuk-petunjuk yang diberikan, memuji muji orang lain, menyesuaikan diri dengan ada kebiasaan.
- c. *Order* adalah kebutuhan untuk membuat rencana yang teratur
- d. *Exhibition* adalah kebutuhan untuk menarik perhatian orang lain, berusaha menjadi pusat perhatian.
- e. *Autonomy* Kebutuhan untuk mandiri, tidak mau tergantung pada orang lain atau tidak mau diperintah orang lain.
- f. *Affiliation* adalah kebutuhan untuk menjalin persahabatan dengan orang lain.
- g. *Intraception* adalah kebutuhan untuk memahami perasaan orang lain, mengetahui tingkah laku orang lain.
- h. *Succorance* adalah kebutuhan untuk mendapatkan bantuan orang lain, simpati, atau juga mendapatkan kasih sayang (afeksi) dari orang lain.
- i. *Dominance* adalah kebutuhan untuk bertahan pada pendapatnya, menguasai, memimpin, menasehati orang lain.
- j. *Abasement* adalah kebutuhan yang menyebabkan individu merasa berdosa apabila memiliki kesalahan-kesalahan.
- k. *Nurturance* adalah kebutuhan untuk menolong orang lain saat mereka dalam kesusahan.
- l. *Change* Kebutuhan untuk membuat pembaruan-pembaruan, tidak menyukai hal-hal yang bersifat rutin.
- m. *Endurance* adalah kebutuhan yang menyebabkan individu bertahan pada suatu pekerjaan sampai selesai.

n. *Heterosexuality* adalah kebutuhan yang menyebabkan individu bertahan pada suatu pekerjaan sampai selesai.

o. *Aggresion* adalah kebutuhan untuk mengkritik pendapat orang lain, membantah pendapat orang lain, menyalahkan orang lain, senang terhadap kekerasan.

Apabila setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka kepuasan kerja tentunya akan sangat baik juga, jika kepuasan kerja setiap karyawan tinggi maka akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan atau produktifitas yang baik dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Brahmasisari dan Suprayetno (2009) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa teori tersebut, teori yang diungkapkan oleh McClelland sangat relevan jika diimplementasikan pada kasus di PT Aseli Dagadu Djokdja. Teori yang diungkapkan oleh McClelland mencakup teori motivasi kebutuhan khususnya yang timbul dari dalam diri setiap individu karyawan yang dapat dijadikan solusi dalam memcahkan masalah pada PT Aseli Dagadu Djokdja.

d. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut :

1. Brahmasisari dan Suprayetno (2009) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarannya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.
2. Putri (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar, memiliki kesimpulan bahwa Hasil pembahasan tersebut menghasilkan data bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Dunia Garmen Internasional Denpasar dengan kontribusi sebesar 19,8 persen.
3. Kristianto, Abdi dan Nugroho (2013) di PT. Kapasari di Surabaya, memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Sehingga hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

e. Kerangka Pikir

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi motivasi kerja dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan makan tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik, hal ini juga dikuatkan oleh teori milik Hasibuan dalam Kadarisman (2012:86) bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila seorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktifitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, hal ini di perkuat juga oleh teori dari Mc. Gregor dalam As'ad (1991:47) menyatakan bahwa seseorang bekerja karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat untuk aktif dan mengerjakan sesuatu. Kemudian Smith dan Wakelley dalam As'ad (1991:47) menambahkan dengan teorinya yang menyatakan bahwa

seseorang didorong untuk beraktifitas karena karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Jadi dorongan seseorang atau motivasi untuk melakukan sebuah pekerjaan bertujuan untuk mendapatkan sebuah kepuasan.

3. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

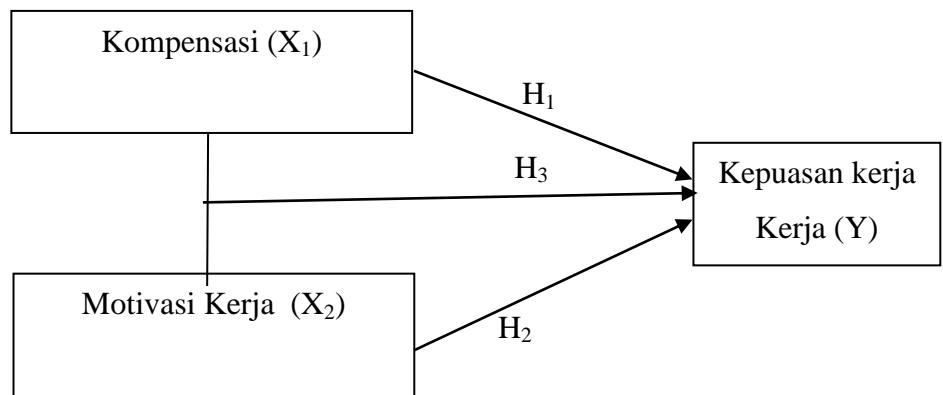
Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang pantas dari perusahaan baik kompensasi materi maupun kompensasi non materi dan memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik pula. Hal ini tentunya akan berdampak pada hasil pekerjaan para karyawan dan memengaruhi produktifitas karyawan dan perusahaan. Sehingga kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri dan berdampak pada perusahaan.

Hal ini juga diperkuat oleh teori milik Werther and Davis dalam Kadarisman (2012:1) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Hasibuan dalam Kadarisman (2012:86) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan. Sehingga kompensasi yang di terima oleh karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Selain kompensasi, motivasi kerja karyawan juga akan mendorong kepuasan kerja karyawan. Mc. Gregor dalam As'ad (1991:47) menyatakan bahwa seseorang bekerja karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat untuk aktif dan mengerjakan sesuatu. Kemudian Smith dan Wakelley dalam As'ad (47:1991) menambahkan dengan teorinya yang menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktifitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Dari kedua teori motivasi kerja diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

e. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan komitmen karyawan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

f. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja.

H_2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja.

H_3 : Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Aseli Dagadu Djokdja. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan kuisioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai keadaan yang sebenarnya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Aseli Dagadu Djokdja, Jl. Ikip PGRI No.50, Sonopakis, Yogyakarta 55182, Waktu penelitian dilaksanakan di bulan Maret 2015 sampai selesai.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Kepuasan Kerja (Y) dalam penelitian ini meliputi sikap puas karyawan yang ditunjukkan dengan rasa senang terhadap pekerjaan, sikap loyal dan komitmen terhadap perusahaan, serta bentuk sikap yang merupakan timbal balik dari karyawan kepada perusahaan. Indikator kepuasan

kerja dalam penelitian ini mengacu pada Rivai (2011: 860) yang terdiri atas:

1) Isi pekerjaan

Nilai intrinsik atau atribut pekerjaan yang ada di PT. Aseli Dagadu Djokdja.

2) Supervisi

Perhatian yang diberikan oleh supervisi kepada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja, terkait dengan pengawasan kepada karyawan.

3) Organisasi dan manajemen

Sistem manajemen PT. Aseli Dagadu Djokdja dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja.

4) Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk memperoleh pengalaman, peningkatan kemampuan, dan kedudukan yang meningkat dalam pekerjaan atau naik jabatan selama bekerja di PT. Aseli Dagadu Djokdja.

5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Kepuasan karyawan terhadap gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh PT. Aseli Dagadu Djokdja.

6) Rekan kerja

Kondisi hubungan antar rekan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja.

7) Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja di PT. Aseli Dagadu Djokdja mencakup ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, ruang kerja, dan situasi lingkungan kerja di PT. Aseli Dagadu Djokdja.

2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

a. Kompensasi (X_1)

kompensasi merupakan salah satu elemen penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar para karyawan memberikan usaha terbaiknya terhadap kemajuan perusahaan baik secara materiil maupun non materiil. Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang mengacu pada Samsudin (2006:187) yaitu:

Kompensasi non materiil, yang terdiri atas:

- a) Pelatihan dan pengembangan, Program pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh PT Aseli Dagadu Djokdja
- b) Pujian, Pujian yang diberikan oleh atasan PT Aseli Dagadu Djokdja kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan tersebut.
- c) Cuti, Pemberian hari libur kepada karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan.

b. Motivasi Kerja (X₂)

Apabila setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka tentunya juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik pula, salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhannya. Teori motivasi berprestasi atau yang biasa disebut teori kebutuhan McClelland (1987:66) yaitu bahwa setiap orang memiliki tiga jenis kebutuhan yaitu *need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh McClelland (1987:66):

1. Kebutuhan Untuk berprestasi (*need for achievement*)

Adanya dorongan pada karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja atau gairah untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan efisien dari sebelumnya.

2. Kebutuhan Untuk berkuasa (*need for power*)

Adanya keinginan yang kuat pada karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja untuk mengendalikan orang lain, untuk memengaruhi orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.

3. Kebutuhan untuk berafiliasi / berhubungan secara sosial (*need for affiliation*)

Kebutuhan pada karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja untuk berusaha mendapatkan persahabatan, mereka lebih ingin disukai dan

diterima orang lain, lebih menyukai situasi kooperatif dan berusaha menghindari konflik.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005: 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aseli Dagadu Djogdja yang berjumlah 158 orang. Yang terdiri atas karyawan bagian operational berjumlah 72 orang, HRMGA (*human resource management and general affair*) 30 orang, marketing 56 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah suatu tipe pengambilan sampel dengan memerhatikan pertimbangan yang dibuat oleh peneliti (Hadi, 1991). Pengambilan sampel tersebut hanya dilakukan pada karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja yang bekerja di bagian marketing, jadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja yang bekerja di bagian marketing yang berjumlah 56 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner, Kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner inilah yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Hadi, 1991). Daftar pertanyaan dalam angket ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan.

F. Instrumen Penelitian

1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

KOMPENSASI (INDEPENDEN) Samsudin (2006:187)	Pelatihan dan pengembangan	1,2
	Pujian	3,4
	Cuti	5
MOTIVASI KERJA (INDEPENDEN) Mc Clelland (1987:66)	Kebutuhan untuk berprestasi	1, 2, 3, 4
	Kebutuhan untuk berkuasa	5, 6, 7
	Kebutuhan untuk berafiliasi / berhubungan secara sosial	8, 9, 10
KEPUASAN KERJA (DEPENDEN) Rivai (2011: 860)	Isi pekerjaan	1,2
	Supervisi	3,4
	Organisasi dan manajemen	5
	Kesempatan maju	6
	Gaji dan keuntungan finansial	7,8
	Rekan kerja	9, 10
	Kondisi pekerjaan	11

Dalam penelitian skala ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, penulisan analisis kuantitatif menggunakan pertanyaan dan skor sebagai berikut :

1. Skor 4 untuk jawaban sangat setuju (SS)
2. Skor 3 untuk jawaban setuju (S)
3. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
4. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

Penelitian ini seharusnya mengambil sampel sebanyak 94 responden (Butir soal x jawaban angket) akan tetapi, hanya 56 responden karena menggunakan metode purposif sampling sehingga hanya tim marketing yang menjadi sample pada penelitian ini.

G. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. Uji coba instrumen dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Data penelitian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas

dilakukan dengan Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), yakni digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011: 55). Pengujian mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya diberikan pada responden. *Factor loading* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Butir-butir pertanyaan yang mempunyai *factor loading* yang valid yaitu $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity* (Champbell dan Fiske, 1959). Uji validitas ini dapat dilihat dengan hasil faktor loading sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Loading Factor**Rotated Component Matrix(a)**

	Component		
	1	2	3
Kompensasi_1			,893
Kompensasi_2			,932
Kompensasi_3			,853
Kompensasi_4			,898
Kompensasi_5			,875
Motivasi_Kerja_1		,781	
Motivasi_Kerja_2		,836	
Motivasi_Kerja_3		,823	
Motivasi_Kerja_4		,846	
Motivasi_Kerja_5		,829	
Motivasi_Kerja_6		,794	
Motivasi_Kerja_7		,799	
Motivasi_Kerja_8		,799	
Motivasi_Kerja_9		,629	
Motivasi_Kerja_10		,753	
Kepuasan_Kerja_1	,913		
Kepuasan_Kerja_2	,948		
Kepuasan_Kerja_3	,845		
Kepuasan_Kerja_4	,892		
Kepuasan_Kerja_5	,813		
Kepuasan_Kerja_6	,658		
Kepuasan_Kerja_8	,677		
Kepuasan_Kerja_9	,792		
Kepuasan_Kerja_10	,780		
Kepuasan_Kerja_11	,725		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 4 iterations.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa terdapat 1 item pertanyaan dengan nilai faktor loading $< 0,5$ yaitu pada item Kepuasan_Kerja_7. Dengan demikian 1 item pertanyaan tersebut merupakan item gugur. Jumlah awal item pertanyaan adalah 26 dengan 1 item pertanyaan gugur, sehingga pertanyaan menjadi 25 item. Tahap selanjutnya meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

1. *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk menguji nilai *loading* item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai faktor loading dan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell & Larcker, 1981). Nilai AVE ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Correlations

Variabel	Mean	SD	AVE	I	II	III
Kompensasi	12.589	2.934	0.890	0.940		
Motivasi_Kerja	26.893	6.222	0.789	0.574	0.935	
Kepuasan_Kerja	26.482	5.689	0.804	0.623	0.722	0.941

Sumber: Data diolah tahun 2015

*Korelasi signifikan pada level 0.05. **Korelasi signifikan pada level 0.01. Nilai *Cronbach's Alpha* pada angka bercetak tebal.

2. *Divergent Validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. Jika korelasi atau hubungan antara variabel tidak sama dengan 1 ($\neq 1$) maka variabel tersebut berbeda. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menguji konstruk manakah yang saling tumpang tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campell dan Fiske, 1959). Nilai diskriminan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Average Variance Extracted, Square Correlation dan Dicrsiminant Validity

	AVE	Kompensasi	Motivasi kerja	Kepuasan kerja
Kompensasi	0.890	0,890	0,330	0,388
Motivasi kerja	0.789	0,612	0,789	0,521
Kepuasan kerja	0.804	0,666	0,774	0,804

Sumber : Data diolah tahun 2015

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri AVE

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama (Cronbach, 1991). Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana satu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Cronbach, 1991). Kategorisasi angka skala reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Antara 0,800 – 1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600 – 0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400 – 0,599 = Sedang
4. Antara 0,200 – 0,399 = Rendah
5. Antara 0,000 – 0,199 = Sangat Rendah

Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,940	Reliabel, Sangat Tinggi
Motivasi kerja	0,935	Reliabel, Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,941	Reliabel, Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah 2015

H. Teknik Analisis Data

1. Teknik analisis deskriptif

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Penelitian deskriptif berusaha memberikan gambaran dengan sistematis dan cermat fakta-fakta aktual dan sifat populasi tertentu. Penelitian hanya menjelaskan, memaparkan, dan menggambarkan secara objektif data yang diperoleh. Analisis deskriptif dilakukan terhadap data yang sudah terkumpul untuk memperoleh jawaban dari masalah. Langkah-langkah analisis data dalam metode deskriptif adalah sebagai berikut:

a. Mean (M)

Mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata (mean) ini didapat dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut (Sugiyono, 2012:49). Hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Me = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan :

Me = mean (rata-rata)

\sum = Epsilon (baca jumlah)

x_i = nilai x ke i sampai ke n

n = jumlah individu

(Sugiyono, 2012:49)

b. Median (Me)

Median adalah salah satu teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar atau sebaliknya dari yang terbesar sampai yang terkecil (Sugiyono, 2012:48).

c. Modus (Mo)

Modus merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai yang sedang populer (yang sedang menjadi *mode*) atau nilai yang sering muncul dalam kelompok tersebut (Sugiyono, 2012:47).

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk masing-masing variabel.

Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : data residual berdistribusi normal.

H_a : data residual tidak berdistribusi normal.

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau data tidak memenuhi uji normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011: 28). Uji yang dapat dilakukan salah satunya uji yang dikembangkan oleh Ramsey tahun 1969. Uji ini bertujuan untuk menghasilkan F-hitung, dengan bantuan Program SPSS. Dari hasil perhitungan F hitung, kemudian dibandingkan dengan F tabel. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hubungannya linear. Sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hubungannya tidak linear.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat nilai korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,95), maka hal ini merupakan indikator adanya multikolinieritas. Mengamati nilai *tolerance* dan

variance inflation factor (VIF). *Tolerance* mengukur, variabilitas independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan $VIF \geq 10$. Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikoliniaritas dalam model regresi (Ghozali, 2011: 106).

I. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja, dua variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi kerja, dan variable kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Pengujian pengaruh kepuasan kerja dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung

pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

σ : Konstanta

β_{1-6} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X₁ : Gaya Kepemimpinan Transformasional

X₂ : Kompensasi

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negative melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda

minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

J. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil daripada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Pendirian PT Aseli Dagadu Djokdja

PT. Aseli Dagadu berdiri tanggal 9 Januari 1994 di mana pertama kali berjualan di Mall Malioboro Yogyakarta setelah sebelumnya diawali dari beberapa kegiatan komunitas. Didirikan atau dimotori oleh mahasiswa dan alumni mahasiswa teknik arsitektur UGM yang mempunyai minat yang sama tentang kepariwisataan dan perkotaan. Dua puluh lima orang yang sering berkumpul dalam suatu kegiatan waktu itu bersama-sama mendirikan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Minat terhadap bidang kepariwisataan dan perkotaan, kesukaan desain grafis khususnya kaos, diskusi tentang teori dan realitas yang kerap dilakukan merupakan faktor internal pendorong didirikannya PT. Aseli Dagadu Djokdja. Dari sisi eksternal, adanya penawaran untuk berjualan di mall malioboro menjadi sebuah kesempatan menjual kaos. Kaos menjadi pilihan karena produk inilah yang paling familiar dengan mereka saat itu.

Dengan modal yang tidak terlalu besar hanya sekitar 4 juta rupiah saja, akhirnya Dagadu bisa berdiri tepat di tahun 1994. Karena awalnya pangsa pasar Dagadu hanyalah para mahasiswa, maka produk-produk Dagadu banyak berupa T-shirt dan berbagai kaos khas Jogja. Didukung dengan semangat

yang tinggi serta kaya akan kreatifitas, maka akhirnya Dagadu berhasil menunjukkan keberhasilannya dibisnis ini.

Didukung oleh sumber daya manusia yang mau berkerja keras, inovatif, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi, akhirnya Dagadu mampu melahirkan berbagai produk menarik lainnya. Hal ini disebabkan oleh respon masyarakat yang sangat baik terhadap produk Dagadu sebelumnya yang hanya berupa T-shirt dan kaos tadi. Hingga akhirnya demi memenuhi kebutuhan masyarakat dan mengembangkan bisnis merek Dagadu ini, PT Aseli Dagadu ini telah berinovasi hingga akhirnya mampu melahirkan berbagai produk baru seperti mug, tas, topi, dompet, dan berbagai jenis souvenir lainnya.

Pangsa pasar yang awalnya hanya ditargetkan untuk mahasiswa ini, lambat laun memang semakin dikenal dan ternyata juga lebih banyak masyarakat umum yang tertarik untuk membeli produk Dagadu. Bahkan hingga saat ini berbagai produk dengan brand Dagadu ini banyak diminati masyarakat dari luar kota untuk dijadikan oleh-oleh.

Tingginya minat konsumen terhadap produk Dagadu memang telah membuktikan bahwa salah satu merek andalan di Jogja selalu memberikan produk yang berkualitas untuk konsumennya. Hal ini pulalah yang akhirnya melahirkan kisah sukses kaos Dagadu. Perjuangan apa saja yang telah

dilakukan oleh para foundernya? Membicarakan tentang kesuksesan bebari ada beberapa faktor yang harus kita ketahui hingga akhirnya mampu mengantarkan suatu perusahaan mampu menuju keberhasilan. Demi mendapatkan keberhasilan, Dagadu pastinya telah melalui perjuangan panjang yang tidak bisa dibilang main-main.

Banyak hal-hal penting yang menjadi patokan oleh manajemen Dagadu hingga akhirnya bisa mencapai keberhasilan yang besar. Salah satu faktor yang sangat perperan untuk mensukseskan bisnis kaos ini adalah ciri khas design dan kualitas produk yang pastinya tidak bisa dilupakan sebagai pendukung kisah sukses kaos Dagadu.

Kreatifitas untuk terus melahirkan produk-produk terbaru memang merupakan kunci yang sangat penting dalam setiap bisnis, termasuk bisnis kaos. Kreatifitas yang berkualitas memang terus dituangkan dalam setiap produk hingga produk yang akan dipasarkan benar-benar memberikan daya tarik bagi setiap konsumen yang melihat.

Konsumen akan lebih tertarik jika produk yang dijual memiliki nilai lebih baik dari segi kreatifitas hingga kualitasnya. Perjuangan lain yang juga berperan dalam mewujudkan kisah sukses kaos Dagadu ini adalah kerjasama. Salah satu bentuk kerjasama yang pernah dilakukan oleh pengelola Dagadu ini seperti menjalin kerjasama dengan sekelompok masyarakat sepeda Jogja.

Didukung dengan kreatifitas, keuletan, semangat yang tinggi, disiplin, inovatif dan lain sebagainya maka tidak mustahil suatu bisnis akan mencapai puncaknya.

2. Gerai Dagadu

Selain tempat produksi dan manajemen PT Aseli Dagadu Djokdja yang berada di Jl. IKIP PGRI No. 50 Sonopakis Yogyakarta 55182 Telp. 0274-373441 Fax. 0274-373493 Berikut adalah gerai- gerai yang dimiliki oleh PT Aseli Dagadu Djokdja hingga saat ini:

- a. Yogyatorium, Jalan Gedongkuning Selatan, Yogyakarta, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55172 (0274) 373441
- b. Posyandu 1 (Pos Pelayanan Dagadu) Plaza Ambarukmo Lantai 2 jalan laksda Adi sucipto, Yogyakarta.
- c. Posyandu 2 (Pos Pelayanan Dagadu) JL. Pekapalan, No. 7, Alun-alun Utara, Yogyakarta (0274) 9157044

3. Visi dan Misi

Seiring dengan permintaan yang semakin meningkat, kesadaran pentingnya mengelola usaha secara serius dan intens, serta mulai adanya orang yang menggantungnya hidupnya di Dagadu maka pada tahun 1996 Dagadu menjadi sebuah Perseroan Terbatas. Berbarengan dengan itu, dibangunlah visi dan misi perusahaan. Visi Dagadu adalah menjadi perusahaan terkemuka di Indonesia dengan produk kasual yang

mengutamakan kreativitas di segala bentuk produk dan kegiatannya. Sedangkan misinya adalah memberikan manfaat tidak hanya kepada shareholder, stakeholder, tetapi juga kepada masyarakat yang lebih luas.

4. Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja

Karyawan PT. Aseli Dagadu terdiri dari karyawan office dan karyawan yang disebut dengan Gardu Depan (Gardep). Karyawan office yang menjadi SDM di PT. Aseli Dagadu ini dibagi ke dalam 3 bagian yaitu bagian Marketing, HRMGA, serta bagian Operasional. Karyawan di bagian office direkrut ketika ada posisi vacant. Kualifikasi karyawan disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang ada di Dagadu. Namun disamping mempunyai ketrampilan di bidangnya, Dagadu membutuhkan karyawan yang luwes, ekstrovert, dan mempunyai komunikasi yang baik.

Salah satu bagian yang tidak terlepas dari kesuksesan menjual produknya adalah karyawan Garda Depan (Gardep). Karyawan ini yang bertanggung jawab menjual dan memasarkan produk-produk Dagadu di gerai-gerainya. Rekrutmen untuk karyawan Gardep dilaksanakan 4 bulan sekali dengan status kontrak. Syarat menjadi Gardep adalah mahasiswa aktif, minimal sudah menginjak semester ke-3, IP minimal 2,75, dan harus kuliah di Jogya. Untuk menjadi Gardep, pelamar diseleksi secara ketat melalui banyak proses tes seperti tes psikologi dan wawancara. Untuk posisi ini ada privilege bahwa

yang lebih diutamakan adalah mereka yang pernah menjadi Gardep, walaupun tidak menutup kemungkinan karyawan diambil dari luar.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT Aseli Dagadu Djokdja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja

Karakteristik karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan . Deskripsi karakteristik karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Karakteristik Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase (%)
Laki-Laki	20	35,7
Perempuan	36	64,3
Jumlah	56	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (35,7%) dan karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang (64,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja berjenis kelamin perempuan (64,3%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Karakteristik Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Percentase (%)
<20 tahun	18	32,1
20-25 tahun	23	41,1
25-30 tahun	15	26,8
Jumlah	56	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 18 orang (32,1%),

karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja berusia 20-25 tahun sebanyak 23orang (41,1%), karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja berusia 25-30 tahun sebanyak 15orang (26,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja berusia 20-25 tahun (41,1%), karena karyawan dengan usia 20-25 tahun termasuk dalam usia produktif dan cekatan dalam bekerja, sehingga dapat kinerjanya dapat dicapai dengan maksimal.

3) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Karakteristik Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Percentase (%)
< 1 tahun	6	10,7
1-2 tahun	19	33,9
2-3 tahun	16	28,6
3-5 tahun	7	12,5
> 5 tahun	8	14,3
Jumlah	56	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja yang telah bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 6 orang (10,7%), karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja yang telah bekerja antara 1-2 tahun sebanyak 19 orang (33,9%), karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja yang telah bekerja antara 2-3 tahun sebanyak 16 orang (28,6%), karyawan

PT Aseli Dagadu Djokdja yang telah bekerja 3-5 tahun sebanyak 7 orang (12,5%) dan karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja yang telah bekerja >5 tahun sebanyak 8 orang (14,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja telah bekerja antara 1-2 tahun (33,9%), karena karyawan mendapat tunjangan kesehatan dan fasilitas perusahaan yang membuat para karyawan bertahan bekerja di PT Aseli Dagadu Djokdja.

4) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Percentase (%)
SMA	32	57,1
Diploma	14	25,0
Sarjana	10	17,9
Jumlah	56	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja berpendidikan SMA sebanyak 32 orang (57,1%) dan karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja berpendidikan Diploma sebanyak 14 orang (25,0%), karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja berpendidikan Sarjana sebanyak 10 orang (17,9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja berpendidikan SMA

(57,1%), karena karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sudah dibekali pengetahuan tentang pelayanan konsumen yang dapat menunjang kinerja karyawan.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Kompensasi

Penentuan kecenderungan variabel kompensasi, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel kompensasi adalah 12,5. Standar deviasi ideal adalah 2,5. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Tinggi $= X \geq M + SD$

Sedang $= M - SD \leq X < M + SD$

Rendah $= X < M - SD$

Kategorisasi untuk variabel kompensasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Kategorisasi Variabel Kompensasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 15,00$	17	30,4
Sedang	$10,00 \leq X < 15,00$	31	55,4
Rendah	$X < 10,00$	8	14,3
Jumlah		56	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap kompensasi PT Aseli Dagadu Djokdja masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 17 orang (30,4%), karyawan yang memberikan penilaian terhadap kompensasi PT Aseli Dagadu Djokdja masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 31 orang (55,4%), dan karyawan yang memberikan penilaian terhadap kompensasi PT Aseli Dagadu Djokdja masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 8 orang (14,3%).

2) Motivasi kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 14; nilai maksimum sebesar 38; mean sebesar 26,89; dan standar deviasi sebesar 6,22. Selanjutnya variabel motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4.

Penentuan kecenderungan variabel motivasi kerja, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, maka

selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\text{max}} + X_{\text{min}})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\text{max}} - X_{\text{min}})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel motivasi kerja adalah 25,0 Standar deviasi ideal adalah 5,0. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Tinggi $= X \geq M + SD$

Sedang $= M - SD \leq X < M + SD$

Rendah $= X < M - SD$

Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 11. Kategorisasi Variabel Motivasi kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 30,00$	18	32,1
Sedang	$20,00 \leq X < 30,00$	28	50,0
Rendah	$X < 20,00$	10	17,9
Jumlah		56	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menilai bahwa motivasi kerja dari perusahaan masuk dalam kategori tinggi sebanyak 18 orang (32,1%), karyawan yang menilai bahwa motivasi kerja masuk dalam kategori sedang sebanyak 28 orang (50,0%), dan karyawan yang menilai bahwa kompensasi dari perusahaan masuk dalam kategori rendah sebanyak 10 orang (17,9%).

3) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 15; nilai maksimum sebesar 37; mean sebesar 26,48; dan standar deviasi sebesar 5,68. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4.

Penentuan kecenderungan variabel kepuasan kerja, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel kepuasan kerja adalah 25,0. Standar deviasi ideal adalah 5,0. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Tinggi $= X \geq M + SD$

Sedang $= M - SD \leq X < M + SD$

Rendah $= X < M - SD$

Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 30,00$	17	30,4
Sedang	$20,00 \leq X < 30,00$	27	48,2
Rendah	$X < 20,00$	12	21,4
Jumlah		56	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menilai kepuasan kerjanya dalam kategori tinggi sebanyak 17 orang (30,4%), karyawan yang menilai kepuasan kerjanya dalam kategori sedang sebanyak 27 orang (48,2%), dan karyawan yang menilai kinerjanya dalam kategori rendah sebanyak 12 orang (21,4%).

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,446	Normal
Motivasi Kerja	0,125	Normal
Kepuasan Kerja	0,103	Normal

Sumber: Data Primer 2015

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig}>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 14. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,116	Linier
Motivasi Kerja	0,325	Linier

Sumber : Data primer 2015

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P>0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompensasi	0,670	1,492	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,670	1,492	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis

regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Independent Variabel	Kepuasan Kerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Usia	0,273	0,234	0,239	0,222
Jenis kelamin	0,240	0,242	0,182	0,198
Lama Bekerja	0,340	0,229	0,260	0,207
Pendidikan	0,227	0,192	0,213	0,230
Kompensasi		0,289**		0,191*
Motivasi Kerja			0,343**	0,258**
R^2	0,602	0,763**	0,775**	0,797**
ΔR^2	0,602	0,161	0,173	0,195

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

**p<0.01; *p<0.05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 16. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 16, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (β) 0,289 ($p=0,001$). Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

karyawan sebesar (ΔR^2) 0,161; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 16. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 16, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (β) 0,343 ($p=0,008$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,173; maka hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan progam *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 16. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 16, diketahui bahwa kompensasi (β) 0,191 ($p=0,000$) dan motivasi kerja (β) 0,258 ($p=0,026$) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kontribusi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar (ΔR^2) 0,195, maka hipotesis ketiga diterima.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,289 ($**p<0.05$; $p=0,001$). Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar ($^{\Delta}R^2$) 0,161; maka hipotesis pertama diterima.

Secara garis besar kompensasi sendiri dibagi menjadi dua yaitu kompensasi materi dan kompensasi non materi. Samsudin dalam Kadarisman (2012:49) menyatakan bahwa kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

Kompensasi menurut Menurut Werther and Davis dalam Kadarisman (2012:1) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Sedangkan menurut Notoadmodjo (1998: 143) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan

berimbang pada produktifitas karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi di luar gaji pada setiap karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja berupa pemberian bonus rutin setiap 6 bulan pada bagian operasional, pemberian bonus rutin setiap 3 bulan pada bagian marketing dan pemberian bonus pada setiap gerai yang berhasil mencapai target penjualan.

Kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar, memiliki kesimpulan bahwa Hasil pembahasan tersebut menghasilkan data bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Dunia Garmen Internasional Denpasar dengan kontribusi sebesar 19,8 persen, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,343 ($**p<0.05$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar ($^{\Delta} R^2$) 0,173; maka penelitian ini berhasil membuktikan

hipotesis kedua.

Hotgets dan Luthans dalam Susanto (2006: 144) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan atau insentif. Proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tercipta ketika ada ketidakseimbangan secara fisiologis dan secara psikologis. Kemudian kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan (*drives*) untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis merupakan kegiatan yang berorientasi dan menyediakan tenaga untuk mendapatkan insentif. Akhir dari proses motivasi adalah insentif yang didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan mengurangi kekurangan akan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Insentif akan memulihkan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan mengurangi atau menghentikan dorongan.

Setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktifitas yang baik bagi perusahaan, apabila setiap karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya juga akan berimbang pada loyalitas terhadap perusahaan, disiplin kerja, dan produktifitasnya hal ini juga tentunya akan sangat berimbang pada kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk terus berprestasi, memiliki hubungan yang harmonis dengan karyawan yang lain dan memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan promosi jabatan dari atasan maka motivasi kerja yang dimiliki

karyawan sangatlah baik dan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang tumbuh dari dalam diri karyawan saat berkeja pada perusahaan PT Aseli Dagadu Djokdja. Hal ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Ayu Brahmasisari dan Suprayetno (2009) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai kompensasi (β) 0,191 (**p<0.05; p=0,000) dan motivasi kerja (β) 0,258 (*p<0.05; p=0,026) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar (ΔR^2) 0,195, maka hipotesis ketiga diterima.

Suwanto dan Donni (2011:263) Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap inividu tersebut terhadap berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Kepuasan kerja sendiri juga dapat di pengaruhi oleh kompensasi, menurut Notoadmodjo (1998: 143) kompensasi

adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi tentunya dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan dilakukan oleh Putri (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar, memiliki kesimpulan bahwa Hasil pembahasan tersebut menghasilkan data bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Dunia Garmen Internasional Denpasar dengan kontribusi sebesar 19,8 persen, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi yang paling memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tidak hanya kompensasi yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan akan tetapi motivasi kerja juga sangat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja memiliki peran yang cukup besar dalam menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, apabila setiap karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja memiliki motivasi kerja yang baik kemudian didukung dengan kompensasi yang layak dari perusahaan baik kompensasi materiil dan non materi maka kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja akan sangat tinggi. Hotgets dan Luthans dalam Susanto (2006: 144) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan atau insentif. Hal ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristianto

(2013) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kapasari di Surabaya dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) 0,289 ($**p<0.01$; $p=0,001$) dan kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,161.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) 0,343 ($**p<0.01$; $p=0,000$) dan kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,173.
3. Kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan untuk kompensasi dengan koefisien beta (β) 0,191 ($**p<0.01$; $p=0,000$) dan untuk motivasi kerja dengan koefisien beta (β) 0,258 ($**p<0.01$; $p=0,026$). Kontribusi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,195.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Sampel dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan bagian marketing PT Aseli Dagadu Djokdja yang berjumlah 56 orang, akan lebih baik jika sampel yang diambil meliputi seluruh karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja, sehingga hasil penelitian lebih representatif
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga informasi penelitian yang di peroleh perlu interpretasi yang tepat dengan menambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih lengkap.
3. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan misalnya lingkungan kerja, strategi organisasi, system manajemen, budaya organisasi, dan teman sekerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penilaian karyawan di PT Aseli Dagadu Djokdja diketahui bahwa variabel kompensasi mendapatkan skor terendah 2,3 pada butir soal nomer 2 pada indikator pelatihan dan pengembangan, oleh karena itu manajemen PT Aseli Dagadu Djokdja disarankan untuk mengikutsertakan atau mengadakan program-program pelatihan bagi para

karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktifitas karyawan..

2. Berdasarkan hasil penilaian karyawan di PT Aseli Dagadu Djokdja diketahui bahwa variabel motivasi kerja mendapatkan skor terendah 2,3 Pada indikator kebutuhan untuk berkuasa pada butir soal nomer 7 oleh karena itu manajemen PT Aseli Dagadu Djokdja disarankan untuk membuat sistem promosi bagi karyawan yang lebih baik lagi sehingga dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang et al . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- As'ad, Moh. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia PSIKOLOGI INDUSTRI*, Cetakan Pertama. Yogyakarta. Liberty.
- As'ad, Moh. 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia PSIKOLOGI INDUSTRI*, Cetakan Pertama. Yogyakarta. Liberty.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya
- Cahyani, Ati, 2005, strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Champbell, Donald T., dan Fiske, Donald W. (1959). *Convergent and Discriminant Validation by The Multitrait-Multimethod Matrix*. Northwestern University and Chichago University, 56(2), 81-105.
- Cronbach, L.J., 1991. Methodological study-a personal retrospective, in Brennan, Robert, L., 2001, an essay on the history and future of reliability from the perspective of replications. *Journal of Educational Measurement*, 38.
- Fornell, C., & Lacker, D., F. 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Ghozali, Imam. 2011. *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. 1991. "Analisis Butir Untuk Instrumen". Yogyakarta: Andi Offset.
- <http://www.dagadu.co.id> di akses pada 21 Maret 2014
- <http://www.nakertrans.jogjaprov.go.id/contentdetil.php?kat=brta&id=MTI5&fle=Y29udGVudC5waHA=&lback=a2F0PWJydGEmbGJhY2s9JnBhZ2U9Mg=> di akses pada 21 November 2014
- John R, Schermerhorn, Jr. 1996 "MANAJEMEN". Yogyakarta : Penerbit ANDI

- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kristianto, Ria Imelda, Ruth Dwi Setiawati Tedja Abdi dan Agustinus Nugroho. 2013. Analisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT kapasari di surabaya. *Jurnal Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia*
- Mahesa, deewar. 2010. *analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating (studi pada PT. coca cola amatil indonesia (central java)).* Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro semarang.
- Mathis, R. L., & John H. J. 2006. *Human Resource Management. Organizational Behavior*. Tenth Edition. Thomson South-Western. Terjemahan Angelica D. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc. Clelland, D.C 1987. *The Achieving Society*. New York: The Free Press
- Muljani , Ninuk 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 - 122
- Notoatmodjo, S. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurmiyati, Eni. 2011. *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*. Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Putri, A.A Mega Rosa Arini. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty. 2007. “*Perilaku Organisasi*”. Edisi 12 Jakarta: Salemba 4.
- Robbins, Stephen P 2008. *The TRUTH about managing People*, cetakan Pertama. Jakarta. Erlangga.
- Robbins, Stephen P. Mary Coulter, 2009. *Manajemen*., Jakarta. Erlangga.
- Rivai, Veithzal. et al. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Juvani. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Rr. Retno Wulansari K, Siti Haerani, dan Ria Mardiana. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT Pelindo IV Makassar*.
- Samsudin, sadili, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia. Cetakan ke-1
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Andi, Yogyakarta.
- Sari, elviera. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*. Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Jan—Apr 2009, hlm. 18-24.
- Subyantoro, arief 2009 *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, VOL.11, NO. 1, Maret 2009: 11-19
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Kedua.. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Suryana. 2009. Statistika Terapan. www.statistikaterapan.wordpress.com.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. “*Metode Penelitian Administrasi*”. Bandung: CV. ALFABETA
- Susanto. A.B. et al. 2006. *Strategi organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Amara Books.
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan pertama. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Suharni, Sri K. dan Riadi A. 2012. “Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Hlm. 1-8.
- San, O. T., et al. 2012. The Reward Strategy and Performance Measurement (Evidence from Malaysian Insurance Companies). *International Journal of Business, Humanities and Technology* 2 (1). Hlm. 211-223.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Siagian, P Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima Belas. Bandung. Penerbit Bumi Aksara.
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Cetakan pertama. Jakarta. Penerbit Akademia Permata.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Kepada :

Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja yang terhormat,

Nama saya Ikmal Nur Muflih, mahasiswa S1 jurusan Manajemen konsentrasi manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (skripsi) dengan judul **“Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja”**.

Penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan di jenjang S1. Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu melengkapi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan.

Kuesioner ini hanya ditujukan untuk responden karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Atas bantuan dan kerjasama Saudara/Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Ikmal Nur Muflih

Identitas Responden:

Jenis Kelamin : (_____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : _____ Tahun

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Diploma
5. Sarjana
6. Lain-lain...

Pengalaman dan lama bekerja: _____ Bulan / Tahun

Petunjuk Pengisian Angket

Berilah tanda (✓) pada pilihan di dalam kolom tersebut

KepuasanKerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Pekerjaan saya sangat menarik				
2	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya				
3	Para manajer (supervisor) memberikan dukungan pada saya				
4	Para manajer (supervisor) mempunyai motivasi kerja yang tinggi				
5	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan				
6	Saya beranggapan bahwa saya memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara formal				
7	Tunjangan yang saya peroleh cukup banyak				
8	Ketika saya meminta orang (teman) melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai				
9	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini				
10	Kondisi lingkungan kerja yang berada di pusat keramaian kota Yogyakarta dapat memberikan kepuasan kerja bagi saya				

Kompensasi (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya				
2	Kesempatan mengikuti pelatihan untuk kenaikan pangkat telah memenuhi harapan saya				
3	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan.				
4	Supervisor selalu memberikan pujian jika target penjualan dapat tercapai				
5	Program pemberian cuti telah memenuhi harapan saya				

MotivasiKerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya menikmati tantangan yang sulit				
2	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas				
3	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistik				
4	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit				
5	Saya menikmati persaingan				
6	Saya menikmati tanggung jawab				
7	Saya suka memengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu				
8	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja				
9	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi				
10	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri				

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No	KOMPENSASI					MOTIVASI KERJA										KEPUASAN KERJA											Jml
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	3	3	3	4	4	3	3	1	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	75
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	4	2	4	1	3	4	4	2	84
3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	89
4	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	72
5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	85
6	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	98
7	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	95
8	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	57
9	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	87
10	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	86
11	1	2	2	2	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	84
12	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	78
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	94
14	2	1	1	1	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	72
15	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	72
16	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
17	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	71
18	4	4	3	3	4	1	2	1	1	1	2	1	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
19	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	81
20	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
21	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	78
22	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	1	69
23	2	1	1	1	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	78
24	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	94
25	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	96
26	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
27	4	4	4	4	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	70
28	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	91
29	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	87
30	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
31	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
32	2	1	1	1	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
33	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76
34	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
35	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	75
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	80

HASIL UJI VALIDITAS CFA TAHAP I

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,579
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df	1070,952 325
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Kompensasi_1			,893
Kompensasi_2			,932
Kompensasi_3			,852
Kompensasi_4			,898
Kompensasi_5			,876
Motivasi_Kerja_1		,780	
Motivasi_Kerja_2		,834	
Motivasi_Kerja_3		,823	
Motivasi_Kerja_4		,845	
Motivasi_Kerja_5		,827	
Motivasi_Kerja_6		,792	
Motivasi_Kerja_7		,798	
Motivasi_Kerja_8		,796	
Motivasi_Kerja_9		,633	
Motivasi_Kerja_10		,758	
Kepuasan_Kerja_1	,899		
Kepuasan_Kerja_2	,938		
Kepuasan_Kerja_3	,841		
Kepuasan_Kerja_4	,887		
Kepuasan_Kerja_5	,834		
Kepuasan_Kerja_6	,669		
Kepuasan_Kerja_7	,436		
Kepuasan_Kerja_8	,696		
Kepuasan_Kerja_9	,776		
Kepuasan_Kerja_10	,767		
Kepuasan_Kerja_11	,729		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA TAHAP II

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,574
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1016,532
	df	300
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Kompensasi_1			,893
Kompensasi_2			,932
Kompensasi_3			,853
Kompensasi_4			,898
Kompensasi_5			,875
Motivasi_Kerja_1		,781	
Motivasi_Kerja_2		,836	
Motivasi_Kerja_3		,823	
Motivasi_Kerja_4		,846	
Motivasi_Kerja_5		,829	
Motivasi_Kerja_6		,794	
Motivasi_Kerja_7		,799	
Motivasi_Kerja_8		,799	
Motivasi_Kerja_9		,629	
Motivasi_Kerja_10		,753	
Kepuasan_Kerja_1	,913		
Kepuasan_Kerja_2	,948		
Kepuasan_Kerja_3	,845		
Kepuasan_Kerja_4	,892		
Kepuasan_Kerja_5	,813		
Kepuasan_Kerja_6	,658		
Kepuasan_Kerja_8	,677		
Kepuasan_Kerja_9	,792		
Kepuasan_Kerja_10	,780		
Kepuasan_Kerja_11	,725		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	40
	Excluded ^a	0
	Total	40
		100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

➤ **Reliability Kompensasi**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	5

➤ **Reliability Motivasi Kerja**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	10

➤ **Reliability Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	10

RANGKUMAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan
1	Perempuan	20-25 Tahun	> 5 Tahun	SMA
2	Perempuan	20-25 Tahun	1-2 Tahun	SMA
3	Perempuan	20-25 Tahun	< 1 Tahun	SMA
4	Perempuan	< 20 Tahun	1-2 Tahun	SMA
5	Perempuan	20-25 Tahun	< 1 Tahun	SMA
6	Perempuan	< 20 Tahun	1-2 Tahun	SMA
7	Perempuan	20-25 Tahun	1-2 Tahun	SMA
8	Laki-laki	20-25 Tahun	3-5 Tahun	Diploma
9	Laki-laki	20-25 Tahun	3-5 Tahun	Diploma
10	Laki-laki	20-25 Tahun	3-5 Tahun	Diploma
11	Laki-laki	20-25 Tahun	< 1 Tahun	SMA
12	Laki-laki	20-25 Tahun	< 1 Tahun	SMA
13	Laki-laki	20-25 Tahun	> 5 Tahun	SMA
14	Perempuan	< 20 Tahun	2-3 Tahun	SMA
15	Laki-laki	20-25 Tahun	1-2 Tahun	SMA
16	Laki-laki	20-25 Tahun	1-2 Tahun	SMA
17	Laki-laki	20-25 Tahun	1-2 Tahun	SMA
18	Laki-laki	25-30 Tahun	> 5 Tahun	SMA
19	Perempuan	< 20 Tahun	2-3 Tahun	SMA
20	Laki-laki	< 20 Tahun	3-5 Tahun	Diploma
21	Perempuan	< 20 Tahun	3-5 Tahun	Diploma
22	Perempuan	20-25 Tahun	> 5 Tahun	SMA
23	Perempuan	< 20 Tahun	1-2 Tahun	SMA
24	Perempuan	20-25 Tahun	2-3 Tahun	Sarjana
25	Perempuan	25-30 Tahun	3-5 Tahun	Diploma
26	Laki-laki	25-30 Tahun	< 1 Tahun	Sarjana
27	Perempuan	25-30 Tahun	> 5 Tahun	SMA
28	Perempuan	25-30 Tahun	> 5 Tahun	SMA
29	Perempuan	< 20 Tahun	2-3 Tahun	Sarjana
30	Perempuan	< 20 Tahun	3-5 Tahun	Diploma
31	Laki-laki	25-30 Tahun	2-3 Tahun	Sarjana
32	Laki-laki	25-30 Tahun	1-2 Tahun	Diploma

33	Laki-laki	25-30 Tahun	< 1 Tahun	Sarjana
34	Perempuan	< 20 Tahun	2-3 Tahun	Sarjana
35	Perempuan	< 20 Tahun	2-3 Tahun	Sarjana
36	Perempuan	25-30 Tahun	1-2 Tahun	SMA
37	Perempuan	20-25 Tahun	1-2 Tahun	Diploma
38	Perempuan	25-30 Tahun	1-2 Tahun	SMA
39	Laki-laki	< 20 Tahun	2-3 Tahun	SMA
40	Perempuan	< 20 Tahun	1-2 Tahun	Diploma
41	Laki-laki	25-30 Tahun	1-2 Tahun	SMA
42	Laki-laki	< 20 Tahun	2-3 Tahun	SMA
43	Perempuan	20-25 Tahun	2-3 Tahun	SMA
44	Perempuan	< 20 Tahun	1-2 Tahun	SMA
45	Perempuan	< 20 Tahun	1-2 Tahun	Diploma
46	Perempuan	20-25 Tahun	2-3 Tahun	SMA
47	Perempuan	20-25 Tahun	2-3 Tahun	SMA
48	Perempuan	20-25 Tahun	2-3 Tahun	SMA
49	Perempuan	20-25 Tahun	1-2 Tahun	Diploma
50	Laki-laki	< 20 Tahun	2-3 Tahun	Sarjana
51	Perempuan	25-30 Tahun	1-2 Tahun	Diploma
52	Perempuan	25-30 Tahun	1-2 Tahun	Diploma
53	Perempuan	< 20 Tahun	2-3 Tahun	Sarjana
54	Perempuan	25-30 Tahun	> 5 Tahun	SMA
55	Laki-laki	25-30 Tahun	2-3 Tahun	Sarjana
56	Perempuan	20-25 Tahun	> 5 Tahun	SMA

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	35,7	35,7	35,7
	Perempuan	36	64,3	64,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	18	32,1	32,1	32,1
	20-25 Tahun	23	41,1	41,1	73,2
	25-30 Tahun	15	26,8	26,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	6	10,7	10,7	10,7
	1-2 Tahun	19	33,9	33,9	44,6
	2-3 Tahun	16	28,6	28,6	73,2
	3-5 Tahun	7	12,5	12,5	85,7
	> 5 Tahun	8	14,3	14,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	32	57,1	57,1	57,1
	Diploma	14	25,0	25,0	82,1
	Sarjana	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

DATA PENELITIAN

No	Kompensasi					Jml	Motivasi Kerja										Jml	Kepuasan Kerja										Jml
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	2	3	4	3	13	3	1	3	3	2	3	1	1	3	2	22	2	2	2	3	1	2	1	3	3	2	2
2	1	2	1	3	1	8	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	17	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	1
3	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	1	4	2	1	4	17	3	1	3	3	4	3	3	2	3	3	
4	2	2	3	3	3	13	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	26	1	3	1	1	1	4	1	1	3	3	
5	3	2	2	3	3	13	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	27	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	
6	1	1	1	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	
7	3	2	3	2	3	13	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	
8	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
9	2	2	3	3	2	12	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	33	1	2	3	4	3	2	1	2	3	4	
10	3	2	3	3	2	13	1	1	1	4	1	1	1	4	2	1	17	3	1	3	4	3	3	2	3	4	2	
11	1	2	2	2	1	8	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	17	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	
12	2	2	2	3	2	11	3	3	3	5	3	1	4	3	4	32	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3		
13	3	2	1	1	2	9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	3	3	1	3	2	3	2	3	4	3	
14	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	33	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	
15	2	1	1	1	2	7	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	14	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	
16	3	2	2	2	3	12	3	3	3	4	2	3	1	3	3	3	28	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	
17	3	3	3	3	3	15	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	25	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	
18	2	2	3	2	2	11	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	33	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	
19	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	27	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	
20	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	26	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
21	4	1	1	1	4	11	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	16	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	
22	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	
23	4	4	1	1	1	11	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	27	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	
24	1	2	2	2	2	9	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
25	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	4	4	3	2	3	4	1	
26	4	3	3	3	3	16	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	26	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
27	3	1	1	2	1	8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	2	4	1	3	2	2	3	3	
28	3	2	2	2	3	12	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	30	3	2	3	3	3	3	3	3	2	8	
29	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	

30	3	3	3	3	4	16	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3
31	3	2	2	3	2	12	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	27	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	
32	2	2	3	3	2	12	3	4	4	2	2	4	2	3	3	2	29	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	
33	4	4	1	1	1	11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	
34	2	2	3	2	2	11	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
35	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33	4	3	3	3	2	4	2	3	4	4	2	2	
36	3	3	3	3	4	16	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	24	1	1	1	4	2	3	1	1	1	4	1	9	
37	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	32	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	
38	3	2	2	2	3	12	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	
39	1	1	1	4	4	11	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	15	1	1	1	1	1	3	1	1	3	4	1	7	
40	1	2	2	3	2	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
41	3	3	3	3	3	15	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	26	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	0		
42	1	1	1	4	3	10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
43	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	36	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	6		
44	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
45	3	2	2	3	2	12	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1	1	3	2	1	1	1	3	1	7		
46	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	6		
47	3	3	4	3	4	17	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3			
48	1	1	1	4	3	10	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	30	1	1	1	3	1	1	1	4	4	4			
49	1	1	1	4	4	11	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3			
50	3	2	3	3	1	12	2	3	4	3	2	1	2	3	4	3	27	3	4	2	1	1	1	1	1	1	4			
51	4	3	3	3	4	17	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3			
52	1	2	2	2	1	8	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	15	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1			
53	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4			
54	4	3	4	3	3	17	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	36	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4			
55	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3			
56	3	2	3	2	3	13	1	1	1	2	3	1	1	1	4	3	18	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3			
Mean	2,6	2,3	2,4	2,7	2,6		2,7	2,8	2,6	2,9	2,7	2,6	2,3	2,8	2,7	2,8		2	2,6	2,6	2,6	2,6	2,1	2,5	3,0	3,0				

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	56	7,00	19,00	12,5893	2,93429
Motivasi_Kerja	56	14,00	38,00	26,8929	6,22218
Kepuasan_Kerja	56	15,00	37,00	26,4821	5,68888
Valid N (listwise)	56				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Kompensasi					
Skor Max	4	x	5	=	20
Skor Min	1	x	5	=	5
Mi	25	/	2	=	12,5
Sdi	15	/	6	=	2,5
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	≥	15,00	
Sedang	:	10,00	≤	X	< 15,00
Rendah	:	X	<	10,00	

Motivasi_Kerja					
Skor Max	4	x	10	=	40
Skor Min	1	x	10	=	10
Mi	50	/	2	=	25,0
Sdi	30	/	6	=	5,0
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	≥	30,00	
Sedang	:	20,00	≤	X	< 30,00
Rendah	:	X	<	20,00	

Kepuasan Kerja					
Skor Max	4	x	10	=	40
Skor Min	1	x	10	=	10
Mi	50	/	2	=	25,0
Sdi	30	/	6	=	5,0
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	30,00	
Sedang	:	20,00	\leq	X	< 30,00
Rendah	:	X	<	20,00	

RANGKUMAN HASIL UJI KATEGORISASI

No	Kompensasi	KTG	Motivasi Kerja	KTG	Kompensasi Kerja	KTG
1	13	Sedang	22	Sedang	21	Sedang
2	8	Rendah	17	Rendah	17	Rendah
3	10	Sedang	17	Rendah	28	Sedang
4	13	Sedang	26	Sedang	19	Rendah
5	13	Sedang	27	Sedang	29	Sedang
6	9	Rendah	28	Sedang	27	Sedang
7	13	Sedang	28	Sedang	26	Sedang
8	14	Sedang	27	Sedang	32	Tinggi
9	12	Sedang	33	Tinggi	25	Sedang
10	13	Sedang	17	Rendah	28	Sedang
11	8	Rendah	17	Rendah	17	Rendah
12	11	Sedang	32	Tinggi	28	Sedang
13	9	Rendah	29	Sedang	27	Sedang
14	15	Tinggi	33	Tinggi	23	Sedang
15	7	Rendah	14	Rendah	15	Rendah
16	12	Sedang	28	Sedang	26	Sedang
17	15	Tinggi	25	Sedang	33	Tinggi
18	11	Sedang	33	Tinggi	25	Sedang
19	14	Sedang	27	Sedang	31	Tinggi
20	10	Sedang	26	Sedang	26	Sedang
21	11	Sedang	16	Rendah	18	Rendah
22	10	Sedang	28	Sedang	26	Sedang
23	11	Sedang	27	Sedang	19	Rendah
24	9	Rendah	28	Sedang	27	Sedang
25	15	Tinggi	30	Tinggi	29	Sedang
26	16	Tinggi	26	Sedang	30	Tinggi
27	8	Rendah	29	Sedang	26	Sedang
28	12	Sedang	30	Tinggi	28	Sedang
29	13	Sedang	29	Sedang	27	Sedang
30	16	Tinggi	34	Tinggi	33	Tinggi
31	12	Sedang	27	Sedang	30	Tinggi
32	12	Sedang	29	Sedang	27	Sedang
33	11	Sedang	29	Sedang	27	Sedang
34	11	Sedang	20	Sedang	29	Sedang

35	16	Tinggi	33	Tinggi	32	Tinggi
36	16	Tinggi	24	Sedang	19	Rendah
37	15	Tinggi	32	Tinggi	31	Tinggi
38	12	Sedang	24	Sedang	28	Sedang
39	11	Sedang	15	Rendah	17	Rendah
40	10	Sedang	30	Tinggi	30	Tinggi
41	15	Tinggi	26	Sedang	30	Tinggi
42	10	Sedang	29	Sedang	30	Tinggi
43	18	Tinggi	36	Tinggi	36	Tinggi
44	15	Tinggi	29	Sedang	29	Sedang
45	12	Sedang	15	Rendah	17	Rendah
46	18	Tinggi	38	Tinggi	36	Tinggi
47	17	Tinggi	34	Tinggi	33	Tinggi
48	10	Sedang	30	Tinggi	21	Sedang
49	11	Sedang	25	Sedang	29	Sedang
50	12	Sedang	27	Sedang	19	Rendah
51	17	Tinggi	34	Tinggi	33	Tinggi
52	8	Rendah	15	Rendah	16	Rendah
53	19	Tinggi	38	Tinggi	37	Tinggi
54	17	Tinggi	36	Tinggi	34	Tinggi
55	16	Tinggi	30	Tinggi	29	Sedang
56	13	Sedang	18	Rendah	18	Rendah

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency Table

Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	17	30,4	30,4	30,4
	Sedang	31	55,4	55,4	85,7
	Rendah	8	14,3	14,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	18	32,1	32,1	32,1
	Sedang	28	50,0	50,0	82,1
	Rendah	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	17	30,4	30,4	30,4
	Sedang	27	48,2	48,2	78,6
	Rendah	12	21,4	21,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Motivasi_Kerja	Kepuasan_Kerja
N		56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	12,5893	26,8929	26,4821
	Std. Deviation	2,93429	6,22218	5,68888
Most Extreme Differences	Absolute	,115	,157	,163
	Positive	,115	,105	,120
	Negative	-,098	-,157	-,163
Kolmogorov-Smirnov Z		,863	1,177	1,217
Asy mp. Sig. (2-tailed)		,446	,125	,103

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kepuasan_Kerja * Kompensasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1015,949	12	84,662	4,765	,000
		Linearity	691,128	1	691,128	38,897	,000
	Within Groups	Deviation from Linearity	324,821	11	29,529	1,662	,116
		Total	764,033	43	17,768		
			1779,982	55			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan_Kerja * Kompensasi	,623	,388	,755	,571

Kepuasan_Kerja * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	1227,868	18	68,215	4,571	,000
		Linearity	928,231	1	928,231	62,205	,000
	Within Groups	Deviation from Linearity	299,637	17	17,626	1,181	,325
		Total	552,114	37	14,922		
			1779,982	55			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan_Kerja * Motivasi_Kerja	,722	,521	,831	,690

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Kompensasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 ^a	,586	,571	3,72728

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		Regression	Residual	Total		
1		1043,673	2	521,837	37,562	,000 ^a
		736,309	53	13,893		
		1779,982	55			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,525	2,490		2,219	,031		
	Kompensasi	,603	,209	,311	2,883	,006	,670	1,492
	Motivasi_Kerja	,497	,099	,544	5,038	,000	,670	1,492

- a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

HASIL UJI REGRESI PADA VARIABEL KONTROL (TAHAP I)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia	.	Enter
2	Kompensasi	.	Enter
3	Motivasi_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,838 ^a	,602	,579	3,22371	,602	30,070	4	51	,000
2	,873 ^b	,763	,739	2,90648	,060	12,741	1	50	,001
3	,893 ^c	,797	,772	2,71808	,034	8,172	1	49	,006

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia
 b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Kompensasi
 c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Kompensasi, Motivasi_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1249,975	4	312,494	30,070	,000 ^a
	Residual	530,007	51	10,392		
	Total	1779,982	55			
2	Regression	1357,602	5	271,520	32,142	,000 ^b
	Residual	422,380	50	8,448		
	Total	1779,982	55			
3	Regression	1417,973	6	236,329	31,988	,000 ^c
	Residual	362,009	49	7,388		
	Total	1779,982	55			

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Kompensasi
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Kompensasi, Motivasi_Kerja
- d. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10,887	1,613	,273	6,750	,000	,668	1,497
	Jenis_Kelamin	3,146	1,079					
	Usia	1,488	,603					
	Lama_Bekerja	1,378	,369					
	Pendidikan	1,012	,449					
2	(Constant)	6,254	1,949	,234	3,208	,002	,657	1,521
	Jenis_Kelamin	2,704	,981					
	Usia	1,504	,543					
	Lama_Bekerja	,928	,355					
	Pendidikan	,856	,407					
	Kompensasi	,561	,157					
3	(Constant)	4,370	1,938	,222	2,254	,029	,655	1,526
	Jenis_Kelamin	2,565	,919					
	Usia	1,231	,517					
	Lama_Bekerja	,837	,334					
	Pendidikan	,581	,393					
	Kompensasi	,370	,161					
	Motivasi_Kerja	,236	,082					

- a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

HASIL UJI REGRESI PADA VARIABEL KONTROL (TAHAP II)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia	.	Enter
2	Motivasi_Kerja	.	Enter
3	Kompensasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,838 ^a	,602	,579	3,22371	,602	30,070	4	51	,000
2	,880 ^b	,775	,752	2,83146	,073	16,109	1	50	,000
3	,893 ^c	,797	,772	2,71808	,022	5,258	1	49	,026

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia
 b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Motivasi_Kerja
 c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Motivasi_Kerja, Kompensasi

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1249,975	4	312,494	30,070	,000 ^a
	Residual	530,007	51	10,392		
	Total	1779,982	55			
2	Regression	1379,124	5	275,825	34,404	,000 ^b
	Residual	400,858	50	8,017		
	Total	1779,982	55			
3	Regression	1417,973	6	236,329	31,988	,000 ^c
	Residual	362,009	49	7,388		
	Total	1779,982	55			

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Motivasi_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Motivasi_Kerja, Kompensasi
- d. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,887	1,613	,273	6,750	,000	
	Jenis_Kelamin	3,146	1,079		2,915	,005	,668
	Usia	1,488	,603		2,468	,017	,619
	Lama_Bekerja	1,378	,369		3,738	,000	,705
	Pendidikan	1,012	,449		2,254	,029	,576
2	(Constant)	6,279	1,823	,239	3,444	,001	
	Jenis_Kelamin	2,760	,953		2,897	,006	,661
	Usia	1,131	,537		2,108	,040	,602
	Lama_Bekerja	1,053	,334		3,154	,003	,663
	Pendidikan	,575	,409		2,405	,017	,535
	Motivasi_Kerja	,314	,078		4,014	,000	,616
3	(Constant)	4,370	1,938	,222	2,254	,029	
	Jenis_Kelamin	2,565	,919		2,792	,007	,655
	Usia	1,231	,517		2,381	,021	,598
	Lama_Bekerja	,837	,334		2,507	,016	,611
	Pendidikan	,581	,393		2,480	,015	,535
	Motivasi_Kerja	,236	,082		2,859	,006	,511
	Kompensasi	,370	,161		2,293	,026	,599

- a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

RANGKUMAN HASIL UJI REGRESI TAHAP I DAN TAHAP II

Independent Variabel	OCB			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Usia	0,273	0,234	0,239	0,222
Jenis kelamin	0,240	0,242	0,182	0,198
Lama Bekerja	0,340	0,229	0,260	0,207
Pendidikan	0,227	0,192	0,213	0,230
Kompensasi		0,289**		0,191**
Motivasi Kerja			0,343**	0,258**
R^2	0,602	0,763**	0,775**	0,797**
ΔR^2	0,602	0,161	0,173	0,195

HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Correlations

Correlations

		Kompensasi	Motivasi_Kerja	Kepuasan_Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,574**	,623**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	56	56	56
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	,574**	1	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	56	56	56
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	,623**	,722**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	56	56	56

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

PERHITUNGAN DISKRIMINAN VALUE

sqrt	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)	
	0,940	0,879
	0,935	0,937
a =		0,612

sqrt	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)	
	0,940	0,876
	0,932	0,936
b =		0,666

sqrt	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)	
	0,935	0,871
	0,932	0,933
c =		0,774

Convergent Validity

No	Variabel	Mean	SD	AVE	Kompensasi	Motivasi_Kerja	Kepuasan Kerja
1	Kompensasi	12,589	2,934	0,890	0,940		
2	Motivasi_Kerja	26,893	6,222	0,789	0,574	0,935	
3	Kepuasan_Kerja	26,482	5,689	0,804	0,623	0,722	0,941

Divergent Validity

No	Variabel	Mean	SD	AVE	Kompensasi	Motivasi_Kerja	Kepuasan Kerja
1	Kompensasi	12,589	2,934	0,890	0,890	0,330	0,388
2	Motivasi_Kerja	26,893	6,222	0,789	0,612	0,789	0,521
3	Kepuasan_Kerja	26,482	5,689	0,804	0,666	0,774	0,804