

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BINA KARYA SEJATI JAKARTA TIMUR

Yudha Soni Wiranata , Muhammad Arief
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang
27ip11@gmail.com * dosen02304@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bina Karya Sejati Jakarta Timur. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, serta Uji Hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pada PT. Bina Karya Sejati Jakarta Timur. Dengan teknik sampel jenuh serta mendapat sampel sebanyak 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji hipotesis yang diperoleh $t_{hitung} 4,076 > 2,002 t_{tabel}$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja. (2) Motivasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan uji hipotesis yang diperoleh $t_{hitung} 4,746 > 2,002 t_{tabel}$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (3) Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} 106,944 > 3,16 F_{tabel}$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya Kompensasi dan Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bina Karya Sejati Jakarta Timur.

Kata Kunci : Kompensasi; Motivasi; Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Compensation and Motivation on Employee Job Satisfaction at PT. Bina Karya Sejati, East Jakarta. The analytical methods used in this study include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Autocorrelation Test, Heteroskedasticity Test, Multiple Regression

Analysis, Coefficient of Determination Test, and Hypothesis Test. The population in this study is employees at PT. Bina Karya Sejati East Jakarta, with a saturated sample technique and a sample size of 60 respondents. The research results indicate that: (1) Compensation (X_1) partially has a significant influence on Employee Job Satisfaction (Y) using the hypothesis test obtained t -value of $4.076 > 2.002$ t -table and sig. value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_{01} is rejected, and H_{a1} is accepted, meaning there is a significant influence between Compensation and Job Satisfaction. (2) Motivation (X_2) partially has a significant influence on Job Satisfaction (Y) using the hypothesis test obtained t -value of $4.746 > 2.002$ t -table and sig. value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_{02} is rejected, and H_{a2} is accepted, meaning there is a significant influence on Employee Job Satisfaction. (3) Compensation and Motivation have a positive influence on Employee Job Satisfaction with the hypothesis test yielding F -value of $106.944 > 3.16$ F -table and sig. value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_{03} is rejected, and H_{a3} is accepted, meaning Compensation and Motivation have a positive and significant influence on Employee Job Satisfaction at PT. Bina Karya Sejati East Jakarta.

Keywords: *Compensation; Motivation; Employee Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah salah satu cara untuk mengatur seluruh sumberdaya yang terorganisasi atau perusahaan. Dalam era globalisasi dalam teknologi maka persaingan bisnis akan semakin kuat, sehingga dapat dituntut untuk memiliki manajemen yang dikelola dengan baik dalam manajemen. Sumber Daya Manusia juga sebagai salah satu sumber daya yang digunakan demi kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus dipelihara akan di kembangkan agar dapat berkontribusi optimal demi percaya nya tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk lebih jelas rumusan masalah yang dihadapi sebagai dasar dari penelitian ini, maka penulis mencoba untuk merumuskan masalah. Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bina Karya Sejati?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bina Karya Sejati?



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

3. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bina Karya Sejati?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan adanya diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina Karya Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina Karya Sejati. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina Kerja Sejati.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, maka manfaat penelitian yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia dan menambah wawasan dalam bidang yang menyangkut Kompensasi, Motivasi Kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dalam penelitian ini maka diharapkan menjadi masukan berguna untuk PT. Bina Kerja Sejati dalam hal Kompensasi dan Motivasi mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan, Supaya nantinya dapat mewujudkan suatu tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan dasar referensi bagi peneliti selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

1.4.1 Manajemen

1.4.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019, hal. 10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Samsudin dalam (Rahman, 2022, hal. 1), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian,



pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

1.5 Pengembangan Hipotesis

(Sugiyono, 2015) menjelaskan Hipotesis berasal dari penggalan kata “hipo” yang artinya di bawah dan “thesa” yang artinya kebenaran, jadi hipotesa yang kemudian cara penulisannya disesuaikan dengan ejaan bahasa Indonesia menjadi “hipotesa” dan berkembang menjadi hipotesis.

Menurut Sugiyono (2015:18) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian dikatakan sementara karena jawaban yang di berikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada Fakta – fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Ho1: Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Bina Karya Sejati.

Ha1: Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Bina Karya Sejati.

Ho2: Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Bina Karya Sejati.

Ha2: Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Bina Karya Sejati.

Ho3: Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Bina Karya Sejati.

Ha3: Terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Bina Karya Sejati.

METODE PENELITIAN

1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

1.6.1 Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian PT. Bina Karya Sejati, yang berlokasi di Jakarta Timur.

1.6.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2023 sampai dengan bulan November 2023 untuk uji coba terhadap instrumen penelitian sekaligus membagi kuesioner, analisis data dan penyusunan laporan penelitian.

1.7 Populasi dan Sampel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan keinginan apa yang diharapkan. Maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari



suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1.7.1 Populasi

Populasi Menurut Sugiyono, (2015:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian konstruksi yang bekerja pada perusahaan PT. Bina Karya Sejati, yang berjumlah 60 karyawan.

1.7.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2015:215) yaitu “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” Bila populasi besar penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, apa yang di pelajari dari sampel itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, sedangkan penentuan sample dalam penelitian ini yang populasi berjumlah 60 orang karyawan. Menurut Sugiyono, (2015:15) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

1.7.3 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono, (2015:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono, (2015:122) reliabilitas adalah derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu.

1.7.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan untuk kegiatan penelitian memiliki distribusi (sebaran) normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Ghozali, 2017:84).

2. Uji Multikolinearitas

Ghozali, (2017; 107) menyatakan bahwa uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua



variabel bebas (independen). Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2017:88) "Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varian sampel tidak dapat menjelaskan varian populasinya". Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 27.

1.7.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji apakah kesenangan akan suatu hal atau hobi, ekspektasi pendapatan dan lingkungan keluarga berpengaruh terhadap minat berwirausaha secara signifikan. Adapun kriteria pengujiannya dapat diuraikan sebagai berikut:

- Ho diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, ataupun nilai signifikansi $> 0,05$, maka dinyatakan tidak berpengaruh.
- Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, ataupun nilai signifikansi $< 0,05$, maka dinyatakan berpengaruh.

Kesimpulan: Dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang dihasilkan dari perhitungan dengan nilai t_{tabel} dapat diketahui Ho ditolak atau diterima. Perhitungan untuk keperluan uji hipotesis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 27.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji f bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Ghozali (2017). Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2017) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi dengan sebagai berikut:

- Ho diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, ataupun nilai signifikansi $> 0,05$, maka dinyatakan tidak berpengaruh.
- Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, ataupun nilai signifikansi $< 0,05$, maka dinyatakan tidak berpengaruh.



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Validitas Variabel Kompensasi (X1)

| No. | Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kesimpulan |
|-----|---|--------------|-------------|------------|
| 1. | Karyawan menerima gaji yang cukup sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. | 0,652 | 0,254 | Valid |
| 2. | Karyawan menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja. | 0,455 | 0,254 | Valid |
| 3. | Pemberian bonus kepada karyawan apabila telah mencapai target perusahaan. | 0,754 | 0,254 | Valid |
| 4. | Bonus yang diberikan perusahaan kepada para karyawan dapat meningkatkan semangat kerja. | 0,593 | 0,254 | Valid |
| 5. | Tunjangan diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan kerja yang ditempati setiap karyawan. | 0,540 | 0,254 | Valid |
| 6. | Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan. | 0,629 | 0,254 | Valid |
| 7. | Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan. | 0,781 | 0,254 | Valid |
| 8. | Perusahaan menyediakan fasilitas (seragam, tempat parkir, tempat ibadah, kantin, peralatan kerja) yang lengkap dan memadai. | 0,623 | 0,254 | Valid |
| 9. | Perusahaan telah menentukan standar yang efektif dalam pemberian insentif sehingga karyawan dapat mencapainya. | 0,506 | 0,254 | Valid |
| 10. | Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. | 0,545 | 0,254 | Valid |

Sumber: Hasil output SPSS versi 27 (2023).



2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_1)

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,810 | 10 |

Sumber: Hasil output SPSS versi 27 (2023).

b. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2)

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,875 | 10 |

Sumber: Hasil output SPSS versi 27 (2023).

c. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,880 | 10 |

Sumber: Hasil output SPSS versi 27 (2023)

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.5

Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,55455878 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,088 |
| | Positive | 0,088 |
| | Negative | -0,087 |



| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|--|--------------------|
| Test Statistic | 0,088 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | 0,200 ^d |
| a. Test distribution is Normal. | |
| b. Calculated from data. | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | |
| e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525. | |

Sumber: Hasil output SPSS versi 27 (2023).

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | -0,358 | 2,547 | | -0,889 | | | |
| | | | | 0,140 | | | |
| Kompensasi | 0,478 | 0,117 | 0,431 | 4,076 | 0,000 | 0,331 | 3,021 |
| Motivasi | 0,560 | 0,118 | 0,501 | 4,746 | 0,000 | 0,331 | 3,021 |

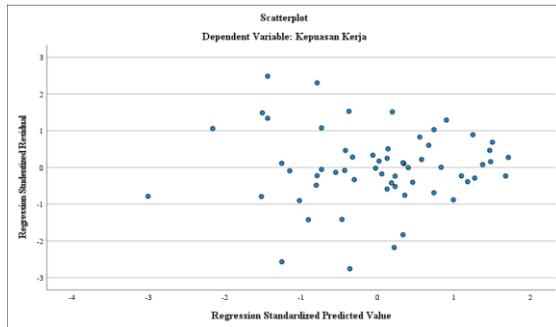
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil output SPSS versi 27 (2023).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa nilai *Tolerance* sebesar $0,331 > 0,100$, dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) sebesar $3,021 < 10$ pada penelitian ini. Maka dapat diambil kesimpulan seluruh variabel bebas dalam model regresi ini tidak terjadi asumsi Multikolinearitas antar variabel independen.



3. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil output SPSS versi 27 (2023).

Gambar 4.1
Hasil Uji Heterokedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | 0,889 ^a | 0,790 | 0,782 | 3,616 | 2,182 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | |

Sumber: Hasil output SPSS versi 27 (2023).

4.1.3 Uji Hipotesis

1. Uji t

- a. Uji t Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.8
Hasil Uji t Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

| Coefficients ^a | |
|---------------------------|--|
|---------------------------|--|



| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|-------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | -0,358 | 2,547 | | | -0,140 | 0,889 | | |
| Kompensasi | 0,478 | 0,117 | 0,431 | | 4,076 | 0,000 | 0,331 | 3,021 |
| Motivasi | 0,560 | 0,118 | 0,501 | | 4,746 | 0,000 | 0,331 | 3,021 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil output SPSS versi 27 (2023).

b. Uji t Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.9

Hasil Uji t Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|-------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | -0,358 | 2,547 | | | -0,140 | 0,889 | | |
| Kompensasi | 0,478 | 0,117 | 0,431 | | 4,076 | 0,000 | 0,331 | 3,021 |
| Motivasi | 0,560 | 0,118 | 0,501 | | 4,746 | 0,000 | 0,331 | 3,021 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil output SPSS versi 27 (2023)

2. Uji F

Tabel 4.10

Hasil Uji F

ANOVA^a



| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| 1 | Regression | 2797,275 | 2 | 1398,637 | 106,944 | 0,000 ^b |
| | Residual | 745,458 | 57 | 13,078 | | |
| | Total | 3542,733 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Hasil output SPSS versi 27 (2023).

PENUTUP

4.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data yang telah dilakukan mengenai **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bina Karya Sejati Jakarta Timur”**, sebagaimana disajikan pada bab sebelumnya, penulis menyimpulkan hal-hal berikut:

1. Variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bina Karya Sejati Jakarta Timur, hal ini dibuktikan dengan perbandingan nilai $t_{hitung} 4,076 > 2,002 t_{tabel}$, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yaitu, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang artinya Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Implikasinya, peningkatan dalam variabel Kompensasi akan berkontribusi pada peningkatan Kepuasan Kerja para karyawan di PT. Bina Karya Sejati Jakarta Timur.
2. Variabel Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bina Karya Sejati Jakarta Timur, hal ini dibuktikan dengan perbandingan nilai $t_{hitung} 4,746 > 2,002 t_{tabel}$, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yaitu, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang artinya Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Implikasinya, peningkatan dalam variabel Motivasi akan berkontribusi pada peningkatan Kepuasan Kerja para karyawan di PT. Bina Karya Sejati Jakarta Timur.
3. Variabel Kompensasi dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bina Karya Sejati Jakarta Timur, hal ini dibuktikan dengan perbandingan nilai $F_{hitung} 10,6,944 > 3,16 F_{tabel}$, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yaitu, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang



artinya Kompensasi dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Implikasinya, peningkatan dalam variabel Kompensasi dan Motivasi secara simultan akan berkontribusi pada peningkatan Kepuasan Kerja para karyawan di PT. Bina Karya Sejati Jakarta Timur.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini, seperti halnya penelitian lainnya, menghadapi berbagai batasan yang mungkin memengaruhi hasil penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. Lingkup penelitian ini terfokus pada PT. Bina Karya Sejati Jakarta Timur, dengan partisipasi responden terbatas hanya 60 karyawan sebagai sampel penelitian. Keterbatasan ini perlu diperhatikan karena penggunaan sampel yang relatif kecil dapat mempengaruhi tingkat generalisasi hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini disarankan untuk diinterpretasikan dengan penuh kehati-hatian ketika mencoba menggeneralisasi temuan pada konteks yang lebih luas atau organisasi sejenis.
2. Data yang dikumpulkan dan dianalisis dalam penelitian ini diperoleh melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan melalui *Google Form* kepada responden di PT. Bina Karya Sejati Jakarta Timur. Meskipun metode ini efektif, namun memiliki kelemahan terkait potensi jawaban kuesioner yang tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya keseriusan beberapa responden dalam mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti, sehingga dapat menghasilkan penelitian yang memiliki bias.

4.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat disampaikan melalui hasil dan kesimpulan penelitian yang dijabarkan sebelumnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik dengan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel Kompensasi pada PT. Bina Karya Sejati Jakarta Timur, yang mendapatkan rating skor paling rendah adalah "Karyawan menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja", dengan hanya memiliki nilai skor sebesar 2,52. Hal ini perlu diantisipasi oleh perusahaan dengan mengambil langkah-langkah antisipatif layaknya memastikan bahwa kebijakan dan kriteria penilaian prestasi kerja, yang menjadi dasar pemberian kenaikan gaji, dapat dipahami secara jelas oleh seluruh karyawan. Penting untuk menjadikan proses pengambilan keputusan terkait kenaikan gaji sebagai suatu yang transparan, dan memastikan bahwa komunikasi efektif diterapkan ketika memberikan informasi kepada karyawan.



2. Berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel Kompensasi pada PT. Bina Karya Sejati Jakarta Timur, yang mendapatkan rating skor paling rendah adalah “Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, dan persahabatan”, dengan hanya memiliki nilai skor sebesar 2,23. Untuk mengantisipasi hal ini, perusahaan perlu memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyumbangkan ide atau inisiatif mereka sendiri dalam konteks kegiatan rekreasi. Langkah ini diharapkan dapat memperkuat rasa keterlibatan dan partisipasi aktif karyawan. Selain itu, disarankan untuk mengevaluasi dampak positif dari kegiatan rekreasi terhadap atmosfer kekeluargaan dan persahabatan di lingkungan kerja. Data hasil evaluasi tersebut dapat digunakan sebagai bukti yang mendukung pentingnya kegiatan rekreasi dalam meningkatkan interaksi positif di antara karyawan di tempat kerja.
3. Berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel Kompensasi pada PT. Bina Karya Sejati Jakarta Timur, yang mendapatkan rating skor paling rendah adalah “Saya merasa senang apabila atasan selalu memberikan dukungan kepada para bawahannya dalam proses kerja yang berjalan”, dengan hanya memiliki nilai skor sebesar 3,00. Hal ini perlu diantisipasi oleh perusahaan untuk perlu melibatkan sebuah inisiatif pelatihan kepemimpinan terhadap para atasan dengan berfokus pada peningkatan keterampilan manajemen, termasuk kemampuan memberikan dukungan. Pelatihan ini akan terutama menekankan pada pengembangan keterampilan komunikasi, kepemimpinan empati, dan kemampuan memotivasi tim. Secara bersamaan, perusahaan juga diharapkan akan menyediakan *platform* untuk forum komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, yang memfasilitasi saluran komunikasi dua arah untuk memberikan dan menerima umpan balik secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke- 3)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 24*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.



- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hasibuan, A., Sari, A. P., Simarmata, N. P., Harizahayu, Estiani, Muadzah, . . . Munthe, R. N. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mulyadi, D. (2018). *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan: Konsep Dan Aplikasi Administrasi, Manajemen, Dan Organisasi Modern*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rahman, A. (2022). *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Bina Sarana Informatika.
- Sangadji, E. M. (2023). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis (6 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Suyanto, Amal, A. I., Noor, M., & Astutik, I. T. (2018). *ANALISIS DATA PENELITIAN Petunjuk Praktis Bagi Mahasiswa Kesehatan Menggunakan SPSS*. Semarang: UNISSULA Press.
- Terry, G. R. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Jurnal:

- Anggara, R., & Ingkadijaya, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Santika. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 6(1), 14-24.
- Bakri, M., Hanun, F., & Zulkarnaini. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 2(4), 45-58.
- Damayanti, N., & Julinar, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka. *MODUS*, 31(2), 207-226.
- Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan



- Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 52-67. doi:<https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1661>
- Ferdian, G. A., Septyarini, E., Herawati, J., & Lysander, M. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul. *Jurnal SWABUMI (Suara Wawasan Sukabumi): Ilmu Komputer, Manajemen, dan Sosial*, 11(1), 63-72.
- Putri, R., & Hidayat, R. (2022). Model Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Dan Motivasi. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 305-315.
- Santoso, T., Erlina, Y., Syafitri, Y., Ernawati, & Sumiarni, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Triaya, Tbk Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah (JIAR)*, 6(2), 183-197. doi:<https://doi.org/10.51877/jiar.v6i2.283>
- Shelly, Siregar, H., & Saragih, L. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensansi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Catindo Anugrah Terang Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 11-18.
- Simanjuntak, H. V. (2018). Pengaruh Job Embeddednes dan Komitmen Organisasi Serta Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai pada Universitas Trunajaya Bontang. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(2), 82-99.
- Yeni, D. F., Putri, S. L., & Setiawati, M. (2022). Pengaruh Motivasi Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar Siswa SMPN 1X Koto Diatas. *Jurnal PROMOSI: Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 10(2), 133-140.
- Yunanti, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengembangan Anak Indonesia BIMBA AIUEO Di Tanjung Duren. *Jurnal PERKUSI Pemasaran, Keuangan, & Sumber Daya Manusia*, 1(1), 343-350. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i2.29585>

