

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. GRAHA  
INFORMATIKA JAKARTA**

**Hanna Putri Ramadhanty<sup>1</sup>, Tri Murwaningsih<sup>2</sup>, Susantiningrum<sup>3</sup>**

*Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sebelas Maret, Surakarta*

*Email: [hannaputri@student.uns.ac.id](mailto:hannaputri@student.uns.ac.id), [murwaningsih\\_tri@yahoo.com](mailto:murwaningsih_tri@yahoo.com),  
[susantiningrum@staff.uns.ac.id](mailto:susantiningrum@staff.uns.ac.id)*

**Abstract**

*The research aims at revealing whether: (1) The effect of giving compensation on job satisfaction at PT. Graha Informatika Jakarta; (2) The effect work motivation on job satisfaction at PT. Graha Informatika Jakarta; (3) The effect of giving compensation and work motivation simultaneously on job satisfaction at PT. Graha Informatika Jakarta. This type of Quantitative descriptive research with descriptive survey method. Information presented in the study is the result of questioner that has been filled out by the employees of PT. Graha Informatika Jakarta. The research used purposive sampling technique, with a sample 68 respondents. The results showed that; (1) There is an effect of giving compensation on job satisfaction with the result of t test  $3,174 > 1,973$ . (2) There is an effect of work motivation on job satisfaction with the result of t test  $2,676 > 1,973$ . (3) There is an effect of giving compensation and work motivation simultaneously on job satisfaction with the result of F test  $27,359 > 3,14$ . The conclusion of the multiple linear regression analysis above show that 45% of job satisfaction is influenced by compensation and work motivation.*

**Keywords: Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction**

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang terpenting dalam entitas, karena SDM berperan sebagai subjek pelaksana, pembuat kebijakan dan kegiatan operasional lainnya didalam entitas. Sumber daya yang dimiliki oleh entitas tidak akan berjalan tanpa adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik. MSDM perlu dikelola dengan baik agar dapat menciptakan karyawan yang berkualitas. MSDM yang diterapkan dapat berfungsi untuk membuat entitas tersebut berkembang karena keberhasilan suatu entitas juga bergantung pada karyawan didalamnya. Jika tujuan entitas berhasil dicapai karyawan akan merasakan kepuasan terhadap hasil kerjanya.

Karyawan yang puas akan menjalankan kontribusinya secara optimal dalam sebuah entitas. Untuk mengetahui tingkat kepuasan setiap individu berbeda-beda sesuai dengan sistem taraf yang berlaku terhadap dirinya. Kepuasan kerja merupakan perasaan individu tentang menyenangkan atau tidaknya terhadap pekerjaannya yang mereka lakukan. Kepuasan kerja berkaitan dengan kesesuaian antara hasrat seseorang yang timbul dan padanan yang disediakan oleh pekerjaan. Terdapat banyak cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi merupakan padanan yang

diberikan kepada karyawan atas jasa kontribusi dalam entitas. Pemberian kompensasi ini juga harus disusun sesuai dengan kebijakan yang saksama dan sesuai dengan kinerja karyawan yang telah diberikan, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasani kerja dan menumbuhkan antusiasme kerja pada karyawan adalah faktor motivasi kerja, apabila seorang karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang karyawan memiliki antusiasme kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar pada entitas. Motivasi kerja tentunya akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan salah satunya untuk selalui hadir di kantor dan berkontribusi secara maksimal pada tempatnya bekerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT. Graha Informatika Jakarta, didapatkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan kurang mendapatkan perhatian, yang menyebabkan terdapat penurunan karyawan dikarenakan *turnover*. Pemberian kompensasi yang di tetapkan entitas kurang memenuhi hasrat karyawan, dikarenakan terdapat karyawan yang beban kerjanya lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lainya yang beban kerjanya lebih ringan sedangkan jumlah kompensasi yang diterima sama rata. Berdasarkan uraian tersebut terdapat pernyataan pengkajian yang bisa dirumuskan yaitu apakah terdapat pengaruh pemberian

kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Informatika Jakarta?

Selain itu entitas belum menyadari pentingnya pemberian *reward* atau komplimen bagi karyawan yang berprestasi. Hal tersebut berbanding lurus dengan motivasi kerja karyawan dimana semakin sering entitas memberikan *reward* atau komplimen maka motivasi kerja karyawan akan meningkat begitupun sebaliknya. Berdasarkan uraian tersebut terdapat pernyataan pengkajian yang bisa dirumuskan yaitu apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Informatika Jakarta?

Motivasi dan kompensasi merupakan motif yang tidak dapat diamati dan diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku karyawan yang tampak. Berdasarkan uraian tersebut diketahui bahwa apakah kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Informatika Jakarta.

Jika motivasi dikembangkan sesuai teori dan kompensasi diberikan secara saksama sesuai dengan hasil dan beban kerja mereka maka inventivitas karyawan akan meningkat, tujuan entitas dapat tercapai dan entitas dapat memenuhi hajat karyawan sehingga meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Menurut Handoko 2010 dalam Sukmaningrum, P. S. (2016) Kepuasan dapat mempengaruhi perilaku seseorang

seperti rajin, produktif ataupun malas, rasa puas dan tidak puas dapat diukur dengan sejauh mana entitas dapat memenuhi hajat, jika terdapat keseimbangan hajat karyawan dengan apa yang diberikan entitas, tingkatnya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tinggi begitupun sebaliknya. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Informatika Jakarta.

## II. METODE PENGAJIAN

Pengkajian ini dilaksanakan pada PT. Gratika Jakarta, Jl. Jend. S. Parman Kav 56 Gedung Dana Pensiun Telkom Lantai 4. RT14/RW5, Slipi, Kec. Palmerah, Jakarta Barat, 11410. Jenis pengkajian yang digunakan peneliti yaitu Pengkajian Kuantitatif, pengkajian ini termasuk dalam metode deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan apa yang terjadi dari masyarakat yang dijadikan objek pengkajian. Pengambilan sampel pada pengkajian ini menggunakan rumus Taro Yamane, sehingga sampel dalam pengkajian ini sebesar 68 responden. Pengambilan sampel yang akan dilakukan dalam pengkajian ini adalah *Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengkajian ini adalah Kuesioner/angket dan dokumentasi. Untuk skala petarafan kuesioner menggunakan skala *likert* dengan lima alternative jawaban.

Teknik uji kebenaran yang terdapat dalam pengkajian ini yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment*. Uji Reliabilitas instrument dilakukan dengan rumus *alpha* yang berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti. Dalam pengkajian ini juga menggunakan uji prasyarat yaitu Uji Normalitas menggunakan Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*. Dengan program *IBM SPSS 24* dimana data pengkajian dikatakan normal jika hasil yang didapatkan taraf *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual  $> 0,05$ ; Uji Linier yang bertujuan untuk menghasilkan F-Hitung dengan menggunakan program *IBM SPSS 24*. Apabila hasil taraf sig  $> \alpha$  5% maka hubungan antar variabel linier; dan Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat Taraf *Cut-Off* yang biasa digunakan dalam pengkajian adalah taraf *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan  $VIF < 10$ . Sedangkan pengujian presumsi menggunakan regresi linier berganda, uji f dan uji t menggunakan program *IBM SPSS 24*.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil

Dalam pengkajian ini terdapat 39 item yang valid dari 40 pernyataan, sedangkan untuk uji reliabilitas didapatkan sebesar 0,761 untuk variabel kompensasi, 0,868 untuk variabel motivasi kerja dan 0,859 untuk variabel kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan realibilitas

kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tergolong tinggi dan sudah layak untuk digunakan.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam pengkajian ini mempunyai taraf signifikansi  $0,200 >$  dari  $0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa taraf residual dalam pengkajian ini berdistribusi normal. Uji linieritas yaitu Uji yang digunakan dalam pengkajian untuk menunjukkan apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hasil uji linieritas pada pengkajian ini sebesar 0,274 untuk variabel kompensasi dan 0,429 untuk variabel motivasi kerja. Diketahui bahwa seluruh variabel memiliki taraf signifikansi yang lebih besar dari  $0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam pengkajian ini adalah linier. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel memiliki korelasi yang kuat. Hasil uji pada pengkajian ini seluruh variabel mempunyai taraf *tolerance*  $0,528 > 0,10$  dan taraf  $VIF$   $1,893 < 10,00$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam pengkajian ini tidak terjadi interkorelasi.

Analisis uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh atau tidak maka dapat dilihat dari taraf signifikasinya dengan standar signifikasi 5% menggunakan bantuan program *IBM SPSS 24*. Hasil regresi menunjukkan taraf Adjusted R Square sebesar 0,440 yang menunjukkan bahwa 44% variabel Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji t diketahui Presumsi pertama dalam pengkajian ini adalah Pemberian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan taraf sig pengaruh  $X_1$  terhadap Y sebesar  $0,002 < 0,05$  dan taraf t hitung sebesar  $3,174 > 1,997$  t tabel. Presumsi kedua dalam pengkajian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan taraf sig pengaruh  $X_2$  terhadap Y sebesar  $0,009 < 0,05$  dan taraf t hitung sebesar  $2,676 > 1,997$  t tabel. Presumsi ketiga dalam pengkajian ini adalah Pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan. Diketahui taraf signifikasi untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan taraf

F hitung sebesar  $27,359 > 3,14$  F tabel.

s

#### B. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa Presumsi pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh Pemberian Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Menurut Hasibuan 2013 dalam Elly Wahyu Kosdewata, N. Q. (2017) Kompensasi berupa padanan balas jasa yang diberikan kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang diberikan oleh entitas sangat beralterasi, menurut Mondy & J. Martocchio, 2016 dalam Wita Farla, Y. M. (2019) menyatakan bahwa terdapat dua jenis kompensasi yang diberikan oleh entitas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi yang diberikan oleh entitas cukup beralterasi dimana sebagai salah satu usaha entitas dalam mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas.

Hasil uji pengkajian ini didukung oleh Yaseen 2013 dalam Darma, P. S. (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan pemberian sistem kompensasi yang baik. Presumsi kedua dalam pengkajian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian sejalan dengan presumsi yang telah dibuat. Menurut Uno 2007 dalam Nisa, W. I. (2018)

yang mengatakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yaitu daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Seseorang termotivasi jika mempunyai tujuan tertentu, salah satu tujuan dalam motivasi kerja karyawan yaitu agar dapat memenuhi hajat karyawan baik dalam hajat sehari-hari maupun hajat lainnya. Menurut Abraham Maslow dalam Iskandar. (2016) beranggapan bahwa seseorang akan termotivasi berdasarkan hajatnya, hajat yang dimaksud yaitu Hajat fisiologis, Hajat rasa aman, Hajat hubungan sosial, Hajat pengakuan dan Hajat aktualisasi diri.

Entitas pun harus dapat kreatif dalam mengembangkan motivasi kerja yaitu dengan memenuhi hajat keberadaan karyawan, hajat pertumbuhan yang diberikan dengan baik dan sistem penggajian yang baik. Karyawan yang motivasinya terjaga tidak akan merasa stress dalam melakukan pekerjaan tersebut karyawan akan antusiasme dan kepuasan kerja meningkat. Jika karyawan puas mereka akan melakukan pekerjaan dengan senang hati dan tidak adanya keterpaksaan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Karyawan yang termotivasi tidak akan ragu dalam memberikan yang terbaik bagi entitasnya. Kepuasan kerja pun dapat terbentuk apabila

terdapat motivasi kerja yang tinggi pada karyawan. Hasil uji pengkajian ini didukung oleh teori dari Locke dan Latham 2004 p.388 dalam Saleem, R. (2010) telah mengevaluasi efektivitas motivasi kerja baik secara internal maupun eksternal agar karyawan dapat lebih antusiasme dalam bekerja dan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang baik.

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat disimpulkan bahwa presumsi ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh antara  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap Y. Menurut Siagian 2011 dalam Nugroho, D. S. (2016) Kepuasan kerja dianggap sebagai cara pandang seseorang baik positif maupun negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pun terdapat banyak faktor. Kompensasi dan Motivasi kerja dianggap dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila entitas dapat mengembangkan motivasi kerja secara menarik sesuai dengan teori dan memperbaiki sistem kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dan hajat karyawan maka inventivitas karyawan akan meningkat, tingkat *turnover* karyawan berkurang, tujuan entitas dapat tercapai dan entitas pun dapat memenuhi hajat karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil pengkajian ini

didukung oleh teori dari Handoko 2004 p.155 dalam Kusumah, M. S. (2015) yang menyatakan karyawan akan lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan entitas jika kompensasi diberikan dengan baik.

#### IV. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratika Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil uji presumsi yang menunjukkan taraf sig pengaruh  $X_1$  terhadap Y sebesar  $0,002 < 0,05$  dan taraf t hitung sebesar  $3,174 > 1,997$  t tabel. Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil uji presumsi yang menunjukkan taraf sig pengaruh  $X_2$  terhadap Y sebesar  $0,009 < 0,05$  dan taraf t hitung sebesar  $2,676 > 1,997$  t tabel. Terdapat pengaruh secara bersama-sama Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil uji presumsi yang menunjukkan taraf signifikansi untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan taraf F hitung sebesar  $27,359 > 3,14$  F tabel.

Berdasarkan hasil pengkajian dan pembahasan diatas, ada beberapa hal yang peneliti sarankan, hendaknya entitas dapat menerapkan adanya pemberian kompensasi dalam kategori prestasi, sifat dalam pemberian kompensasi kategori prestasi ini ketika karyawan dapat mencapai target entitas. Dengan adanya

pemberian kompensasi kategori tersebut dapat menimbulkan persaingan yang positif antar karyawan dikarenakan karyawan berlomba-lomba untuk meningkatkan prestasinya agar mencapai target. Entitas juga sebaiknya mengevaluasi program promosi agar dapat disusun menjadi lebih baik dan saksama agar setiap karyawan mempunyai peluang yang sama, dengan adanya promosi ini dapat menghindari kejenuhan karyawan dan dapat meningkatkan potensi mereka dalam bekerja.

Pimpinan juga sebaiknya mengadakan pemberian *reward* atau penghargaan sebagai bentuk komplimen karyawan yang berprestasi. Dengan adanya komplimen tersebut karyawan merasa lebih dihargai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Entitas hendaknya juga melakukan peninjauan upah agar karyawan yang sudah lama (senior) mendapatkan tunjangan loyalitas berguna untuk karyawan yang sudah lama bekerja dapat termotivasi agar tetap bertahan di PT. Gratika Jakarta. Peninjauan upah ini dapat menjadi salah satu upaya untuk mengurangi tingkat *turnover*.

Entitas sebaiknya dapat meninjau kembali untuk dapat membuat kebijakan yang lebih saksama, stabil dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Jika kebijakan yang sehat, saksama dan stabil segera diterapkan maka akan memberikan efek yang positif bagi entitas dimana menurunnya tingkat *turnover* karyawan dan absensi, hubungan antar rekan kerja selalu

harmonis, tercapainya tujuan entitas dan inventivitas karyawan meningkat.

Setelah adanya perbaikan kebijakan, dalam pemberian kompensasi, entitas sebaiknya menyesuaikan pemberian kompensasi dengan pasar tenaga kerja, karena kompensasi dianggap menjadi faktor utama dalam mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas. Selain itu entitas yang memiliki sistem kompensasi yang baik dapat memperlancar jalannya roda entitas seperti penggunaan SDM yang lebih efektif.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Darma, P. S. (2017). The effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal*, Vol 1, No 1; 69-78.
- Elly Wahyu Kosdewata, N. Q. (2017). Kajian Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA BANYUWANGI. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol 7, No 2; 194-207.
- Iskandar. (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. *KHIZANAH AL-HIKMAH*, Vol 4, No 1; 24-34.
- Kusumah, M. S. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 149-162.
- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Idaarah*, Vol II, No 2; 155-167.
- Nugroho, D. S. (2016). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku Kewargaorganisasian Guru di SMK Negeri Kecamatan Pasar Minggu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Improvement*, Edisi 5.
- Saleem, R. (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, Vol 5, No 11; 213-221.
- Sukmaningrum, P. S. (2016). Effect of compensation, motivation and organizational climate on employee satisfaction: Study on PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. in Gedangan-Sidoarjo. *International Journal of Business and Management*, Vol.11, No. 2: 1833-3850.
- Wita Farla, Y. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 7, No 1; 78-85.