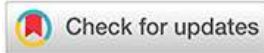


PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BALAI PENGELOLA KERETA API RINGAN SUMATERA SELATAN



^{1*}Anjel, ²Maliah, ³Benny Usman

*^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas PGRI Palembang- Indonesia*

e-mail:

¹aanjelllanjel@gmail.com (*corresponding author*)

²maliahse1961@gmail.com

³broperlengkapan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and motivation on employee job satisfaction. The method used in this study is a quantitative method with the number of samples studied were 41 respondents. The data analysis techniques used in this study are multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t-test, and F-test using the SPSS 26 program. The results of the study can be concluded that partially and simultaneously there is a significant influence between compensation and motivation variables on work satisfaction at the Riangan Railway Management Center of South Sumatra.

Keywords: *Compensation; Motivation; Job Satisfaction*

Diterima (Received) : 21-07-2023

Direvisi (Revised) : 07-12-2023

Disetujui (Approved) : 17-06-2024

Dipublikasi (Published) : 12-07-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses memperoleh, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan, serta memelihara kondisi kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan (Dessler, 2018). Dalam sebuah perusahaan atau organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia dapat disebut juga pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dll. Perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik agar mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya dalam lingkup merekrut atau memperoleh karyawan yang berkualitas, tetapi menjaga ketersediaan sumber daya manusia juga sama pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan

Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan adalah unit teknis Kementerian Perhubungan yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum yang berada di bawah tanggung jawab kepada Direktur Jendral Perkeretaapian yang salah satu fungsinya adalah melakukan pengelolaan sarana dan prasarana kereta api ringan Sumatera Selatan. *Light Rail Transit (LRT)* merupakan sistem transit cepat model rel terintegrasi, beroperasi di Palembang yang menghubungkan Bandara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II dengan Kompleks Olahraga Jakabring. Pembangunan *LRT* akan memberikan mobilitas bagi masyarakat Palembang dan sekitarnya, juga termasuk mendukung transportasi penonton serta atlet *Asian Games 2018*. Fenomena yang saat ini terjadi di dalam bekerja yaitu salah satunya adalah setiap karyawan memiliki rasa kepuasan tersendiri dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhinya seperti kompensasi dan motivasi.

Sutrisno (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, yang berkaitan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan dan mampu bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi erat hubungannya dengan kepuasan kerja, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi pada karyawan maka berpengaruh pada kepuasan kerja yang tinggi pula. Semakin besar pemberian kompensasi maka semakin besar juga semangat kerja karyawan. Kompensasi adalah salah satu motivasi agar karyawan tetap menjaga kinerja dengan baik.

Hasibuan (2017) berpendapat bahwa kompensasi adalah penghasilan berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari wawancara yang telah dilakukan terhadap pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan kompensasi diberikan berdasarkan jabatan di perusahaan tersebut untuk Kepala Balai dan Kepala Seksi, kompensasi dapat berupa uang dan fasilitas seperti mobil dinas. Sedangkan untuk staf atau pegawai hanya berupa uang yang di berikan berdasarkan jabatan. Dengan kompensasi, suatu perusahaan dapat mempertahankan pegawai yang dianggap berpotensi dan berkualitas untuk melanjutkan pekerjaan. Adanya pemberian kompensasi dapat memotivasi pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan seorang karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi merupakan hal yang penting bagi pegawai khususnya yang bekerja di Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan. Motivasi tersebut adalah tempat kerja yang nyaman, fasilitas yang sesuai dengan pekerjaan dan ruang kerja

yang tidak bising Karyawan yang termotivasi merasa lebih bahagia, sehat dan datang tepat waktu. Hal tersebut dapat meningkatkan semangat pegawai untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja, yaitu motivasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang berbahagia meningkatkan kualitas kerja yang baik di perusahaan khususnya di Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan dalam organisasi juga meningkatkan kelancaran proses kerja, dan kelancaran proses kerja berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan khususnya dalam Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

Melihat pentingnya kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan, maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan, Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan, Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

Kompensasi

Kasmir (2019) mengatakan kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi menurut Kasmir (2019) antara lain memberikan hak karyawan : kompensasi harus dibayarkan karena merupakan kewajiban perusahaan atas jasa yang diberikan oleh karyawan ; memberikan rasa keadilan : kompensasi dibayarkan secara adil, tanpa diskriminasi, dan berbasis kinerja; memperoleh karyawan yang berkualitas : tawaran gaji yang baik menarik karyawan yang memenuhi syarat untuk melamar perusahaan ; dan mempertahankan karyawan : kompensasi yang adil atau wajar dapat mengurangi jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan untuk bertahan dan melakukan yang terbaik.

Motivasi

Sutrisno (2019) mengatakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Dengan demikian, motivasi sering disebut sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang. Menurut Farida dan Hartono (2016) tujuan dari motivasi antara lain meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, mendukung kestabilan kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan perekrutan tenaga kerja, membangun lingkungan dan hubungan kerja yang baik, memajukan kreativitas, ketaatan dan keterikatan, menambah kesejahteraan dan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab.

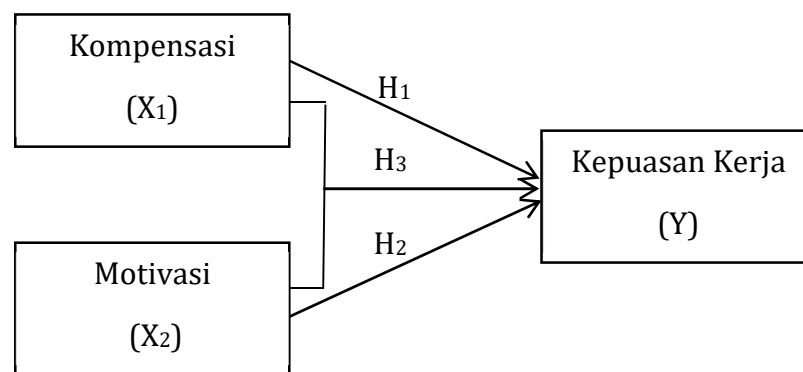
Kepuasan Kerja

Sinambela (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas seseorang terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan dari usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal di luar darinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja antara lain:

1. Pekerjaan : Apakah ada unsur-unsur yang memuaskan dalam isi pekerjaan yang dilakukan oleh orang tersebut, Upah/gaji :Besarnya imbalan yang diterima seseorang untuk pekerjaan yang dianggap dapat diterima
2. Promosi :Peluang untuk tumbuh melalui promosi
3. Pengawas :Orang yang selalu memberi arahan/instruksi saat bekerja
4. Rekan kerja :Seseorang yang saling menolong dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kerangka Penelitian

Sugiyono (2019) mengatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai penyebab penting dari masalah. Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2), variabel terikatnya Kepuasan Kerja (Y). Kerangka penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Sumber : dikonstruksi untuk penelitian ini, 2023

Gambar 1
Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.
- H₂ : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.
- H₃ : Diduga kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif. Sugiyono (2019) mengatakan bahwa Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang mempelajari populasi dan dan sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak dan data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian. Tujuan analisis data kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 41 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier

berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan menggunakan program SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Priyatno (2018) mengatakan bahwa Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| (Constant) | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| Kompensasi | 9.757 | 6.991 | | 1.396 | .171 |
| Motivasi | .514 | .125 | .528 | 4.111 | .000 |
| | .256 | .119 | .276 | 2.148 | .038 |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1, hasil nilai persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,757 + 0,514X_1 + 0,256X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut nilai a sebesar 9,757 merupakan konstanta atau keadaan variabel kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel kompensasi (X_1) dan variabel motivasi (X_2), jika nilai variabel independen tidak ada maka variabel kepuasan kerja tidak mengalami perubahan. b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,514, menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kompensasi maka mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,514 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai tetap. Nilai koefisien X_2 (b_2) sebesar 0,256, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,256 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai tetap.

Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2019), analisis koefisien korelasi (R) adalah suatu analisis untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.”

Tabel 2
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .615 ^a | .379 | .346 | 3.39772 |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 hasil analisis koefisien korelasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2)

terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,615. Sementara itu dapat dilihat kriteria pengukurannya sebagai berikut :

Tabel 3
Penilaian Angka Koefisien Korelasi

| No. | Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|-----|--------------------|--------------------|
| 1. | 0,00-0,199 | Sangat Rendah (SR) |
| 2. | 0,20-0,399 | Rendah (R) |
| 3. | 0,40-0,599 | Sedang (S) |
| 4. | 0,60-0,799 | Kuat (K) |
| 5. | 0,80-1,000 | Sangat Kuat (SK) |

Sumber : Sugiyono, 2019

Nilai koefisien korelasi (r) yaitu sebesar 0,615 berarti berada pada nilai 0,60 - 0,799 hal ini dapat menunjukkan bahwa korelasi antar variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah kuat.

Koefisien Determinasi

Siregar (2013) mengatakan bahwa koefisien determinasi merupakan angka yang menunjukkan atau digunakan untuk menentukan suatu koefisien atau korelasi yang diberikan oleh satu variabel atau lebih, X (bebas) terhadap Y (terikat).

Tabel 4
Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .615 ^a | .379 | .346 | 3.398 |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien *R Square* (R^2) sebesar 0,379 atau 37,9% yang berarti besarnya pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,379 (37,9%) sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 37,9\%) = 62,1\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Priyatno (2018) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan jika $Sig < 0,05$ maka Hipotesis diterima. Dapat diartikan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji t (Secara Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 9.757 | 6.991 | | 1.396 | .171 |
| Kompensasi | .514 | .125 | .528 | 4.111 | .000 |
| Motivasi | .256 | .119 | .276 | 2.148 | .038 |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 variabel bebas kompensasi menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial variabel X_1 (Kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti hipotesis 1 (H_1) diterima.

Nilai *sig*, variabel X_2 sebesar $0,038 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X_2 (motivasi) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti hipotesis 2 (H_2) diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

Priyatno (2018) mengatakan bahwa uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Dengan ketentuan jika $Sig < 0,05$ maka Hipotesis diterima. Dapat diartikan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6
Hasil Uji F (Secara Simultan)

| | Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 267.357 | 2 | 133.678 | 11.579 | .000 ^b |
| | Residual | 438.692 | 38 | 11.545 | | |
| | Total | 706.049 | 40 | | | |

Sumber : Data Diolah, 2023

Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja di Balai Pengelola Kereta Api Riangan Sumatera Selatan. -Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja di Balai Pengelola Kereta Api Riangan Sumatera Selatan.

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan maka saran yang disampaikan adalah adanya pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga dapat mendorong pegawai Balai Pengelola Kereta Api Riangan Sumatera Selatan untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat. Motivasi yang baik seperti lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang diberikan sesuai dengan pekerjaan sehingga mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena dengan adanya pemberian kompensasi maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mendapatkan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR RUJUKAN

- Affandi, A. (2018). *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: Alih bahasa : Paramita Rahay.
- Farida, H. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II, Cetakan Pertama*. Ponorogo: Umpo Press.
- Hasibuan. (2017). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedelapan*. PT. Refika Aditama.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: ANDI.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2019). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.