



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PENGEMBANGAN ANAK INDONESIA BIMBA AIUEO DI TANJUNG DUREN

Siska Yunanti

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02590@unpam.ac.id](mailto:dosen02590@unpam.ac.id)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Pengembangan Anak Indonesia Bimba Aiueo Di Tanjung Duren Jakarta Barat. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu hasil dari tehnik slovin yaitu sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji analisis dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel pelatihan kerja (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,637 > 1,677$) dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ Artinya pelatihan kerja (X1) tidak terdapat pengaruh tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji statistik variabel motivasi (X2) terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,944 > 1,677$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi (X2) sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($66,230 > 3,195$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan karyawan (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,738, artinya variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 73,8% terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and motivation on employee satisfaction both partially and simultaneously on the Development of Indonesian Children Bimba Aiueo in Tanjung Duren, West Jakarta. This research method uses quantitative methods. The data collection method used is questionnaire questionnaire. The sample used in this study was the result of the slovin technique, which was 50 respondents. Data analysis using the SPSS version 25 program. The analytical techniques used are data instrument tests, classical assumption tests, analysis tests and hypothesis tests. Partial hypothesis testing of job training variables (X1) obtained a calculated value of $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0.637 > 1.677$) and a significance value of $0.000 > 0.05$ meaning that job training (X1) has no effect but is significant on employee performance (Y). Statistical test of motivation variables (X2) on employee satisfaction obtained a calculated value of $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.944 > 1.677$) and a significant value of $0.000 < 0.05$. This means that motivation (X2) is very influential and significant on employee satisfaction (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained a calculated value of $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($66.230 > 3.195$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that compensation (X1) and motivation (X2) have a simultaneous significant effect on employee satisfaction (Y). R Square's determination was obtained by 0.738, meaning that the variables of compensation and motivation together contributed 73.8% to employee satisfaction. While the remaining 26.2% was influenced by other factors that were not studied in this study.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Satisfaction

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan karyawan, organisasi, kantor dan perusahaan. Manajemen dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan setiap organisasi.

Setiap organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan karyawan, organisasi, kantor dan perusahaan. Manajemen dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan setiap organisasi.

Salah satu untuk meningkatkan kualitas kerja dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan. BIMBA-AIUEO adalah proses bimbingan Minat Baca dan Minat Belajar Anak, serta merupakan sebuah wadah untuk menerapkan dan mensosialisasikan paradigma BIMBA dan Metode BIMBA. BIMBA AIUEO merupakan bagian dari proses pendidikan anak usia dini. BIMBA AIUEO didirikan oleh penggagas Paradigma dan Metode BIMBA yaitu Bapak Bambang Suyanto pada tahun 1998 dan berada dibawah naungan Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (1996).

Menurut Simamora (2015:445) Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Dalam perusahaan kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, akan tetapi kompensasi tetap diakui sebagai

salah satu faktor penentu dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka karyawan akan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena merasa dihargai karyanya. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan.

Menurut Abraham Maslow dalam Imbron dan Ibrahim Bali Pamungkas (2021:59), menyatakan bahwa Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi bisa tumbuh dari faktor internal dan bisa juga dari faktor eksternal, faktor internal muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan prestasi dan tanggung jawab dihidupnya, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang. Banyak yang dapat menjadi pendorong timbulnya motivasi eksternal, diantaranya keamanan dan keselamatan kerja, hubungan interpersonal, kondisi kerja, jenis dan sifat pekerjaan.

Menurut Rivai (2015:856) menyatakan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya dalam bekerja.

Berdasarkan teori diatas maka penulis tertarik untuk memilih penelitian yang berjudul "Pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pengembangan Anak Indonesia BIMBA AIUEO Tanjung Duren Jakarta Barat"

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan

mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Menurut Simamora (2015:445) Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

2. Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:143) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Menurut Rivai (2015:856) menyatakan kepuasan kerja merupakan

evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya dalam bekerja.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:29).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,861	2,832		2.069	.044
Kompensasi (X1)	.078	.136	.099	637	.527
Motivasi (X2)	.771	.156	.771	4.944	.000

Dapat dilihat tabel 1 pada kolom kedua (Unstandardized Coefficients) bagian B diperoleh nilai konstanta (constant) adalah 5,861, nilai variabel pelatihan kerja sebesar 0,087, dan nilai variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,771, Maka hasil dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi:

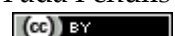
$$Y = 5,861 + 0,087 X1 + 0,771 X2.$$

Persamaan regresi di atas mempunyai arti:

- 1) Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 5,861. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Kompensasi (X1), dan Motivasi (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah 5,861.

- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,087. Hal ini menunjukkan jika kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan karyawan akan naik sebesar 0,087 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah



antara variabel independend dan variabel dependen.

- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,771. Hal ini menunjukkan jika kepuasan mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan karyawan akan naik sebesar 0,771 dengan asumsi variabel independen lainnya

dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Hasil pengujian koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan.

		Correlations ^b	
		Kompensasi (X1)	Kepuasan Karyawan (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Dari uji korelasi pearson diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai Pearson Correlation adalah 0,776 yang tergolong pada kategori sedang. Nilai koefisiensi korelasi yang

bertanda positif menunjukan bahwa hubungan antara variabel kompensasi dengan kepuasan karyawan adalah memiliki hubungan yang positif.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan.

		Correlations ^b	
		Motivasi (X2)	Kepuasan Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Dari uji korelasi pearson diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai Pearson Correlation adalah 0,858 yang tergolong pada kategori kuat. Nilai koefisiensi korelasi yang

bertanda positif menunjukan bahwa hubungan antar variabel lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan adalah memiliki hubungan yang positif.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi dan Motivasi secara simultan Terhadap Kepuasan Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.778	.858	2.563

a. Predictors: (Constant), Kualitas produk (X2), Kualitas pelayanan (X1)

Berdasarkan nilai r hitung (Pearson Correlations): Diketahui nilai r hitung untuk hubungan kompensasi (X1) dengan kepuasan

karyawan (Y) adalah sebesar adalah sebesar 0,776 > r tabel 0,279, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan karyawan.

Selanjutnya, diketahui nilai r hitung untuk motivasi (X2) dengan kepuasan karyawan (Y) adalah sebesar adalah sebesar 0,858 > r tabel 0,279, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan karyawan. Karena r hitung atau Pearson Correlations

dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya kompensasi dan motivasi maka akan meningkat pula kepuasan karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.594	4.828

a. Predictors: (Constant), Kualitas pelayanan (X1)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel kompensasi sebesar 0,602 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kepuasan karyawan (Y) sebesar 60,2% sedangkan sisanya (100% - 60,2% = 39,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.730	3.933

a. Predictors: (Constant), Kualitas produk (X2)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel motivasi sebesar 0,736 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kepuasan karyawan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.861	2.832			2.069	.044
Kompensasi (X1)	.087	.136	.099		637	.527
Motivasi (X2)	.771	156	.771		4.944	.000

Dependent Variable: Kepuasan Karyawan (Y)

pengaruh antara variabel motivasi (X2) terhadap variabel kepuasan karyawan (Y) sebesar 73,6% sedangkan sisanya (100% - 73,6% = 26,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.727	3.957

a. Predictors: (Constant), Kualitas produk (X2), Kualitas pelayanan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Koefisien determinasi dari R Square sebesar 0,738 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan karyawan sebesar 73,8% sedangkan sisanya sebesar (100% - 73,8% = 26,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji secara statistik apakah rumusan hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak.

Berdasarkan tabel di atas, dalam pengujian ini bahwa kompensasi memiliki nilai thitung sebesar 0,637 dimana nilai thitung > ttabel (0,637 > 1,677) dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Artinya secara pasial kompensasi (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y) pada Pengembangan Anak Indonesia BIMBA AIUEO Di Tanjung Duren Jakarta Barat.

Motivasi memiliki nilai thitung > ttabel (4,944 > 1,677) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan karyawan.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2074.310	2	1038.155	66.230	.000 ^b
Residual	736.010	47	16.660		
Total	2810.320	49			

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai f hitung > f tabel (66,230 > 3,195) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ha3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi(X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan karyawan (Y) pada Pengembangan Anak Indonesia Bimba Aiueo Di Tanjung Duren Jakarta Barat.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,582 + 0,678 X1$. Hasil ini mengindikasikan nilai konstanta sebesar 13,582 menyatakan bahwa tanpa kompensasi, kepuasan karyawan tetap terbentuk sebesar 13,582. Dan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dengan koefisien sebesar 0,678 artinya jika variabel kompensasi meningkat satu-satuan, maka kepuasan karyawan akan meningkat sebesar 0,678. Nilai koefisien

Artinya motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y) pada Pengembangan Anak Indonesia BIMBA AIUEO Di Tanjung Duren Jakarta Barat.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi produk terhadap kepuasan karyawan.

korelasi (r) sebesar 0,776 hal ini berarti bahwa keeratan tingkat antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan karyawan memiliki hubungan yang sedang. Nilai thitung lebih kecil dari ttabel (0,637 < 1,677) dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05 Artinya secara pasial kompensasi (X1) tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y).

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,688 + 0,859 X2$. Hasil ini mengindikasikan nilai konstanta sebesar 5,688 menyatakan bahwa tanpa lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan tetap terbentuk sebesar 5,688 Dan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,859 artinya jika variabel pelatihan kerja meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,858. Hal ini berarti bahwa keeratan tingkat antara variabel motivasi dengan variabel kepuasan karyawan memiliki hubungan yang kuat. Nilai thitung lebih besar dari

ttabel ($4,944 > 1,677$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y).

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi $Y = 5,861 + 0,087 X1 + 0,771 X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar $0,776$ (X1) dan $0,858$ (X2). Artinya variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kepuasan karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar $73,8\%$ sedangkan sisanya sebesar $26,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($66,230 > 3,195$) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan karyawan (Y) pada Pengembangan Anak Indonesia Bima Aiueo Di Tanjung Duren Jakarta Barat.

PENUTUP

1. Kesimpulan

a. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan karyawan (Y) pada Pengembangan Anak Indonesia Bima Aiueo Di Tanjung Duren Jakarta Barat tidak terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan karyawan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t kompensasi sebagai variabel independen terhadap kepuasan karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,637 > 1,677$) dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Maka untuk itu menyatakan tidak

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kepuasan karyawan pada Pengembangan Anak Indonesia Bima Aiueo Di Tanjung Duren Jakarta Barat.

b. Pengaruh motivasi (X2) terhadap kepuasan karyawan (Y) pada Pengembangan Anak Indonesia Bima Aiueo Di Tanjung Duren Jakarta Barat terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,944 > 1,677$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka untuk itu menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada Pengembangan Anak Indonesia Bima Aiueo Di Tanjung Duren Jakarta Barat.

c. Pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan karyawan (Y) terdapat berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji f nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($66,230 > 3,195$) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Pengembangan Anak Indonesia Bima Aiueo Di Tanjung Duren Jakarta Barat.

2. Saran

a. Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner pelatihan kerja pada Pengembangan Anak Indonesia Bima Aiueo Di Tanjung Duren Jakarta Barat, untuk indikator dengan pernyataan; "Anda memperoleh asuransi kesehatan yang memadai

untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga” Dari data kuesioner pernyataan tersebut terdapat jawaban yang sangat rendah di bandingkan dengan pernyataan kuesioner yang lainnya. Sehingga pihak Pengembangan Anak Indonesia Bima Aiueo Di Tanjung Duren Jakarta Barat sebaiknya memfasilitasi asuransi kesehatan untuk para karyawan.

- b. Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner motivasi pada Pengembangan Anak Indonesia Bima Aiueo Di Tanjung Duren Jakarta Barat, untuk indikator dengan pernyataan “Tunjangan dari perusahaan sudah layak dan memuaskan”. Dari data kuesioner pernyataan tersebut terdapat jawaban yang sangat rendah di bandingkan dengan pernyataan kuesioner yang lainnya. Sehingga perlu adanya penyesuaian tunjangan agar karyawan semakin termotivasi dan menghasilkan kepuasan.
- c. Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner kinerja karyawan pada Pengembangan Anak Indonesia Bima Aiueo Di Tanjung Duren Jakarta Barat, untuk indikator dengan pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan”, terdapat jawaban yang sangat rendah di bandingkan dengan pernyataan kuesioner yang lainnya. Sehingga perusahaan sebaiknya memberikan gaji dan upah yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan. sehinggadengan adanya gaji yang memadai dan motivasi akan membuat karyawan lebihsemangat, dan meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi. Bagi perusahaan hendaknya memperhatikan bagian dari yang di dalam kualitas produk dan kualitas layanan, karena sangat penting sekali agar dapat meningkatkan kepuasan yang

dirasakan oleh konsumen, sehingga dapat menciptakan citra positif perusahaan dalam benak konsumen. Hal ini dapat berpengaruh terhadap meningkatnya volume penjualan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Arastirma*, Vol.1, No.2 (2021), 1, 60-65.
- Anas Nuruzzaman, d. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Finansial Dengan Kinerja Karyawan. Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk
- Hasibuan. (2012:2). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*, ISSN: 978-623-6457-96-2
- Indirasari, I. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Knerja Dosen. *Jurnal Arastirma Vol 1, No 2 Agustus 2021:262-272-P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687*, 1.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ochthavera Putri Maulani. (2016). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi*
- Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT ElexMedia Komputindo.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, Ading. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
- Yuli, S. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT Tunas Hijau Samarinda.