Jurnal Investasi Islam

https://jurnalalkhairat.org/ojs/index.php/investi//Volume 07, Nomor 01 Oktober 2026

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPR BKK MUNTILAN (PERSERODA))

Nining Indarti[1], **Aditya Yoga Prasetya**[1]
[1,2]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang
Email: niningemoy@gmail.com[1], adhityaasmara@stietotalwin.ac.id[2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR BKK Muntilan (Perseroda). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, setelah melalui pengujian validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (B = 0,516; β = 0,379; p = 0,005). Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (B = 0,209; β = 0,260; p = 0,049). Secara simultan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (F = 6,827; p = 0,002), dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,225. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 22,5% variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan 77,5% lainnya dijelaskan oleh faktor di luar model penelitian. Motivasi kerja memiliki kontribusi relatif lebih besar dibandingkan kompensasi berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan motivasi melalui pemberian penghargaan atas prestasi dan kesempatan pengembangan diri, disertai evaluasi sistem kompensasi, khususnya insentif dan tunjangan, sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of work motivation and compensation on employee job satisfaction at BPR BKK Muntilan (Perseroda). This research employed a quantitative approach with an associative research design. Primary data were collected through Likert-scale questionnaires distributed to all 50 employees using a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS after conducting validity, reliability, and classical assumption tests. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction (B = 0.516; β = 0.379; p = 0.005). Compensation also has a positive and significant effect on job satisfaction (B = 0.209; β = 0.260; p = 0.049). Simultaneously, work motivation and compensation have a significant effect on employee job satisfaction (F = 6.827; p = 0.002), with a coefficient of determination (R^2) of 0.225. These results indicate that the two independent variables explain 22.5% of the variation in employee job satisfaction, while the remaining 77.5% is explained by factors outside the research model. Based on the standardized beta coefficients, work motivation has a relatively greater contribution to job satisfaction than compensation. These findings highlight the importance of strengthening employee motivation through performance recognition and self-development opportunities, accompanied by an evaluation of the compensation system, particularly incentives and allowances, to improve employee job satisfaction.

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

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya finansial dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan kualitas sumber daya manusianya. Dalam konteks perusahaan jasa keuangan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting karena kualitas pelayanan, ketepatan operasional, dan kepercayaan masyarakat sangat bergantung pada kompetensi serta kepuasan karyawan. Salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang terbentuk melalui evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan.[1] Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan, tetapi juga mencerminkan penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja, penghargaan, hubungan interpersonal, dan kesempatan pengembangan diri. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan, komitmen, dan loyalitas yang lebih baik terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mendorong munculnya perilaku negatif, seperti penurunan produktivitas, ketidakhadiran, konflik organisasi, hingga meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*).

Salah satu faktor yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan individu untuk melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Hasibuan menjelaskan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan seseorang dalam bekerja, sehingga individu bersedia bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan berbagai upaya untuk mencapai hasil yang optimal.[2] Dalam perspektif teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, motivasi kerja dapat dipahami melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut menjadi dasar bagi terbentuknya dorongan dan perilaku kerja karyawan.[3] Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mampu memberikan pengakuan terhadap prestasi, kepastian kerja, hubungan sosial yang baik, serta kesempatan pengembangan karier. Ketika kebutuhan dan harapan karyawan memperoleh perhatian organisasi, motivasi kerja berpotensi meningkat dan selanjutnya mendorong terbentuknya kepuasan terhadap pekerjaan.

Selain motivasi kerja, kompensasi merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan keseluruhan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilaksanakan. Bentuk kompensasi dapat berupa kompensasi finansial langsung, seperti gaji dan insentif, maupun kompensasi tidak langsung, seperti tunjangan dan fasilitas kerja. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dapat membangun persepsi positif karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara beban kerja, tanggung jawab, dan imbalan yang diterima berpotensi menimbulkan ketidakpuasan. Penelitian Olafsen dan rekan-rekannya menunjukkan bahwa persepsi mengenai keadilan kompensasi memiliki keterkaitan dengan

[1] Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, Organizational Behavior, 16th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2017).
[2] Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).
[3] Abraham H. Maslow, "A Theory of Human Motivation," Psychological Review 50, no. 4 (1943): 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

pemenuhan kebutuhan psikologis dan intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.[4] Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan ekonomis, tetapi juga menjadi salah satu bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan.

Hubungan antara motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian empiris. Rifa'i, Sela, dan Sayekti menemukan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[5] Rosenda dan Tarmidi juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Telkomsel E-Care Division, dengan kontribusi penjelasan sebesar 26,1 persen.[6] Sementara itu, penelitian Ramadhanti, Hidayat, dan Dalimunthe menunjukkan bahwa hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dapat dianalisis dengan mempertimbangkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.[7] Hasil penelitian terdahulu tersebut memperlihatkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki relevansi dalam menjelaskan kepuasan kerja, meskipun kekuatan hubungan dan konteks organisasinya dapat berbeda. Perbedaan karakteristik organisasi, sistem penghargaan, kondisi lingkungan kerja, dan kebutuhan karyawan memungkinkan munculnya variasi hasil penelitian. Oleh sebab itu, pengujian kembali hubungan kedua variabel tersebut pada konteks organisasi yang berbeda masih diperlukan.

Fenomena tersebut juga relevan dengan kondisi BPR BKK Muntilan (Perseroda), sebuah lembaga jasa keuangan yang berlokasi di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang, dengan jumlah karyawan sekitar 50 orang. Berdasarkan data internal perusahaan, tingkat *turnover* karyawan mengalami peningkatan dari 10 persen menjadi 15 persen pada tahun 2024. Peningkatan tersebut menjadi indikasi empiris yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, meskipun *turnover* tidak selalu disebabkan secara langsung oleh ketidakpuasan kerja. Selain itu, berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan sejumlah karyawan, ditemukan bahwa pengakuan terhadap prestasi kerja dan kesempatan pengembangan karier dirasakan belum optimal. Karyawan juga mengungkapkan adanya persepsi ketidaksesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima. Kondisi tersebut menunjukkan adanya persoalan yang berkaitan dengan aspek motivasi kerja dan kompensasi, sehingga perlu dianalisis lebih lanjut dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena empiris dan penelitian terdahulu, terdapat ruang penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji, yaitu perlunya pengujian hubungan motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama dalam konteks lembaga keuangan mikro, khususnya BPR BKK Muntilan (Perseroda). Penelitian terdahulu telah membahas hubungan kedua variabel tersebut pada perusahaan jasa, perusahaan komersial, dan institusi lainnya, tetapi karakteristik organisasi perbankan perkreditan rakyat memiliki kondisi pekerjaan, tanggung jawab pelayanan, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda. Penelitian ini menawarkan kontribusi kontekstual dengan menguji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada satu lembaga BPR melalui pendekatan kuantitatif asosiatif dengan melibatkan seluruh populasi karyawan. Selain menguji

[4] Anja H. Olafsen, Florence Jauvin, Pascale Cécire, and Jacques Forest, "Money Talks? The Motivational Mechanisms of Base Pay on Well-Being and Work Performance," Scandinavian Journal of Psychology 65, no. 6 (2024): 1027–1038. https://doi.org/10.1111/sjop.13033

[5] Muhamad Rifa'i, Rosalia Sela, and Rr. Nugraheni Suci Sayekti, "Kompensasi dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," J-MACC: Journal of Management and Accounting 4, no. 1 (2021): 42–56. https://doi.org/10.52166/j-macc.v4i1.2403

[6] Rossa Rosenda and Didi Tarmidi, "The Effect of Motivation and Compensation on Employee's Work Satisfaction: Case Study of PT Infomedia Nusantara Telkomsel E-Care Division," Technium Social Sciences Journal 20, no. 1 (2021): 680–685

[7] Shafira Ramadhanti, Nurdin Hidayat, and Sholatia Dalimunthe, "Effect of Compensation and Work Environment towards Job Satisfaction in Mediation by Work Motivation," Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi 3, no. 3 (2022): 247–284. https://doi.org/10.21009/jpepa.0303.18

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

pengaruh secara parsial dan simultan, penelitian ini juga membandingkan besarnya koefisien beta terstandarisasi untuk mengetahui variabel yang memiliki kontribusi relatif lebih besar dalam menjelaskan kepuasan kerja.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR BKK Muntilan (Perseroda). Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada lembaga keuangan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan peningkatan motivasi kerja melalui pengakuan prestasi dan pengembangan karier, serta perbaikan sistem kompensasi melalui pemberian insentif dan tunjangan yang lebih sesuai dengan kontribusi karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain dan Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dan desain *cross-sectional*. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi sebagai variabel independen dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. Desain *cross-sectional* dipilih karena pengumpulan data dilakukan pada satu periode tertentu untuk memperoleh gambaran mengenai persepsi karyawan terhadap variabel yang diteliti.

Penelitian dilaksanakan pada BPR BKK Muntilan (Perseroda), yang berlokasi di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, yaitu skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk tidak setuju, skor 3 untuk netral, skor 4 untuk setuju, dan skor 5 untuk sangat setuju.[8]

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR BKK Muntilan (Perseroda) yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 responden (n = 50). Penggunaan teknik ini memungkinkan seluruh karakteristik populasi yang menjadi sasaran penelitian terwakili dalam pengumpulan data.

Karena penelitian menggunakan desain *cross-sectional* dan seluruh variabel diukur melalui instrumen yang sama pada periode pengumpulan data yang sama, istilah pengaruh dalam penelitian ini diinterpretasikan sebagai hubungan statistik berdasarkan kerangka teoretis yang dibangun, bukan sebagai bukti hubungan kausalitas secara ketat.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Pengukuran setiap variabel dilakukan melalui indikator yang dikembangkan berdasarkan landasan teori dan disusun ke dalam pernyataan kuesioner.

Motivasi kerja (X_1) diukur menggunakan lima indikator berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kompensasi (X_2) diukur melalui empat indikator, yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Sementara itu, kepuasan kerja karyawan (Y) diukur menggunakan lima indikator, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

[8] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2022).

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

Secara operasional, masing-masing variabel diukur melalui 14 butir pernyataan yang terdiri atas lima butir motivasi kerja, empat butir kompensasi, dan lima butir kepuasan kerja. Seluruh butir pernyataan menggunakan skala Likert lima poin. Definisi operasional dan indikator pengukuran variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Jumlah butir
Motivasi Kerja (X_1)	Dorongan yang menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan kerja.	Kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri.	5
Kompensasi (X_2)	Seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi dan pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan.	Gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.	4
Kepuasan Kerja (Y)	Perasaan dan penilaian positif karyawan terhadap pekerjaan serta berbagai aspek yang berkaitan dengan pengalaman kerjanya.	Pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, pengawasan, rekan kerja.	5

Sumber: Dikembangkan berdasarkan teori Maslow, Hasibuan, Simamora, dan Luthans.

Untuk menginterpretasikan kecenderungan jawaban responden, nilai rata-rata setiap variabel dikelompokkan ke dalam lima kategori dengan interval kelas sebesar 0,80. Kategori tersebut meliputi 1,00–1,80 (sangat rendah), 1,81–2,60 (rendah), 2,61–3,40 (sedang), 3,41–4,20 (tinggi), dan 4,21–5,00 (sangat tinggi). Pengelompokan ini digunakan untuk memberikan gambaran deskriptif mengenai tingkat motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Data penelitian diolah menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Tahapan analisis dilakukan melalui pengujian kualitas instrumen, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda.

Pertama, uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian menggunakan korelasi *Pearson product moment* dengan membandingkan nilai r-hitung dan r-tabel. Pada jumlah responden sebanyak 50 orang, nilai derajat kebebasan (df) adalah 48 dengan taraf signifikansi 5%, sehingga diperoleh r-tabel sebesar 0,2787. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Kedua, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen penelitian menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Pengujian ini dilakukan terhadap masing-masing variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Ketiga, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi linier berganda. Pengujian meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui distribusi residual, uji multikolinearitas dengan memperhatikan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser. Model regresi dinyatakan memenuhi kriteria pengujian multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Sementara itu, tidak adanya gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh nilai signifikansi pengujian Glejser yang lebih besar dari 0,05.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

Keempat, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:
Y = Kepuasan kerja karyawan.
α = Konstanta.
β_1 = Koefisien regresi motivasi kerja.
β_2 = Koefisien regresi kompensasi.
X_1 = Motivasi kerja.
X_2 = Kompensasi.
ε = Galat atau kesalahan pengganggu.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui tiga tahapan. Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kepuasan kerja. Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam model penelitian. Seluruh pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (α = 0,05).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik dan deskripsi responden

Seluruh 50 karyawan mengembalikan kuesioner. Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1, responden didominasi pria (60%), berstatus menikah (80%), berusia 36–45 tahun (36%), dan bermasa kerja 11–15 tahun (38%).

Tabel 2. Karakteristik responden

Karakteristik	*Kategori*	*Jumlah*	*Persentase*
Jenis kelamin	Pria	30	60%
	Wanita	20	40%
Status pernikahan	Menikah	40	80%
	Belum menikah	10	20%
Usia	18–25 tahun	3	6%
	26–35 tahun	17	34%
	36–45 tahun	18	36%
	≥ 46 tahun	12	24%
Masa kerja	Di bawah 5 tahun	5	10%
	6–10 tahun	14	28%
	11–15 tahun	19	38%
	> 15 tahun	12	24%

Hasil analisis deskriptif pada Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berada pada kategori tinggi, sedangkan kompensasi berada pada kategori sedang. Butir kompensasi dengan rata-rata terendah adalah insentif dan tunjangan (masing-masing 3,22), sedangkan butir kepuasan kerja terendah adalah butir Y5 (3,16).

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

Tabel 3. Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	*Jumlah butir*	*Rata-rata*	*Kategori*
Motivasi kerja (X_1)	5	3,74	Tinggi
Kompensasi (X_2)	4	3,33	Sedang
Kepuasan kerja karyawan (Y)	5	3,63	Tinggi

Hasil uji instrumen

Seluruh butir pernyataan valid karena r-hitung melebihi r-tabel (0,2787) dengan signifikansi di bawah 0,05, dan seluruh variabel reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Tabel 3). Dengan demikian, instrumen layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Tabel 4. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	*Jumlah butir*	*Rentang r-hitung*	Cronbach's Alpha
Motivasi kerja (X_1)	5	0,324–0,531	0,748
Kompensasi (X_2)	4	0,614–0,786	0,784
Kepuasan kerja karyawan (Y)	5	0,369–0,771	0,721

Hasil uji asumsi klasik

Tabel 4 menunjukkan bahwa model memenuhi seluruh asumsi klasik. Residual berdistribusi normal (Kolmogorov-Smirnov, signifikansi 0,200 > 0,05), tidak terjadi multikolinearitas (*tolerance* 0,245 > 0,10 dan VIF 4,082 < 10), serta tidak terjadi heteroskedastisitas (signifikansi Glejser seluruh variabel > 0,05).

Tabel 5. Hasil uji asumsi klasik

Uji	*Indikator*	*Nilai*	*Keterangan*
Normalitas	Sig. Kolmogorov-Smirnov	0,200	Normal
Multikolinearitas	*Tolerance* (X_1, X_2)	0,245	Lolos
	VIF (X_1, X_2)	4,082	Lolos
Heteroskedastisitas	Sig. Glejser X_1	0,660	Lolos
	Sig. Glejser X_2	0,303	Lolos

Hasil regresi dan uji hipotesis

Hasil regresi linier berganda disajikan pada Tabel 5, dan persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = 5{,}722 + 0{,}516X_1 + 0{,}209X_2 + \varepsilon \quad (2)$$

Kedua koefisien bernilai positif. Setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja diikuti kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,516 satuan dengan kompensasi tetap, dan setiap kenaikan satu satuan kompensasi diikuti kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,209 satuan dengan motivasi kerja tetap.

Tabel 6. Hasil analisis regresi linier berganda dan uji *t*

Variabel	B	Std. Error	*Beta*	t	*Sig.*
(Konstanta)	5,722	3,479		1,645	0,107
Motivasi kerja (X_1)	0,516	0,175	0,379	2,942	0,005
Kompensasi (X_2)	0,209	0,104	0,260	2,018	0,049

Variabel terikat: kepuasan kerja karyawan (Y)

Uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja (t = 2,942; signifikansi 0,005) dan kompensasi (t = 2,018; signifikansi 0,049) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga H_1 dan H_2 diterima. Uji simultan pada Tabel 6 menghasilkan F-hitung 6,827 dengan signifikansi 0,002, sehingga H_3 diterima. Koefisien determinasi sebesar 0,225 berarti motivasi kerja dan kompensasi menjelaskan 22,5% variasi kepuasan kerja, sedangkan 77,5% sisanya dijelaskan faktor lain di luar model.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

Tabel 7. Hasil uji simultan dan koefisien determinasi

Statistik	*Nilai*	*Keterangan*
F-hitung (*df* = 2; 47)	6,827	Sig. 0,002
R	0,474	
R^2 (*R Square*)	0,225	22,5%
Adjusted R^2	0,192	19,2%

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,516, nilai t sebesar 2,942, dan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ($p < 0,05$). Selain itu, nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,379 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh relatif lebih kuat dibandingkan kompensasi yang memiliki nilai beta sebesar 0,260. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan kepuasan kerja yang dirasakan.

Secara deskriptif, rata-rata motivasi kerja sebesar 3,74 termasuk dalam kategori tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan telah terbentuk dengan baik. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, bertanggung jawab, dan memiliki keterlibatan yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pandangan Malayu S. P. Hasibuan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga seseorang bersedia bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi.[9] Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.[10]

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan, baik kebutuhan dasar, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri, merupakan aspek penting dalam membangun kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertahankan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan atas pencapaian kerja, pengakuan terhadap kontribusi, serta kesempatan pengembangan kompetensi dan karier. Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,209, nilai t sebesar 2,018, dan tingkat signifikansi sebesar 0,049 ($p < 0,05$). Dengan demikian, peningkatan kompensasi cenderung diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan. Meskipun demikian, nilai signifikansi yang relatif dekat dengan batas 0,05 menunjukkan bahwa temuan ini perlu ditafsirkan secara hati-hati.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kompensasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,33 dan termasuk dalam kategori sedang. Nilai tersebut lebih rendah dibandingkan rata-rata motivasi kerja dan kepuasan kerja. Secara khusus, aspek insentif dan tunjangan memperoleh penilaian relatif rendah, yaitu sebesar 3,22. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi telah diberikan kepada

[9] Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).

[10] Rossa Rosenda and Didi Tarmidi, "The Effect of Motivation and Compensation on Employee's Work Satisfaction: Case Study of PT Infomedia Nusantara Telkomsel E-Care Division," Technium Social Sciences Journal 20, no. 1 (2021): 680–85.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

karyawan, masih terdapat ruang untuk meningkatkan kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan.[11] Hasil penelitian ini juga searah dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja.[12] Dengan demikian, kompensasi tidak hanya perlu dipandang sebagai kewajiban organisasi dalam memberikan imbalan, tetapi juga sebagai instrumen untuk membangun persepsi keadilan, penghargaan, dan kesejahteraan karyawan[13].

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian insentif dan tunjangan, terutama terkait kesesuaian antara beban kerja, pencapaian kinerja, dan imbalan yang diterima. Kebijakan kompensasi yang transparan, adil, dan proporsional diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat motivasi karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F sebesar 6,827 dan tingkat signifikansi 0,002 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki keterkaitan yang signifikan dengan perubahan kepuasan kerja karyawan pada BPR BKK Muntilan (Perseroda).

Meskipun demikian, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,225 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi mampu menjelaskan 22,5% variasi kepuasan kerja. Sementara itu, sebesar 77,5% sisanya berkaitan dengan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Faktor tersebut dapat mencakup kepemimpinan, komunikasi antara atasan dan bawahan, lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, serta kesempatan pengembangan karier. Beberapa faktor tersebut juga relevan dengan hasil observasi awal yang mengindikasikan bahwa pengakuan terhadap prestasi dan kesempatan pengembangan karier masih perlu ditingkatkan.

Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja tidak cukup hanya mengandalkan motivasi dan kompensasi. Organisasi perlu memperhatikan aspek pengelolaan sumber daya manusia secara lebih menyeluruh, termasuk menciptakan hubungan kerja yang kondusif, menerapkan komunikasi yang efektif, memberikan penghargaan secara proporsional, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier. Dengan pendekatan tersebut, kepuasan kerja dapat dibangun melalui pemenuhan kebutuhan psikologis maupun material karyawan.

Namun, hasil penelitian ini perlu ditafsirkan sesuai dengan karakteristik desain penelitian. Penggunaan pendekatan cross-sectional hanya menggambarkan hubungan antarvariabel pada satu periode pengamatan sehingga belum cukup untuk memastikan hubungan sebab-akibat secara kuat. Selain itu, pengukuran seluruh variabel menggunakan instrumen yang sama berpotensi menimbulkan common method bias, yaitu bias yang dapat muncul akibat penggunaan metode pengukuran yang seragam. Oleh karena itu, temuan penelitian ini lebih tepat dipahami sebagai bukti hubungan asosiatif antara motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, bukan sebagai kepastian hubungan kausal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh relatif lebih kuat dibandingkan kompensasi dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan. Meskipun

[11] Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).

[12] Shafira Ramadhanti, Nurdin Hidayat, and Sholatia Dalimunthe, "Effect of Compensation and Work Environment towards Job Satisfaction in Mediation by Work Motivation," Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi 3, no. 3 (2022): 247–84, https://doi.org/10.21009/jpepa.0303.18

[13] Moh. Ramin, "DAMPAK PERUBAHAN DEMOGRAFIS TAHUN 2024 TERHADAP DINAMIKA EKONOMI GLOBAL," *CURRENCY: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 3, no. 1 (October 2024): 389–404, https://doi.org/10.32806/ccy.v3i1.330.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

demikian, kedua variabel tersebut tetap perlu dikelola secara bersamaan. Penguatan motivasi melalui penghargaan dan pengembangan karier, disertai evaluasi terhadap sistem kompensasi, dapat menjadi pertimbangan manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan BPR BKK Muntilan (Perseroda).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR BKK Muntilan (Perseroda). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan kepuasan kerja yang dirasakan. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Secara simultan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 22,5%. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 22,5% variasi kepuasan kerja, sedangkan 77,5% lainnya berkaitan dengan faktor-faktor di luar model penelitian. Berdasarkan nilai beta terstandarisasi, motivasi kerja memiliki pengaruh relatif lebih besar dibandingkan kompensasi.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen BPR BKK Muntilan (Perseroda) perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian pengakuan atas pencapaian karyawan, penghargaan terhadap kontribusi, serta penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi dan karier. Selain itu, manajemen perlu mengevaluasi kebijakan kompensasi, khususnya pemberian insentif dan tunjangan, agar lebih proporsional dengan beban kerja, kontribusi, dan kebutuhan karyawan. Kedua aspek tersebut perlu dikelola secara terpadu sebagai bagian dari upaya meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, objek penelitian hanya mencakup satu perusahaan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Kedua, penelitian hanya menggunakan dua variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan kompensasi, sehingga belum mencakup seluruh faktor yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja. Ketiga, data penelitian diperoleh berdasarkan persepsi responden melalui kuesioner, sehingga memungkinkan adanya subjektivitas dalam memberikan jawaban. Keempat, desain cross-sectional dan penggunaan satu instrumen pengukuran untuk seluruh variabel berpotensi menimbulkan common method bias serta belum memungkinkan penarikan kesimpulan kausal secara kuat.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan beberapa perusahaan sejenis agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih baik. Penelitian mendatang juga dapat menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan pengembangan karier, serta mempertimbangkan penggunaan desain penelitian longitudinal dan metode pengumpulan data yang lebih beragam. Dengan demikian, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat, 2019.

Hasibuan, Malayu S. P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.

Luthans, Fred. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. 13th ed. New York: McGraw-Hill, 2019.

Pratiwi, S., and B. Handoko. “Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bintang Lima Semarang.” Jurnal Manajemen dan Bisnis 6, no. 2 (2023): 112–125.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

Rahmawati, D., and A. Santoso. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indah Jaya Abadi Jakarta." Jurnal Ekonomi dan Manajemen 15, no. 1 (2023): 45–58.

Ramin, Moh. "DAMPAK PERUBAHAN DEMOGRAFIS TAHUN 2024 TERHADAP DINAMIKA EKONOMI GLOBAL." *CURRENCY: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 3, no. 1 (October 2024): 389–404. https://doi.org/10.32806/ccy.v3i1.330.

Ramadhanti, Shafira, Nurdin Hidayat, and Sholatia Dalimunthe. "Effect of Compensation and Work Environment towards Job Satisfaction in Mediation by Work Motivation." Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi 3, no. 3 (2022): 247–284. https://doi.org/10.21009/jpepa.0303.18.

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Edisi ke-16. Jakarta: Salemba Empat, 2017.

Rosenda, Rossa, and Didi Tarmidi. "The Effect of Motivation and Compensation on Employee's Work Satisfaction: Case Study of PT Infomedia Nusantara Telkomsel E-Care Division." Technium Social Sciences Journal 20, no. 1 (2021): 680–685. https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/3400

Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN, 2020.

Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2022.

Wijayanti, R., and A. Kusuma. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia 8, no. 1 (2024): 23–36.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051