ARTKEL

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SEMANGGI MAS SEJAHTERA TULUNGAGUNG

THE EFFECT OF MOTIVATION OF WORK, COMPENSATION, AND LEADERSHIP ON EMPLOYEES 'SATISFACTION PT. SEMANGGI MAS SEJAHTERA TULUNGAGUNG

Oleh:

HENY PUSPITASARI

13.1.02.02.0270

Dibimbing oleh :

1. **Bambang Agus Sumantri, S.IP.,M.M**
2. **Amat Pintu Batu Silalahi S.E., M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

Skripsi oleh :

HENY PUSPITASARI
NPM : 13.1.02.02.0270

Judul :
PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SEMANGGI MAS SEJAHTERA TULUNGAGUNG

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 12 Juni 2017

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Bambang Agus Sumantri, S.IP.,M.M	**Amat Pintu Batu Silalahi S.E., M.M**
NIDN. 0730088001	**NIDN. 0725075601**

Skripsi oleh :

HENY PUSPITASARI

NPM : 13.1.02.02.0270

Judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SEMANGGI MAS SEJAHTERA TULUNGAGUNG

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri
Pada tanggal : 27 Juli 2017

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M
2. Penguji I : Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M.
3. Penguji II : Faisol, S.Pd., M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI FAKULTAS EKONOMI

Dr. Subagyo M,M.
NIDN. 0717066601

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: HENY PUSPITASARI
NPM	: 13.1.02.02.0270
Telepun/HP	: 085746797131
Alamat Surel (Email)	: henyps9@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung
Fakultas – Program Studi	: EKONOMI - MANAJEMEN
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Ahmad Dachlan No.76 Mojoroto Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 4 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Bambang Agus Sumantri, S.IP.,M.M NIDN. 0730088001	Amat Pintu Batu Silalahi S.E., M.M NIDN. 0725075601	Heny Puspitasari NPM. 13.1.02.02.0270

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung

Heny Puspitasari
13.1.02.02.0270
Ekonomi - Manajemen
henyps9@gmail.com
Bambang Agus Sumantri, S.IP.,M.M dan Amat Pintu Batu Silalahi S.E., M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh motivasi kerja tinggi, didukung dengan kompensasi yang mencukupi serta kepemimpinan yang efektif dan efisien, adalah merupakan alasan utama penelitian ini dilakukan. Yang menjadi rumusan dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Apakah variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Variabel bebas dari penelitian ini adalah motivasi kerja, kompensasi, dan kepemimpinan sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Pada penelitian ini populasinya sebanyak 200 karyawan, adapun sampel yang terpilih sebanyak 30 karyawan. Dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 21*.

Kesimpulan hasil peneitian ini adalah secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepemimpinan (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Secara simultan (uji F) menunjukkan variabel bebas (motivasi kerja, kommpensasi, dan kepemimpinan) secara bersama-sama mempunyai penaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

KATA KUNCI : Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Karyawan.

I. LATAR BELAKANG

Perkembangan industri di Indonesia sekarang ini berlangsung sangat pesat. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar bisa mempertahankan kualitas kerjanya, agar tidak mengalami penurunan yang bisa mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Berbicara tentang kualitas, tidak lepas dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang paling mempengaruhi atau berperan penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu untuk menunjang hal tersebut, maka salah satu yang perlu diperhatikan adalah karyawan.

Menurut Sutrisno (2016:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan dan pemeliharaan karyawan. Karyawan tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka motivasi mereka akan turun, absensi dan keterlambatan meningkat dan menjadi semakin sulit untuk bekerja sama atau mengadakan suatu perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kompensasi dan kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (2016:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Selain motivasi kerja, kompensasi juga merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut, Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2016:182). Banyak kasus ketenagakerjaan misalnya demo atau mogok kerja karena perusahaan belum membayar kompensasi kepada

karyawannya. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu, maka kepuasan kerja karyawan tidak akan bisa maksimal sehingga dapat mengakibatkan tujuan perusahaan sulit tercapai dan kegiatan operasional perusahaan juga terganggu.

Faktor penting lainnya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, Sutrisno (2016:218). Pada suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentuan oleh kualitas kepemimpinan, Sutrisno (2012:213).

Berdasarkan pengamatan yang diakukan pada perusahaan, bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Semangi Mas Sejahtera Tulungagung mengalami peningkatan sehingga menyebabkan kinerja perusahaan ikut mengalami peningkatan. Berdasarkan tingkat persentasi karyawan yang hadir untuk setiap bulannya meningkat. Salah satu faktor yang menyebabkan semakin tingginya kehadiran karyawan dalam 4 bulan terakhir karena motivasi yang tinggi, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memenuhi kepuasan kerja karyawan, serta kepemimpinan yang efektif dan efisien, sehingga karyawan berupaya melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi untuk mencapai target yang telah ditentukan

Hal yang menarik dari alasan saya untuk meneliti perusahaan ini adalah bahwa perusahaan ini telah berdiri lama jauh perusahaan rokok lain yang ada di Tulungagung. PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung ini berdiri sejak tahun 1993, dan mampu bertahan menghadapi persaingan di era globalisasi seperti saat ini. PT. Berdasarkan dari permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Motivasi kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung.

II. METODE

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu: variabel bebas adalah motivasi kerja, kompensasi, dan

kepemimpinan. Variabel terikat adalah kepuasan kerja.

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Menurut Reksoatmojo (2007:129) penelitian dengan korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik rokok PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung yang berjumlah 200 karyawan. Menurut Arikunto (2010:95) Populasi yang lebih besar dari 100 responden dapat diambil sebesar 10-15% atau 20-25% tergantung dari kebutuhan penelitian dan kemampuan peneliti. Dengan demikian, sampel pada penelitian ini adalah 15% dari jumlah populasi yaitu sebesar 15% x 200 = 30 responden.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*. Alasannya karena populasinya luas sehingga teknik pengambilan sampel diambil secara rata. Menurut Arikunto (2010:107) *proportionate stratified random sampling* adalah pengambilan subjek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek dalam masing-masing strata atau wilayah

Instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu kuesioner. Teknik analisis data juga dilakukan agar data yang sudah diperoleh dapat dibaca dan ditafsirkan. Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, sebelum melakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu data harus memenuhi asumsi klasik yaitu uji normlitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil

Setelah diketahui data telah memenuhi asumsi klasik maka selanjutnya melakukan uji hipotesi dengan menggunkan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,017	1,816		2,212	,036
	Motivasi kerja	,322	,127	,330	2,540	,017
	Kompensasi	,304	,110	,393	2,772	,010
	Kepemimpinan	,141	,056	,290	2,497	,019

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

a) Pengujian hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 4.1 diperoleh nilai sig. variabel motivasi kerja adalah 0,017 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung.

b) Pengujian hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 4.1 diperoleh nilai sig. variabel kompensasi adalah 0,010 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung.

c) Pengujian hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 4.15 diperoleh nilai sig. variabel kepemimpinan adalah 0,019 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung.

d) Pengujian Hipotesis 4

Tabel 4.2 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463,140	3	154,380	41,1	,000[b]
	Residual	97,660	26	3,756		
	Total	560,800	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 4.2 diperoleh nilai sig. adalah 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kepemimpinan, < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti pengaruh signifikan secara bersama-sama motivasi kerja,kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung.

Tabel 4.3Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,909[a]	,826	,806

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.3diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,806. dengan demikian menunjukkan bahwa adalah motivasi kerja, kompensasi, dan kepemimpinan, dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 80,6% dan sisanya yaitu 19,4%

dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

B. Kesimpulan

Dari hasil analisa data yang dilakukan, dapat disampaikan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. "Semanggi Mas Sejahtera" Tulungagung.
2. Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. "Semanggi Mas Sejahtera" Tulungagung.
3. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. "Semanggi Mas Sejahtera" Tulungagung.
4. Ada pengaruh signifikan secara bersama-sama motivasi kerja, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. "Semanggi Mas Sejahtera" Tulungagung.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung:Erlangga.

Daft, Richard L. 2014. *Manajemen: New Era Of Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Dhermawan, Anak Agung N. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuaan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada PT. Arta Jaya Abadi Bersinar Tulungagung*. Skripsi. Universitas Brawijaya.

Ghozali, I. 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi ketujuh. Semarang : Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Kurniawan, Indra. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Karyawan CV. Percetakan Menara Kudus.* Skripsi. Universitas Brawijaya.

Lahar, Huni. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Claten Sejahtera Solo.* Skripsi. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosda karya.

Permatasari, Andi Ulfa N. 2012. *Pengaruh Kompensaasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanudin Makassar.

Reksoatmodjo, Tedjo N. 2015. *Statistika*. Bandung: Rafika Aditama.

Rozzad, Yusron. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi*. Skripsi. Universitas Brawijaya.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualititatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suparyadi. 2014. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; ANDI

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Zainun, B. 2013. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Rajawali,

Wahjosumidjo. 2013. *Dasar-dasar Kepemimpinan dan Komitmen Kepemimpinan*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.