

# **PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. EKA LORENA TRANSPORT DI BOGOR JAWA BARAT**

**Lalu Mahdi  
Robbi Wijaya**

## *Abstrac*

*This research aims to find out the influence of motivation, compensation and commitment to the job satisfaction of the employees of PT. Eka Sari Lorena Transport in Bogor.*

*Based on the test result together to show a significant result where the result of 3,649 Fhit, From the result the state  $F_{hit} > F_{tabel}$  or  $3,649 > 2,66$  then the hypothesis  $H_0$  was rejected and  $H_a$  accepted. Thus concluded there is a positive and significant impact between the motivation, compensation and commitmen together againt job satisfaction in PT.Eka Sari Lorena Transport di Bogor.*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Eka Sari Lorena Transport di Bogor.

Berdasarkan hasil uji secara bersama menunjukkan suatu hasil yang signifikan dimana hasil F hitung sebesar 3,649. Dari hasil yang didapat mentakan bahwa  $F_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $3,649 > 2,66$ , maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, kompensasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja di PT. Eka Sari Lorena Transport di Bogor.

## **Latar Belakang Masalah**

Dalam Beberapa tahun terakhir tingkat persaingan bisnis yang terjadi antar perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha yang sama maupun berbeda semakin tinggi dan kuat, hal ini disebabkan pelaku dunia usaha atau bisnis tidak saja dikendalikan oleh suatu perusahaan saja akan tetapi telah didominasi oleh beberapa perusahaan. Bentuk persaingan yang terjadi bukan hanya di dalam meraih pangsa pasar yang lebih tinggi akan tetapi juga mengacu kepada kinerja karyawan yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan. Setiap perusahaan tentu telah memikirkan dan merencanakan sebuah strategi yang jitu serta akan di implementasikan dalam bentuk kebijaksanaan bisnis di masa mendatang.

Pada Tahun 2003 PT. Eka Sari Lorena Transport berhasil mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2000, dimana LORENA Transport merupakan perusahaan transportasi darat pertama di Indonesia yang memperoleh sertifikasi ISO 9001:2000. Hal ini menunjukkan komitmen LORENA untuk memberikan kualitas jasa terbaik dan sesuai standar mutu yang dipersyaratkan. Penerapan sistem yang berbasis ISO 9001:2000 adalah upaya untuk menstandarkan seluruh proses kerja dan secara langsung akan terkait dengan standarisasi mutu jasa yang dihasilkan sehingga memunculkan Budaya Mutu dalam Perusahaan. Hal ini tidak lepas dari perhatian dari perusahaan memeberikan pelatihan untuk Manajemen, Karyawan, Mekanik dan Kru (Pengemudi dan kenek) agar dapat menghasilkan tenaga yang mahir, handal & berpengalaman, guna memastikan terwujudnya kenyamanan dan keamanan bagi pengguna jasa bus. Sehingga tujuan dari perusahaan untuk selau mengembangkan perusahaan bisa terwujud, Keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan tak lepas dari faktor karyawan yang sudah berpengalaman dan memiliki masa kerja yang cukup lama (betah) menjadi salah satu indikasi bahwa kepuasan kerja karyawan cukup baik.

Perusahaan diharapkan memiliki sumber daya yang andal yang dapat bersaing dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan berperan aktif untuk performa perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena tidak terpenuhannya kebutuhan, keinginan dan harapan serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan kinerja karyawan, motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Proses dalam menerapkan motivasi kerja karyawan pada bagian atau divisi berbeda-beda pula motivasi yang diharapkan, begitu juga pada level jabaatn karyawan itu sendiri. Hal ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan

membuat karyawan dapat lebih giat bekerja. Proses pengembangan berkaitan langsung dengan kepuasan karyawan dan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas.

Motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan meningkatkan kinerja sehingga kepuasan kerja yang diharapkan dapat terwujud. Pemberian motivasi kerja oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi, dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini dapat diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu kegiatan-kegiatan perusahaan. Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, 2006:412). Selain memberikan motivasi kerja pada karyawan perusahaan dianggap sangat perlu memperhatikan kompensasi dan komitmen perusahaan terhadap karyawan

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya PT. Eka Sari Lorena Transfort Tbk. Telah menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa Upah yang layak yang sesuai dengan Upah Minimum Regional yang berlaku, pemberian bonus, tunjangan dan lain-lain juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan

Sebagian besar masyarakat khususnya karyawan menganggap kompensasi sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Jadi bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bias turun secara dramatis.

### **Perumusan Masalah**

Penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti motivasi, kompensasi dan komitmen. Oleh karena itu faktor –faktor tersebut diatas dapat mendukung kepuasan kerja karyawan yang nantinya dapat mendukung performa perusahaan. Faktor-faktor ini mempunyai peranan yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan, dari latar belakang tersebut diatas maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Eka Sari Lorena Transport di Bogor Jawa barat?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Eka Sari Lorena Transport di Bogor Jawa barat?
3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Eka Sari Lorena Transport di Bogor Jawa barat?
4. Apakah motivasi, kompensasi dan komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Eka Sari Lorena Transport di Bogor Jawa barat?

### **Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maksud dan tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk memperoleh penyelesaian atau membahas permasalahan yang telah diidentifikasi.

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Eka Sari Lorena Transport di Bogor Jawa Barat
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Eka Sari Lorena Transport di Bogor Jawa Barat
3. Pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Eka Sari Lorena Transport di Bogor Jawa Barat

4. Pengaruh motivasi, kompensasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja Pt. Eka Sari Lorena Transport di Bogor Jawa Barat

### **Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini nantinya akan memberikan manfaat bagi :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan referensi yang akan menambah pengetahuan dan wawasan kepada perusahaan agar mampu memberikan motivasi, kompensasi dan komitmen perusahaan terhadap karyawannya agar karyawan mau bekerja lebih giat dan memberikan kontribusinya yang lebih maksimal untuk kemajuan perusahaan.
2. Bagi peneliti, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat yang dapat digunakan sebagai referensi pustaka dan bahan referensi dalam penggambaran penelitian selanjutnya.
3. Bagi universitas, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengukur tingkat keberhasilan dari system pembelajaran yang diberikan Universitas Satya Negara Indonesia kepada mahasiswa pascasarjana khususnya dan mahasiswa/wi umumnya.
4. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan pada bidang sumber daya manusia untuk penelitian selanjutnya.

### **Kajian Teori**

#### **Kepuasan Kerja**

“ *A pleasurable feeling that results from the perception that one's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values*” (Noe eal. 2008,461). Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai perasaan yang menyenangkan yang berasal persepsi karyawan terhadap jabatan serta pekerjaan yang diselesaikannya atau perasaan senang ketika seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dianggap penting bagi dirinya. Kesimpulannya, kepuasan kerja merupakan pandangan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan perasaan senang atau tidak senang ketika seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam riset ini adalah mengukur kekuatan reaksi emosional terhadap pengalaman kerja sehari-hari atau mengukur perasaan menikmati, tantangan, dan kepuasan yang diperoleh dari kesuksesan pemenuhan tugas pekerjaannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78). Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2000:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. 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.

Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Locke mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Menurut Locke seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi,

yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

### **Penyebab Kepuasan Kerja**

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki :225) yaitu sebagai berikut :

- a. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan (Discrepancies) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- c. Pencapaian nilai (Value attainment) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. Keadilan (Equity) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e. Komponen genetik (Genetic components) Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah gaji, kondisi kerja dan hubungan kerja (atasan dan rekan kerja).

- a. Gaji/Upah Menurut Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Selain untuk pemenuhan kebutuhan dasar, uang juga merupakan simbol dari pencapaian (achievement), keberhasilan dan pengakuan/penghargaan. Berdasarkan teori keadilan Adams, orang yang menerima gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidakpuasan. Jika gaji dipersepsikan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan ada kepuasan kerja. Jika dianggap gajinya terlalu rendah, pekerja akan merasa tidak puas. Tapi jika gaji dirasakan tinggi atau sesuai dengan harapan, pekerja tidak lagi tidak puas, artinya tidak ada dampak pada motivasi kerjanya. Gaji atau imbalan akan mempunyai dampak terhadap motivasi kerja seseorang jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tinggi prestasi kerjanya.
- b. Kondisi kerja yang menunjang Bekerja dalam ruangan atau tempat kerja yang tidak menyenangkan (*uncomfortable*) akan menurunkan semangat untuk bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi dan menimbulkan kepuasan kerja.
- c. Hubungan Kerja v Hubungan dengan rekan kerja Ada tenaga kerja yang dalam menjalankan pekerjaannya memperoleh masukan dari tenaga kerja lain (dalam bentuk tertentu). Keluarannya (barang yang setengah jadi) menjadi masukan untuk tenaga kerja lainnya. Misalnya pekerja konveksi. Hubungan antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak yang berbentuk fungsional. Kepuasan kerja yang ada timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja sehingga dapat berkomunikasi. Bersifat kepuasan kerja yang tidak menyebabkan peningkatan motivasi kerja. Dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti harga diri, aktualisasi diri dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka. v Hubungan dengan atasan Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

### **Korelasi Kepuasan Kerja**

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat

mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki,2001:226).

Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Motivasi Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.
- 2) Pelibatan Kerja Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.
- 3) Organizational citizenship behavior Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.
- 4) Organizational Commitment Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 5) Ketidakhadiran (Absenteeisme) Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.
- 6) Perputaran (Turnover) Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.
- 7) Perasaan stress Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.
- 8) Prestasi kerja/kinerja Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Sementara itu menurut Gibson (2000:110) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

### **Mengukur Kepuasan Kerja**

Pengukuran kepuasan kerja ternyata sangat bervariasi, baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini biasanya melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket maupun dengan pertemuan kelompok kerja (Riggio:2005). Dalam semua kasus, kepuasan kerja diukur dengan kuesioner laporan diri yang diisi oleh karyawan. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, yaitu kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global, kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan, dan sebagai fungsi kebutuhan yang terpenuhi.

1. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global Konsep ini merupakan konsep satu dimensi, semacam ringkasan psikologi dari semua aspek pekerjaan yang disukai atau tidak disukai dari suatu jabatan. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner satu pertanyaan (soal). Cara ini memiliki sejumlah kelebihan, diantaranya adalah tidak ada biaya pengembangan dan dapat dimengerti oleh mereka yang ditanyai. Selain itu cara ini cepat, mudah diadministrasikan dan diberi nilai. Kuesioner satu pertanyaan menyediakan ruang yang cukup banyak bagi penafsiran pribadi dari pertanyaan yang diajukan. Responden akan menjawab berdasarkan gaji, sifat pekerjaan, iklim sosial organisasi, dan sebagainya.
2. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan Konsep ini menggunakan konsep facet (permukaan) atau komponen, yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi kerja yang berbeda dapat bervariasi secara bebas dan harus diukur secara terpisah. Diantara konsep facet yang dapat diperiksa adalah beban kerja, keamanan kerja, kompetensi, kondisi kerja, status dan prestise kerja. Kecocokan rekan kerja, kebijaksanaan penilaian perusahaan, praktek manajemen, hubungan atasan-bawahan, otonomi dan tanggung jawab jabatan, kesempatan untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan, serta kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan.
3. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai kebutuhan yang terpenuhi Yaitu suatu pendekatan terhadap pengukuran kepuasan kerja yang tidak menggunakan asumsi bahwa semua orang memiliki perasaan yang sama mengenai aspek tertentu dari situasi kerja, pendekatan ini dikembangkan oleh Porter. Kuesioner Porter didasarkan pada pendekatan teori kebutuhan akan kepuasan kerja. Kuesioner ini terdiri dari 15 pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, otonomi, sosial, dan aktualisasi diri. Berdasarkan kebutuhan dan persepsi orang itu sendiri mengenai jabatannya, tiap

responden menjawab tiga pertanyaan mengenai masing-masing pertanyaan: (1) Berapa yang ada sekarang? (2)

Berapa seharusnya? (3) Bagaimana pentingnya hal ini bagi saya?

Berdasarkan tanggapan terhadap pertanyaan mengenai pemenuhan kebutuhan kerja tersebut, kepuasan kerja diukur dengan perbedaan antara “Berapa yang ada sekarang?” dan “Berapa yang seharusnya?”, semakin kecil perbedaan, maka semakin besar kepuasannya. Nilai yang terpisah dihitung untuk masing-masing dari lima kategori kebutuhan.

Pertanyaan “Bagaimana pentingnya hal ini bagi saya?” memberikan kepada penyilid ukuran kekuatan relatif dari masing-masing kebutuhan bagi tiap responden. Sementara itu menurut Robbins (Wibowo:2007) ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1. Single Global Rating yaitu meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti; dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Individu bisa menjawab puas dan tidak puas.
2. Summation Score yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

Pendapat lain, Greenberg dan Baron menunjukkan tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1. Rating Scale dan Kuesioner Dengan metode ini orang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang menggunakan rating scales sehingga mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.
2. Critical incidents Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang dirasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja yang menyebutkan situasi pekerjaan dimana mereka mendapatkan perlakuan kurang baik oleh supervisor atau sebaliknya.
3. Interviews Dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja dapat diketahui sikap mereka secara langsung dan dapat mengembangkan lebih dalam dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur.

### **Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Menurut Riggio (2005), peningkatan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Melakukan perubahan struktur kerja Misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan job description). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktek untuk para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.
2. Melakukan perubahan struktur pembayaran  
Perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Dan pembayaran yang ketiga adalah Gainsharing atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).
3. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari senin hingga jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*Flextime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.
4. Mengadakan program yang mendukung Perusahaan mengadakan Program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; *health center, profit sharing, employee sponsored child care*, dll.

Dari hasil ulasan diatas maka dapat kita simpulkan tercapainya kepuasan kerja dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh factor-faktor: 1) Program promosi oleh perusahaan 2) Promosi jabatan melalui

analisa kemampuan 3) Promosi jabatan atas keinginan karyawan 4) Kesempatan bagi karyawan untuk berkarya 5) Penghasilan yang diterima karyawan 6) Finansial dan asilitas yang memadai 7) pertimbangan factor pendidikan 8) Senioritas masa kerja 9) Pembinaan untuk standar promosi jabatan 10) Manajemen penilaian kerja.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi sumber daya manusia merupakan masalah yang krusial dalam menunjang keberhasilan perusahaan, dan masalah pembinaannya juga tidak mudah, maka sudah selajaknya masalah ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Suparno (2014:187), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Motivasi merupakan masalah yang kompleks. Tidak ada seperangkat petunjuk yang mudah dan dapat menjamin membangkitkan dan meningkatkan motivasi seseorang. Motivasi diri (*self-motivation*) memegang peranan yang penting orang yang berhasil cenderung untuk terus berhasil, keberhasilan yang lalu, sasaran karier yang menantang, ahli di salah satu atau lebih bidang tertentu, bangga akan kemampuannya dan percaya diri akan turut mendorong motivasi diri sendiri seseorang.

### **Teori Motivasi Kerja**

#### **Teori Motivasi menurut Abraham Maslow**

Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, intrinsic dan extrinsic factor), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow (Anwar Prabu, 2005: 63) membuat needs hierarchy theory untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisiologis ( Physiological Needs ) Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman ( Safety Needs ) Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekerjaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.
- 3) Kebutuhan Sosial ( Social Needs ) Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:
  - a). Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki sense of belonging yang tinggi.
  - b) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki sense of importance.
  - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut sense of accomplishment. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.
  - d). Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (sense of participation). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.
- 4) Kebutuhan akan harga diri ( *Esteem Needs* ) Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol – simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

- 5) Aktualisasi Diri ( Self Actualization ) Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

### **Kompensasi**

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai/ dosen. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai/ dosen dapat dipertahankan dan kinerja pegawai/ dosen diharapkan akan terus meningkat. Berkaitan dengan hal tersebut perlu diadakan penelitian mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kompensasi dan kinerja pegawai.

Salah satu fenomena yang muncul dewasa ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pegawai/ dosen sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), hal ini sesuai dengan pendapat Luthans (1992:147), yang mengatakan: *“Incentives, at the end of the motivation cycle is the incentives defined as anything that will alleviate a need and reduce a drive, thus attaining an incentive will tend to restore physiological and psychological balance and will reduce or cut off the drive. Eating food, drinking water, and obtaining friends will tend to restore the balance and reduce the corresponding drives, food, water, and friends are the incentives in these examples”* yang berarti: “kompensasi, pada akhir daur motivasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi gerakan, dengan demikian pencapaian kompensasi akan menuju kepada perbaikan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi atau menghilangkan gerakan. Memakan makanan, meminum air, dan memperoleh teman akan menuju kepada perbaikan keseimbangan dan mengurangi penyesuaian gerakan, makan, air, dan teman adalah kompensasi dari contoh-contoh diatas”.

Menurut Handoko (2011:155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Sastrohadwiryo (2003:181) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Malayu (2011:117) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi

Kompensasi menurut Jones: *bases pay on production ( i.e., printers delivered or revenue targets achieved) health insurance and social security :*

- Pokok yang harus dibayarkan pada suatu produksi para pegawai atau untuk target pendapatan.

- Pemasukan untuk Federal dan negara seperti asuransi kesehatan dan keamanan sosial.

Tidak semua pegawai berkehendak untuk dipisahkan dalam waktu yang panjang dari keluarga, teman-temannya dan sistem yang menunjang kesenangan di rumah. Begitu pula, dorongan bergerak untuk kewajiban-kewajiban asing yang teratur dikurangi hal-hal ini meliputi pula pembayaran pelayanan, terhadap perumahan, mobil, supir dan perangsang lainnya.

Dalam menyusun sistem kompensasi, ada lima faktor yang harus dipertimbangkan sebagaimana dikemukakan Siagian (1999: 265-267) yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku diberbagai organisasi yang ada dalam satu wilayah tertentu. Walaupun demikian juga harus dipertimbangkan langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi.
2. Tuntutan serikat kerja, yaitu sangat memungkinkan serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat gaji/ upah yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku disebabkan oleh berbagai faktor kebutuhan pekerja untuk meningkatkan tarap hidup dan kesejahteraan anggotanya. Peranan dan tuntutan serikat kerja perlu diperhitungkan, karena apabila tidak, para pekerja memungkinkan akan melancarkan berbagai kegiatan yang dapat merugikan organisasi dan pegawai itu sendiri.
3. Produktivitas, yaitu apabila para pegawai merasa tidak memperoleh kompensasi yang wajar, sangat mungkin pegawai tidak akan bekerja keras, sehingga produktivitasnya rendah dan dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi.
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji, yaitu yang tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh pegawai tersebut. Berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi berbagai

komponen lain dari kebijakan organisasi, seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan transportasi, bantuan pengobatan, bonus, tunjangan kemahalan dan sebagainya.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam suatu daerah atau negara, misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, mempekerjakan wanita, mempekerjakan anak dibawah umur, keselamatan kerja, hak cuti, jumlah jam kerja dalam seminggu, hak berserikat dan sebagainya.

Menurut Handoko, "Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Handoko, 2005, p.30)" Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti bahwa karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana didalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

Menurut J. Long (1998:8) dalam bukunya *Compensation in Canada* mendefinisikan sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan reward sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. Adapun dua jenis reward tersebut adalah :

- a. Ekstrinsik kompensasi, yang memuaskan kebutuhan dasar untuk survival dan security dan juga kebutuhan sosial dan pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada di sekeliling para karyawan di sekitar pekerjaannya, misalnya : upah, pengawasan, *co worker* dan keadaan kerja.
- b. Intrinsik kompensasi, yang memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya, misalnya untuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan karyawan itu, seperti tantangan karyawan atau interest suatu pekerjaan yang diberikan, tingkatan keragaman/variasi dalam pekerjaan, adanya umpan balik, dan otoritas pengambilan keputusan dalam pekerjaan serta signifikansi makna pekerjaan bagi nilai-nilai organisasional.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program keterlibatan karyawan. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kepuasan terhadap kompensasi juga berkaitan dengan perputaran karyawan/*turnover* dan ketidakhadiran/*absenteeism*.

Kompensasi langsung terdiri dari gaji pokok dan gaji variabel. Gaji pokok terdiri atas gaji dan upah, sedangkan gaji variabel meliputi insentif individu, insentif kelompok, dan insentif organisasi. Gaji adalah bayaran yang konsisten dari waktu ke waktu tanpa memandang jumlah jam kerja. Gaji biasanya diberikan setiap bulan kepada karyawan atas jasa-jasa mereka kepada organisasi (Mangkunegara, 2009). Sedangkan upah adalah bayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan atas jam kerja mereka. Upah dapat diberikan secara harian berdasarkan jumlah jam kerja karyawan. Gaji variabel adalah kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok, atau organisasi. Gaji variabel ini dulu dikenal dengan insentif, sehingga ada insentif individu, insentif kelompok, dan insentif organisasi. Insentif individu merupakan jenis kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja individu sesuai yang ditentukan oleh organisasi. Pemberian insentif individu secara umum dapat berupa sistem tingkatan, komisi, dan bonus. Insentif untuk karyawan operasional bisa ditentukan berdasarkan unit keluaran/*piece rates* dan berdasarkan waktu/*times bonuses*. Pada umumnya insentif untuk karyawan operasional ditentukan berdasarkan unit keluaran langsung/*straight piece work*, waktu yang dihemat/*Halsey plan*, *Rowan plan*, dan *the gantt task and bonus plan*. Sedangkan insentif untuk manager dapat berbentuk *cash bonuses*, *stock options*, *phantom stock plans*, hak atas kenaikan harga saham/*stock appreciation* dan bonus berdasarkan prestasi..

Dari paparan diatas penulis menyimpulkan bahwa bahwa kompensasi adalah salah satu factor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu berupa: 1). Pembayaran upah . 2).komisi 3) bonus 4). Penghargaan 5) Pembagian laba yang berdasarkan propitabilitas yang apabila sesuai dengan keinginan atau kesepakatan maka kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi.

## Komitmen

Menurut Robbins dan Judge (2011, 111) komitmen organisasi adalah *“the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization”*. Menurut definisi diatas komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan bersedia melaksanakan tujuan-tujuan organisasi dan ingin mempertahankan kedudukannya di dalam organisasi tersebut. Kesimpulannya, komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan berpartisipasi dan mengupayakan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukannya di dalam organisasi karena karyawan memiliki tujuan yang sama dengan organisasi, komitmen terhadap organisasi ditunjukkan karyawan dengan cara menjadi bagian dalam organisasi, memiliki kebanggaan berada di organisasi, dan memiliki kontribusi terhadap pekerjaan.

Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi. Mathus dan Jackson (2008) merumuskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya pekerja dari organisasi (turnover).

Meyer & Allen (2007) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Menurut Robins (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dessler (2007) mendefinisikan komitmen sebagai berikut:

1. Perasaan identifikasi dengan misi organisasi
2. Rasa terlibat dengan tugas-tugas organisasi
3. Rasa royalitas dan kecintaan pada organisasi sebagai tempat untuk bekerja

Sebelum munculnya pendekatan tersebut, ada suatu pendekatan lain yang lebih dahulu muncul dan lebih lama digunakan. Perbedaan mendasar attitudinal commitment atau pendekatan berdasarkan tingkah laku. Perbedaan yang lebih tradisional ini memiliki implikasi tidak hanya definisi dan pengukuran komitmen, tetapi juga pendekatan yang digunakan dalam beberapa penelitian pengembangan dan konsekuensi komitmen. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasinya dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan berbagai definisi mengenai komitmen terhadap organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi efektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi (Meyer & Allen, 2007).

Menurut Gomes (2008: 179), hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dapat dilihat seperti tabel 1 1 dibawah ini :

Keterangan	Kepuasan	
	Tinggi	Rendah
Motivasi Tinggi	I. Nilai positif bagi Organisasi dan bagi karyawan	II. Nilai positif bagi organisasi dan negaif bagi karyawan
Motivasi Rendah	III. Nilai negative bagi organisasi dan nilai positif bagi karyawan	IV. Nilai negative bagiorganisasi an karyawan

Tabel.1 Hubungan antara motivasi dan kepuasan

Pada kuadran pertama dapat ditunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Keadaan ini dapat terjadi bila ada kesamaan antara harapan karyawan dan perusahaan dengan keadaan nyata saat ini, dimana di satu sisi perusahaan menemukan kondisi karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan karyawan menemukan kondisi bahwa segala harapan mereka berkaitan dengan karir, gaji telah diberikan oleh perusahaan.

Kuadran kedua menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan kerja mereka. Beberapa alasan yang memungkinkan adalah karyawan membutuhkan pekerjaan dan uang. Uang dan pekerjaan tergantung pada kinerja yang baik, di satu sisi karyawan merasa bahwa mereka berhak mendapatkan gaji yang lebih atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan, namun tidak mendapatkannya.

Pada kuadran ketiga terdapat kinerja yang rendah dari karyawan namun mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Perusahaan telah memberikan segala sesuatu sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan tidak mengeluh, namun tidak ada timbal balik yang berarti bagi perusahaan sehingga kerugian dapat dirasakan dari sisi perusahaan.

Kuadran keempat, karyawan tidak bekerja dengan baik dan tidak memperoleh rangsangan yang memuaskan dari perusahaan. Situasi seperti inilah yang akan mendorong keinginan pegawai untuk berhenti dari pekerjaan atau keputusan perusahaan untuk memberhentikan karyawan karena tidak ada manfaat yang dapat diperoleh baik oleh pegawai maupun perusahaan. Menurut Prabu (2005:24), faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

### Kisi-kisi Instrument Penelitian

Dari definisi masing-masing variabel di atas dibentuk questioner yang kisi-kisinya ditentukan berdasarkan pada landasan teori sebagaimana dibahas pada BAB II, dan didasarkan pada variabel berikut:

Deskripsi kisi-kisi questioner dari ke empat (4) variabel yang sudah ada dijadikan obyek penelitian dapat dijabarkan dalam table 2. berikut

**Tabel 2**  
**Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel	Indikator	No. Option
Motivasi	Besarnya Upah.gaji yang diterima karyawan	1,2,3,4
	Jaminan social yang diterima karyawan	5,6,7,8
	Hubungan antar kelompok dan karyawan	9,10,11,12
	Penghargaan/ Pengakuan dari perusahaan atas prestasi karyawan	13,14,15,16
	Aktualisasi diri, Yng diberikan persahan berupa pendidikan dan pelatihan	17,18,19,20
Konpensasi	Komisi/Imbalan selain gaji pokok	1,2,3,4,
	Bonus yang diterima karyawan	5, 6,7,8,
	Penghargaan Prestasi kerja karyawan	9,10,11,12,
	Pembagian laba/keuntungan berdasarkan	13,14,15,16
	Propitabilitas	17, 18,19,20
Komitmen	Perasaan Banga menjadi karyawan dalam kegiatan perusahaan	1,2,,3,4,5
	Kesadaran karyawan jika meninggalkan perusahaan	6,7,8,9,10
	Ketertarikan karyawan untuk terus bekerja di perusahaan	11,12,13,14,15,16, 17,18,19,20
Kepuasan Kerja	Program promosi jabatan	1,2
	Lingkungan perusahaan	3,4
	Sarana yang ada di perusahaan	5,6
	Kesempatan yang diberikan pada karyawan	7,8
	Penghasilan karyawan	9,10
	Finansial dan fasilitas yang memadai	11,12
	Pertimbangan faktor pendidikan	13,14
	Senioritas masa kerja	15,16
	Pembinaan untuk standar promosi jabatan	17,18
	Manajemen Penilaian prestasi kerja	19,20

### Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang di gunakan untuk mengukur variabel Motivasi ( $X_1$ ), variabel Konpensasi ( $X_2$ ), variabel Komitmen ( $X_3$ ) dan Kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) adalah skoring model skala Likert. Pembootan dengan menggunakan menggunakan skala likert pada jawaban responden masing-masing variabel yang diteliti.

**Tabel. 3**  
**Pembobotan dengan skala likert**

Nilai	Jawaban pertanyaan positif
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Ragu-ragu
4	Setuju
5	Sangat setuju

Sumber : Sugiyono (2011).

### Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi. Analisis regresi adalah analisa yang digunakan untuk mencari bagaimana variabel-variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) berhubungan pada hubungan fungsional atau sebab akibat.

### Teknik Analisis Deskriptif

#### Pengujian Hipotesis

#### Nilai Koefisien (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

##### Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi ialah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (strength) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya).

##### Koefisien determinasi

Koefisien determinasi dengan simbol  $r^2$  merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Definisi berikutnya menyebutkan bahwa  $r^2$  merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan variabilitas nilai data asli. Secara umum  $r^2$  digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model. Dalam regresi  $r^2$  ini dijadikan sebagai pengukuran seberapa baik garis regresi mendekati nilai data asli yang dibuat model. Jika  $r^2$  sama dengan 1, maka angka tersebut menunjukkan garis regresi cocok dengan data secara sempurna. Interpretasi lain ialah bahwa  $r^2$  diartikan sebagai proporsi variasi tanggapan yang diterangkan oleh regresor (variabel bebas / X) dalam model. Dengan demikian, jika  $r^2 = 1$  akan mempunyai arti bahwa model yang sesuai menerangkan semua variabilitas dalam variabel Y, jika  $r^2 = 0$  akan mempunyai arti bahwa tidak ada hubungan antara regresor (X) dengan variabel Y. Dalam kasus misalnya jika  $r^2 = 0,8$  mempunyai arti bahwa sebesar 80% variasi dari variabel Y (variabel tergantung / response) dapat diterangkan dengan variabel X (variabel bebas / explanatory); sedang sisanya 0,2 dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diketahui atau variabilitas yang inheren. (Rumus untuk menghitung koefisien determinasi (KD) adalah  $KD = r^2 \times 100\%$ ) Variabilitas mempunyai makna penyebaran / distribusi seperangkat nilai-nilai tertentu. Dengan menggunakan bahasa umum, pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 80%; sedang sisanya 20% dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam hubungannya dengan korelasi, maka  $r^2$  merupakan kuadrat dari koefisien korelasi yang berkaitan dengan variabel bebas (X) dan variabel Y (tergantung). Secara umum dikatakan bahwa  $r^2$  merupakan kuadrat korelasi antara variabel yang digunakan sebagai predictor (X) dan variabel yang memberikan response (Y). Dengan menggunakan bahasa sederhana  $r^2$  merupakan koefisien korelasi yang dikuadratkan. Oleh karena itu, penggunaan koefisien determinasi dalam korelasi tidak harus diinterpretasikan sebagai besarnya pengaruh variabel X terhadap Y mengingat bahwa korelasi tidak sama dengan kausalitas. Secara bebas dikatakan dua variabel mempunyai hubungan belum tentu variabel satu mempengaruhi variabel lainnya. Lebih lanjut dalam konteks korelasi antara dua variabel maka pengaruh variabel X terhadap Y tidak nampak. Kemungkinannya hanya korelasi merupakan penanda awal bahwa variabel X mungkin berpengaruh terhadap Y. Sedang bagaimana pengaruh itu terjadi dan ada atau tidak kita akan mengalami kesulitan untuk membuktikannya. Hanya menggunakan angka  $r^2$  kita tidak akan dapat membuktikan bahwa variabel X mempengaruhi Y. Dengan demikian jika kita menggunakan korelasi sebaiknya jangan menggunakan koefisien determinasi untuk melihat pengaruh X terhadap Y karena korelasi hanya menunjukkan adanya hubungan antara variabel X dan Y. Jika tujuan riset hanya untuk mengukur hubungan maka sebaiknya berhenti saja di angka koefisien korelasi. Sedang jika kita ingin mengukur besarnya pengaruh variabel X terhadap Y sebaiknya menggunakan rumus lain, seperti regresi atau analisis jalur:

### Uji Parsial (uji T)

Pengujian untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen dilakukan dengan uji statistik t. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Penolakan atau penerimaan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ( $H_0$ ) ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis ( $H_0$ ) diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

### Uji Simultan (Uji F)

Uji-F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2011:161):

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel} (\alpha = 5\%)$

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha = 5\%)$

Selain itu dapat pula dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi penelitian  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4. berikut.

**Tabel. 4**  
**Jenis Kelamin Respondan**

		Jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	56.0	56.0	56.0
	Perempuan	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : data diolah penulis tahun 2016

Jumlah responden laki-laki terlihat lebih banyak (56%) dibandingkan jumlah responden perempuan (44%). Hal ini disebabkan karena PT. Eka Sari Lorena Transfort Tbk, bergerak dibidang jasa transfortasi, sehingga hal ini perusahaan menggunakan karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan untuk menjalankan proses baik karyawan manajemen maupun

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dengan analisis deskriptif data terhadap variabel-variabel penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi masing-masing variabel yang diteliti antara lain tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Ketiga variabel bebas yaitu variabel motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan variabel komitmen ( $X_3$ ) serta satu variabel terikat yaitu variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Dalam penelitian ini akan menyajikan data-data hasil penelitian dengan tabel distribusi frekuensi daripada dimensi-dimensi setiap variabel yang selanjutnya analisis deskriptif data dapat di paparkan berdasarkan masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

#### 1. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Motivasi merupakan suatu usaha pimpinan PT . Eka Sari Lorena Transport dalam memimpin perusahaan dimana semua karyawan diarahkan untuk ikut serta dalam meningkatkan prestasi, tujuan perusahaan dalam memperoleh kinerja perusahaan, Hasil penelitian mengenai penjelasan dan penilaian responden terhadap Motivasi dapat dilihat pada tabel.5 di bawah ini :

Tabel. 5  
Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

Variable	Item Pertanyaan	Sangat setuju	Setuju	Ragu- ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju	Total %
Motivasi (X <sub>1</sub> )	1,2,3,4,5,6	48,11	40,06	11,83			100
	7,8,9,10,11	31,47	30,18	23,67	14,68		100
	12,13,14,15,16,17,18,19	32,34	28,63	24,52	14,51		100
Nilai rata-rata dimensi		37,31	32,96	20,01	9,73		100

Berdasarkan tabel 5. terlihat Penjelasan dan penilaian responden tentang motivasi di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport, dari 50 responden memberikan tanggapan dan penilaian dimana hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata dimensi motivasi 37,31 % sangat setuju dan 32,96 % setuju bahwa memberikan motivasi meningkatkan partisipatif karyawan dan dukungan pimpinan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta semua karyawan baik pimpinan perusahaan dan bawahan saling bekerjasama untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan bersama mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab dengan orientasi dan berfokus pada prestasi kerja. Dari segi dimensi partisipatif yang diaplikasikan di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport, dari 50 responden mengatakan 40,06% setuju dan 30,18 sangat setuju bahwa dengan adanya motivasi dapat membuat regenerasi yang berkualitas mencapai kinerja yang optimal.

## 2. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Hasil penelitian mengenai penjelasan dan penilaian responden terhadap variable kompensasi dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini :

Tabel . 6  
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Variable	Item Pertanyaan	Sangat setuju	Setuj u	Kurang setuju	Tida k	Sangat tidak setuj u	Total %
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	1,2,3,4,5,6	37,61	33,53	27,69			100
	7,8,9,10,11,12,13,14	30,82	29,12	24,23	15,83		100
	15,16,17,18,19	40,19	31,38	17,98	10,45		100
Nilai rata-rata dimensi		36,21	31,34	23,30	8,76		100

Berdasarkan tabel 6 terlihat Penjelasan dan penilaian responden tentang kompensasi di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport, dari 50 responden memberikan tanggapan dan penilaian dimana hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata dimensi kompensasi 36,21 % sangat setuju dan 31,34% setuju

## Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen (X<sub>3</sub>)

Komitmen merupakan suatu usaha pimpinan PT . Eka Sari Lorena Transport dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka dari itu perusahaan dapat memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan, usia dan memberikan hak karyawan secara adil serta adanya dukungan dari perusahaan kepada karyawan dengan demikian terjalin kepercayaan dan hubungan serta situasi yang kondusif antara karyawan dengan perusahaan. Hasil penelitian mengenai penjelasan dan penilaian responden terhadap variable komitmen dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini :

Tabel . 7  
Penilaian Responden Terhadap Variabel Komitmen (X<sub>3</sub>)

Variable	Item pertanyaan	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju	Total %
Komitmen (X <sub>3</sub> )	1,2,3,4,5,6,7,8	44,65	40,21	15,14			100
	9,10,11,12,13,14,15	34,13	35,73	23,4	6,74		100
	16,17,18,19	43,36	32,31	11,94	12,39		100
Nilai rata-rata dimensi		40,47	36,08	16,83	6,38		100

Berdasarkan tabel 7 terlihat Penjelasan dan penilaian responden tentang komitmen di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport, dari 50 responden memberikan tanggapan dan penilaian dimana hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata dimensi komitmen 40,47% sangat setuju dan 36,08% setuju terciptanya suatu komitmen organisasi dalam perusahaan akan lebih tercapai dilihat dari personal baik segi umur pekerja yang yang produktif, jenis kelamin, kepribadian, tingkat pendidikan karyawan ,status perkawinan dan situasi lingkungan pekerjaan baik suasana, nilai tempat dan pekerjaan itu sendiri, adanya dukungan bagi karyawan,begitu juga posisi kerja yang dijalani oleh karyawan baik masa kerja dan tingkat pekerjaan yang mengindikasikan hubungan yang kuat karyawan dengan perusahaan yang dampaknya pada peningkatan kinerja karyawan.

Dari segi dimensi personal ,50 responden memberikan penilaian dan mengatakan 40,21 % setuju bahwa komitmen tercapai salah satu faktor dari penentu adalah personalnya yang dapat meningkatkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan yang akhirnya tercapai kinerja. Dari segi dimensi situasional, 50 responden mengatakan 35,73 % setuju bahwa situasi lingkungan kerja merupakan indikator komitmen karyawan terhadap perusahaan, ini megindikasikan bahwa perusahaan harus dapat menciptakan keadilan, nilai tempat kerja dan situasi kerja yang kondusif.

### 3. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena tidak terpenuhannya kebutuhan, keinginan dan harapan serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan kepuasan kerja, kepuasan kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam proses pencapaian kepuasan kerja tersebut perusahaan berusaha melakukan berbagai cara baik dengan melibatkan dan mengikutsertakan karyawan dalam perumusan tujuan kinerja, peningkatan loyalitas yang tinggi karyawan. Hasil penelitian mengenai penjelasan dan penilaian responden terhadap variable kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 8. di bawah ini :

**Tabel . 8**  
**Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Variable	Item pertanyaan	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju	Total %
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	1,2,3	42,22	37,72	10,95	9,11		100
	4,5,6,7	42,28	39,72	11,26	6,74		100
	8,9,10	43,21	38,41	12,31	6,07		100
	11,12,13,14	38,92	34,91	20,24	5,93		100
	15,16,17,18	42,56	31,86	18,82	6,76		100
<b>Nilai rata-rata dimensi</b>		41,84	36,52	14,72	7,00		100

Berdasarkan tabel 8. terlihat Penjelasan dan penilaian responden tentang kepuasan kerja di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport, Dari 50 responden menjelaskan dan tanggapan 41,84 % mengatakan sangat setuju dan 36,52 % kepuasan kerja akan tercapai bila hasil kerja yang berkualitas,tepat waktu, teliti dalam melaksanakan pekerjaan, target tujuan tercapai dan melebihi daripada tujuan, dan dengan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki karyawan serta tanggung jawab yang besar karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan.hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perusahaan yang tentunya semua karyawan mendapatkan keadilan dan dukungan organisasi, menciptakan dan membangun komitmen dan loyalitas yang tinggi para karyawan serta meningkatkan kompetensi karyawan dengan banyaknya mengikuti seminar-seminar, pelatihan dan kursus.

### Pengujian Persyaratan Analisis Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Nilai du dan dl dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

**Tabel. 9 Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.438 <sup>a</sup>	.192	.140	1.41162	1.680

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Dari hasil output tabel 9. di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,680. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 50, serta k = 3 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,631 dan dU sebesar 1,744 (lihat lampiran). Karena nilai DW (1,680) berada pada daerah antara dL dan dU, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (berada di daerah keragu-raguan).

### **Pengujian Hipotesis Antar Variabel**

Hipotesis dilakukan untuk menguji hubungan tiga variabel bebas motivasi (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), dan komitmen (X<sub>3</sub>) terhadap satu variabel terikat kepuasan kerja di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport, sehingga mendapatkan tentang hasil pengaruh atau dampak masing-masing variabel motivasi, kompensasi dan komitmen terhadap variabel kepuasan kerja

### **Hasil Uji hipotesis koefisien korelasi ( R )**

Uji hipotesis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dengan variable dependent ( variabel motivasi (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>) dan komitmen (X<sub>3</sub>) dan variabel kepuasan kerja (Y), dimana dapat diketahui besarnya nilai koefisien korelasi yang dihubungkan dengan besarnya nilai koefisien tersebut antara 0 sampai 1, semakin besar mendekati 1 berarti semakin besar korelasi antar variabel independent dengan variabel dependent. dimana hasil koefisien korelasi sebagai berikut :

**Table. 10**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 <sup>a</sup>	.192	.140	1.41162

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Berdasarkan table 10 diatas diperoleh angka R sebesar 0,438. dimana nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Dari hasil yang didapat dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara motivasi, kompensasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja.

### **Hasil Uji Hipotesis Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentase kontibusi pengaruh variabel independent (motivasi (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>) dan komitmen (X<sub>3</sub>) dan variabel kepuasan kerja) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independent (X) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variable dependen (Y). dari hasil output analisis regresi yang dilakukan dapat dilihat pada output model summary sebagai berikut :

**Table. 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 <sup>a</sup>	.192	.140	1.41162

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Dari nilai Koefisien determinasi diperoleh sebesar 19,2 %, hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independent (motivasi (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>) dan komitmen (X<sub>3</sub>)) terhadap variable kepuasan kerja sebesar 19,2 %, sedangkan sisanya sebesar 80,8 % dijelaskan oleh variabel

independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini berarti terdapat faktor atau variasi lain yang mempengaruhi kepuasan kerja di kantor PT. Eka Sari Lorena Transport.

1. Hasil Uji Hipotesis Persamaan Regresi Ganda.

Untuk lebih mengetahui dan melihat sebaran variable motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ ), maka dianalisis dengan menggunakan regresi linier ganda untuk kedua variabel independen (motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ )). Dalam perhitungan regresi linier ganda dimana Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2010:277), untuk ketiga variabel independen digunakan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

$Y$  = kepuasan kerja (Variabel dependen/terikat)

$X_1$  = Motivasi (variabel independen/bebas)

$X_2$  = Kompensasi (Variabel Independen/bebas)

$X_3$  = Komitmen (Variabel Independen/bebas)

$a$  = Nilai konstan atau tetap, yang merupakan rata-rata nilai  $Y$  pada saat nilai  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  sama dengan nol

**Tabel. 12**  
**Hasil Uji Hipotesis Persamaan Regresi Ganda**  
**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	47.128	14.908		3.161	.003		
1							
Motivasi	.069	.153	.061	.454	.652	.983	1.017
Kompensasi	.334	.108	.420	3.102	.003	.957	1.045
Komitmen	.022	.091	.033	.245	.808	.958	1.044

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Dari tabel 12. tersebut terlihat jelas nilai 'a' adalah 47.128, koefisien variabel independen 'b<sub>1</sub>' adalah 0,069, variabel independen 'b<sub>2</sub>' adalah 0,334 dan variabel independen 'b<sub>3</sub>' adalah 0,022. Dengan nilai-nilai yang diperoleh akan di substitusikan kedalam persamaan regresi ganda, maka didapat persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$Y = 47.128 + 0,69X_1 + 0,334X_2 + 0,22X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas mengandung pengertian sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,069, artinya jika variable independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja ( $Y$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,069. Maka dapat ditarik kesimpulan koefisien bernilai positif terjadi hubungan yang positif juga antara motivasi dengan kepuasan kerja, semakin naik motivasi maka semakin meningkat kepuasan kerja.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,334, artinya jika variable independen lain nilainya tetap dan kompetensi mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,334. Maka dapat ditarik kesimpulan koefisien bernilai positif terjadi hubungan yang positif juga antara kompensasi dengan kepuasan kerja, semakin naik kompensasi yang di terima karyawan maka semakin meningkat kepuasan kerja.
3. Koefisien regresi variabel komitmen ( $X_3$ ) sebesar 0,022, artinya jika variable independen lain nilainya tetap dan komitmen mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja ( $Y$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,022. Maka dapat ditarik kesimpulan koefisien bernilai positif terjadi hubungan yang positif juga antara komitmen dengan kepuasan kerja, semakin naik komitmen yang di terima karyawan maka semakin meningkat kepuasan kerja.
4. Secara umum jika variabel independen motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ ) mengalami naik secara bersama-sama, maka mengakibatkan meningkatnya nilai kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,425.

### Hasil Uji Hipotesi Secara Simultan ( Uji F )

Untuk menguji pengaruh variable independen motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ ) secara serempak terhadap kepuasan kerja di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport digunakan uji statistik F (uji F). Hasil uji secara serempak dapat dilihat pada Tabel 13. sebagai berikut :

**Tabel. 13**  
**Hasil Uji Hipotesis simultan**

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.827	3	96.942	3.649	.019 <sup>b</sup>
	Residual	1222.153	46	26.569		
	Total	1512.980	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan table 13. diatas dari hasil uji simultan ( uji F ) didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3,649. Nilai yang didapat  $F_{hitung}$  selanjutnya dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$  dengan taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$  atau dengan signifikan 95%. Dimana derajat kebebasan  $dk = 3$  dan  $df$  penyebut = 50, maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,66. Hipotesis statistic yang dikemukakan untuk menguji hipotesis tersebut menggunakan hipotesis pengujian sebagai berikut :

Ho di tolak : jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau

Ha diterima : jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Berdasarkan kepada hipotesis yang dibangun dan kriteria pengujian tersebut didapatkan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 3,649. dari hasil yang didapat menyatakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $3,649 > 2,66$  maka hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y) di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport.

### Hasil Pengujian Hipotesisi Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh asing – masing variabel independen motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kepuasan kerja di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport. digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 14 berikut ini :

**Table. 14**  
**Hasil Uji Hipotesis Parsial ( uji t )**  
**Coefficientsa**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	47.128	14.908		3.161	.003
	Motivasi	.069	.153	.061	.454	.652
	Kompensasi	.334	.108	.420	3.102	.003
	Komitmen	.022	.091	.033	.245	.808

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Berdasarkan tabel 14. diatas didapatkan hasil dari pengujian hipotesis secara parsial ( uji t ) variabel - variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil tersebut diinterpretasikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

1. Menguji variable independen motivasi ( $X_1$ ) terhadap variable dependen kepuasan kerja ( Y )

Uji hipotesis dilakukan dengan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ ;  $2 = 2,5\%$  (uji dua sisi )  $df = n-k-1 = 50-3-1 = 46$ . Maka  $t_{tabel} = 2,000$ . Dari hasil uji hipotesis sesuai dengan tabel 4.25 di dapat  $t_{hitung}$  variable motivasi ( $X_1$ ) = 0.454, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $0.454 > 2,000$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di

terima. Artinya dapat diinterpretasikan secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara motivasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport.

2. Menguji variable independen kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variable dependen kinerja karyawan ( $Y$ )

Uji hipotesis dilakukan dengan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ ;  $2=2,5\%$  (uji dua sisi)  $df = n-k-1 = 50-3-1 = 46$ . Maka  $t_{tabel} = 2,000$ . Dari hasil uji hipotesis sesuai dengan tabel 4.25 di dapat thitung variabel kompensasi ( $X_2$ ) = 3.102, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3.102 > 2,000$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Artinya dapat diinterpretasikan secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport.

3. Menguji variable independen komitmen ( $X_3$ ) terhadap variable dependen kepuasan kerja ( $Y$ )

Uji hipotesis dilakukan dengan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ ;  $2=2,5\%$  (uji dua sisi)  $df = n-k-1 = 50-3-1 = 46$ . Maka  $t_{tabel} = 2,000$ . Dari hasil uji hipotesis sesuai dengan tabel 4.25 di dapat thitung variabel komitmen ( $X_3$ ) = 0.245, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $0.245 > 2,000$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Artinya dapat diinterpretasikan secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara komitmen ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan maka secara rinci aspek-aspek motivasi, kompensasi dan komitmen terhadap kepuasan karyawan dapat dijelaskan sebagaimana yang telah di utarakan dan jelaskan oleh responden penelitian sebanyak 50 responden melalui pengisian kuesioner yang telah disiapkan.

Dari hasil penelitian ini secara deskriptif memaparkan daripada persepsi responden yang terdiri dari 50 responden melalui pengisian kuesioner yang telah disediakan. Penjelasan dan penilaian responden tentang motivasi di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport, dari 50 responden memberikan tanggapan dan penilaian dimana hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata dimensi motivasi 37,31 % sangat setuju dan 32,96 % setuju bahwa motivasi yang diterapkan baik melalui peran serta karyawan, meningkatkan partisipatif karyawan dan dukungan pimpinan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta semua karyawan baik pimpinan perusahaan dan bawahan saling bekerjasama untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan bersama mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab dengan orientasi dan berfokus pada prestasi kerja.

Hal ini diperkuat dengan bukti hasil uji persamaan regresi dengan nilai Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,069, artinya jika variable independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja ( $Y$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,069. Maka dapat ditarik kesimpulan koefisien bernilai positif terjadi hubungan yang positif juga antara motivasi dengan kepuasan kerja, semakin naik motivasi maka semakin meningkat kepuasan kerja serta hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan thitung variable motivasi ( $X_1$ ) = 0.454, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $0.454 > 2,000$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Artinya dapat diinterpretasikan secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara motivasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diterapkan di PT. Eka Sari Lorena Transport dapat dan telah memberikan pengaruh yang dapat meningkatkan kepuasan kerja PT. Eka Sari Lorena Transport, hal ini sejalan dengan Suparno (2014:187), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya..

Dari hasil penelitian ini secara deskriptif memaparkan daripada persepsi responden yang terdiri dari 50 responden melalui pengisian kuesioner yang telah disediakan. Penjelasan dan penilaian responden tentang kompensasi di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport, dari 50 responden memberikan tanggapan dan penilaian dimana hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata dimensi kompensasi 36,21 % sangat setuju dan 31,34% setuju bahwa kompensasi seorang karyawan dapat dipertimbangkan untuk mencapai tujuan dan kinerja karyawan yang dampaknya pada peningkatan kinerja perusahaan.

Dari dimensi yang paling dominan dalam memperngaruhi kinerja, 50 reponden mengatakan 40,47% setuju keterampilan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam mencapai kinerja dan 36,08% setuju pengetahuan karyawan tentang pekerjaan dalam bidangnya dapat mempermudah dalam proses mengerjakan dan mencapai kinerja ini mengindikasikan bahwa perusahaan harus meningkatkan kompetensi karyawan dengan peningkatan pelatihan-pelatihan dan kursus bagi karyawan.

50 responden mengatakan dan memberikan penilaian 41,84 sangat setuju dan 36,52 setuju bahwa sikap karyawan baik perilaku dalam melaksanakan pekerjaan adanya sikap yang saling menghargai rekan kerja, atasan dan sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan bukti hasil uji persamaan regresi dengan nilai Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,334, artinya jika variable independen lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja ( $Y$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,334. Maka dapat ditarik kesimpulan koefisien bernilai positif terjadi hubungan yang positif juga antara kompetensi dengan kepuasan kerja, semakin naik kompensasi yang di

terima karyawan maka semakin meningkat kepuasan kerja serta hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai thitung variabel kompensasi ( $X_2$ ) = 3.102, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3.102 > 2,000$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Artinya dapat diinterpretasikan secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Handoko (2011:155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Dari hasil penelitian ini secara deskriptif memaparkan daripada persepsi responden yang terdiri dari 50 responden melalui pengisian kuesioner yang telah disediakan. Penjelasan dan penilaian responden tentang komitmen di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport, dari 50 responden memberikan tanggapan dan penilaian dimana hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata dimensi komitmen organisasi 40,47% sangat setuju dan 36,08% setuju terciptanya suatu komitmen organisasi dalam perusahaan akan lebih tercapai dilihat dari personal baik segi umur pekerja yang produktif, jenis kelamin, kepribadian, tingkat pendidikan karyawan, status perkawinan dan situasi lingkungan pekerjaan baik suasana, nilai tempat dan pekerjaan itu sendiri, adanya keadilan organisasi serta dukungan organisasi kepada karyawan, begitu juga posisi kerja yang dijalani oleh karyawan baik masa kerja dan tingkat pekerjaan yang mengindikasikan hubungan yang kuat karyawan dengan perusahaan yang dampaknya pada peningkatan kinerja karyawan.

Dari segi dimensi personal, 50 responden memberikan penilaian dan mengatakan 40,21 % setuju bahwa komitmen tercapai salah satu faktor dari penentu adalah personalnya yang dapat meningkatkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan yang akhirnya tercapai kinerja. Dari segi dimensi situasional, 50 responden mengatakan 35,73 % setuju bahwa situasi lingkungan kerja merupakan indikator komitmen karyawan terhadap perusahaan, ini mengindikasikan bahwa perusahaan harus dapat menciptakan keadilan, nilai tempat kerja dan situasi kerja yang kondusif. Hal ini diperkuat dengan bukti hasil uji persamaan regresi dengan nilai Koefisien regresi variabel komitmen ( $X_3$ ) sebesar 0,022, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan komitmen mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,022. Maka dapat ditarik kesimpulan koefisien bernilai positif terjadi hubungan yang positif juga antara komitmen dengan kepuasan kerja, semakin naik komitmen yang di terima karyawan maka semakin meningkat kepuasan kerja serta hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai thitung variabel komitmen ( $X_3$ ) = 0.245, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $0.245 > 2,000$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Artinya dapat diinterpretasikan secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara komitmen ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen memberikan pengaruh terhadap peningkatan dan pencapaian kinerja.

Dari hasil uji hipotesis korelasi didapat hasil bahwa terjadi hubungan yang kuat antara motivasi, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan diperoleh angka R sebesar 0,791. Dari hasil yang didapat dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara motivasi, kompetensi dan komitmen terhadap kepuasan kerja. Dan pengaruh variabel independen (motivasi, kompensasi dan komitmen) terhadap variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 19,2 %, hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ )) terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 19,2 %, sedangkan sisanya sebesar 80,8 % dijelaskan oleh variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini berarti terdapat faktor atau variasi lain yang mempengaruhi kepuasan kerja di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport. Secara umum jika variabel independen motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ ) mengalami naik secara bersama-sama, maka mengakibatkan meningkatnya nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 0,425. dari hasil penelitian diatas sangat jelas sekali menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan komitmen yang diaplikasi di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport memberikan dampak terhadap peningkatan dan pencapaian kinerja karyawan dimana hal tersebut di perkuat dengan hasil uji secara bersama-sama menunjukkan suatu hasil yang signifikan dimana hasil  $F_{hitung}$  sebesar 3,649. dari hasil yang didapat menyatakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $3,649 > 2,66$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y) di kantor PT . Eka Sari Lorena Transport. Hal ini sesuai dengan pendapat Noe (2008,461). Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai perasaan yang menyenangkan yang berasal persepsi karyawan terhadap jabatan serta pekerjaan yang diselesaikannya atau perasaan senang ketika seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya yang dianggap penting bagi dirinya.

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini mengenai pengaruh motivasi, kompensasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Eka Sari Lorena Transport di Bogor adalah sebagai berikut :

1. Motivasi, kompensasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga terciptanya kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja, dan terciptanya suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

2. Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu faktor untuk mengukur tingkat keberhasilan perusahaan dalam mengelola potensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

### Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel motivasi perusahaan perlu terus memberikan dorongan kepada karyawan untuk terus dapat meningkatkan potensi diri, dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Perusahaan masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pada variabel komitmen sangat perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Para pimpinan perlu sering turun kebawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih terpacu dan komit untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2011.
- Samba, S. Pengantar kepemimpinan & manajemen keperawatan untuk perawat klinis. Jakarta. EGC.,2000.
- Handoko, T.H. Manajemen personalia & sumber daya manusia. Yogyakarta. BPFE.,2008.
- Handoko, T.H. Manajemen. Yogyakarta. BPFE. 2009.
- Ilyas, Y. Kinerja : teori, penilaian, dan penelitian. Depok. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI., 2002.
- As'ad, Moh, Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumberdaya Manusia, Edisi 4, Yogyakarta: Liberty, 2000.
- Dessler, Gary, Manajemen Personalialia, Edisi 3, Terjemahan, Jakarta: Erlangga, 1997.
- Kountur, Ronny. Metode Penelitian. Buana Printing. Jakarta. 2009.
- Manzon dan Plesko. *The Relation Between Financial and Tax Reporting Measures of Income. The Law review* , 2002.
- Prof. Dr Lijan Poltak Sinambela,MM.,M.PD, Kinerja Pegawai Tiori Pengukuran dan Implikasi, Graha Ilmu, 2012.
- Supranto,J. Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran, Penerbit Rineka Cipta. Jakarta. 2003.
- DR. AA. Anwar Prabu Mangkunegara, MSI,Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, 2005.
- DR. AA.Anwar Prabu Mangkunegara, MSI, Manejemen Sumber Daya Manusia, Pt. Remaja Rosdakarya Bandung, 2013.
- Mathieu, I., and Zajac, D. *A review and metaanalysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin*, 1990.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat. **2006**.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. . *A three component conceptualization of organizational commitment Human Resource Management Review 1*, 1991.
- Sugiyanto. "Analisis Data Spasial Menggunakan Metode *Geographically Weighed Regression*", *Tesis Magister,Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS),Surabaya*. 2004.
- Hasibuan, Melayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta, 2000.
- Robbins, Stephen, Pelaku organisasi jilid 1. Jakarta PT. Indeks kelompok Gramedia, 2003.
- Gozali.I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2005.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks. 2007.
- Robbin, Stephen P, Judge, Timothy A, *PerilakuOrganisasi*, Terjemahan Diana Angelica, Edisi12 (Jakarta :SalembaEmpat, 2008).
- Sugiono,. Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta 2007.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *ManajemenSumberDayaManusiaPerusahaan*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2008 .

Wisnu, Wardhana, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan* RSUD Dr. Kanudjoso Djatiwibowo Balikpapan, Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas 17 Agustus Surabaya. 2008.