

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BUMI SARANA UTAMA

Nurfadhlika Irsaninda¹, Agung Widhi Kurniawan², M. Ikhwan Maulana Haeruddin³, Romansyah Sahabuddin⁴, Uhud Darmawan Natsir⁵

¹⁻⁵Universitas Negeri Makassar

*Correspondence: nurfadhlika1802@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

Compensation, Motivation, and Job Satisfaction

Article Info:

Received: 16/12/2025

Revised: 29/12/2025

Accepted: 06/01/2026

Published: 20/01/2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Utama dengan melibatkan 50 responden. Studi ini dilakukan untuk memahami sejauh mana kedua variabel tersebut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, kompensasi terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja, terutama melalui pemberian imbalan yang adil dan sesuai. Sementara itu, motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan, yang tercermin dari dorongan internal maupun eksternal karyawan dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk memperhatikan kedua aspek tersebut guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif. Selain itu, temuan penelitian ini memberikan Gambaran bahwa pengelolaan kompensasi yang transparan dan konsisten mampu meningkatkan persepsi keadilan di kalangan karyawan. Hal ini berdampak pada meningkatnya loyalitas serta komitmen terhadap organisasi. di sisi lain, motivasi kerja yang didukung oleh lingkungan kerja yang positif, kepemimpinan yang efektif, serta peluang pengembangan karier turut memperkuat kepuasan kerja secara keseluruhan.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) (CC BY-SA 4.0)

How to cite:



Introduction

Di tengah arus globalisasi yang semakin dinamis, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, SDM berperan memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas dan keberlanjutan perusahaan. Dibandingkan dengan aset lain, SDM memiliki dampak yang jauh lebih besar dalam menentukan arah dan kesuksesan operasional suatu organisasi. Pengelolaan terencana dan efektif tanggung jawab utama manajemen. Kualitas pengelolaan SDM akan sangat menentukan daya saing perusahaan, baik di tingkat lokal maupun global. Sebaliknya, apabila SDM tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menurunkan efektivitas operasional secara keseluruhan (Agustin, 2023).

Kepuasan kerja merupakan kunci pengelolaan SDM yang harus menjadi perhatian utama perusahaan. Kepuasan ini berasal dari pekerjaan mereka memberikan manfaat, sehingga menciptakan rasa nyaman yang dapat meningkatkan semangat dan kualitas kerja. Dengan

demikian, pencapaian kepuasan kerja menjadi salah satu sasaran penting bagi PT. Bumi Sarana Utama.

Sebagai perusahaan yang telah berkiprah selama tiga dekade dengan visi menjadi penyedia aspal terbaik di Indonesia, PT. Bumi Sarana Utama menunjukkan komitmennya untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Untuk memberikan kompensasi yang kompetitif, perusahaan berusaha menciptakan kondisi kerja yang positif disertai pemberian kompensasi kepada karyawan, serta memastikan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan. Dengan langkah strategis ini, PT. Bumi Sarana Utama tidak hanya mendorong kinerja karyawan ke tingkat optimal, tetapi juga membangun fondasi yang kokoh untuk mewujudkan visi perusahaan sekaligus menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, yang menjadi dasar bagi organisasi untuk memahami kebutuhan dan keinginan mereka. Dengan memahami hal tersebut, Kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan hubungan positif antara kontribusi karyawan dan respons perusahaan terhadap upaya mereka. Meskipun memiliki karakter dan keinginan yang berbeda, karyawan harus bekerja sama untuk mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan.

Tugas utama manajemen adalah mengarahkan perbedaan karakter karyawan menjadi energi positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan, stabilitas kerja, dan sikap positif dalam menjalankan tugas.

Untuk mencapai hal ini, pimpinan perlu memiliki kebijakan yang mendukung kepuasan kerja. Untuk mengukur tingkat kepuasan, penulis membagikan kuesioner kepada 45 responden sebagai langkah awal.

Tabel 1. Hasil Prasurvei Kepuasan Kerja PT. Bumi Sarana Utama

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	15	13	6	6	0	157	3,48
	Motivasi kerja	5	7	23	5	0	145	2,93
	Gaji/upah	14	11	7	8	0	151	3,36
	Kompensasi	9	7	13	11	0	134	2,97
Skor rata-rata kepuasan kerja								3,185

Sumber: data diolah 2024

Dari hasil survei, dimensi pekerjaan itu sendiri memperoleh skor 3,48, karyawan merasa puas dengan tugas yang diberikan. Namun, dimensi motivasi kerja menunjukkan skor rata-rata lebih rendah, yakni 2,93, yang mengindikasikan adanya ketidakpuasan di kalangan sebagian besar responden terkait dengan tingkat motivasi yang mereka rasakan. Untuk dimensi gaji/upah, skor rata-rata sebesar 3,36 menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup baik, sementara itu, dimensi kompensasi memperoleh skor rata-rata 2,97, yang menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah dan adanya ketidakpuasan yang signifikan terkait dengan kompensasi yang diterima. Secara keseluruhan, skor rata-rata kepuasan kerja sebesar 3,185 mengindikasikan bahwa meskipun ada beberapa aspek yang mendapatkan tingkat kepuasan yang cukup tinggi, masih terdapat kemungkinan untuk perbaikan, motivasi kerja, kompensasi agar kepuasan kerja meningkat. kompensasi yang dirancang dengan baik dapat mendorong keberhasilan bersama, besaran kompensasi mempengaruhi kondisi ekonomi karyawan.

Motivasi kerja sangat penting dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan, karena motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk berusaha lebih baik. Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda, mulai dari kebutuhan fisik hingga kebutuhan akan rasa aman, yang

harus diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung merasa puas dengan pekerjaannya, sementara kurangnya motivasi dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Ketika motivasi karyawan terjaga dengan baik, mereka akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memberikan kontribusi positif kepada organisasi, dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Dengan terciptanya motivasi kerja yang baik, karyawan dapat menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan, sehingga jelas bahwa kompensasi dan motivasi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Method

Metode penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif berupa deskriptif atau eksplanatori (menyesuaikan jenis penelitiannya), guna untuk mengevaluasi hubungan dan pengaruh antar variabel melalui data yang diperoleh dari responden.

Pada penelitian, populasinya terdiri dari seluruh karyawan PT. Bumi Sarana Utama sebanyak 50 orang. Dimana ukuran populasi yang kecil, penentuan sampelnya menggunakan teknik sensus yaitu Teknik yang seluruh populasinya dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2016), teknik sampling jenuh ini digunakan karena karakteristik populasi cukup homogen.

Dalam penelitian ini dilakukan melalui pengujian regresi linear berganda pada SPSS 25, dilengkapi dengan pengujian validitas, reliabilitas, normalitas data, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Koefisien determinasi reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Koefisien determinasi (R^2) serta uji t dan F digunakan untuk menilai kontribusi dan pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Results and Discussion

Sampel dalam studi ini adalah karyawan PT. Bumi Sarana Utama yang 50 orang. Dimana memiliki karakteristik berbeda-beda. Karakteristik responden yang diambil dalam penelitian ini ialah.

Table 2. Identitas gender

Identitas gender	Frekuensi	Presentasi
Pria	28	56%
Wanita	22	44%
Total Akhir	50	100%

Sumber: data diolah 2024

Dilihat hasil diatas data menunjukkan bahwa dari total responden, 28 orang berjenis kelamin perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan laki-laki mendominasi sampel di penelitian PT. Bumi Sarana Utama. Hal ini dikarenakan PT. Bumi Sarana Utama bergerak di bidang aspal sehingga karyawan yang bekerja di bidang ini didominasi oleh laki-laki.

Table 3. Analisis Validitas Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,717	0,2732	Valid
2	X1.2	0,671	0,2732	Valid
3	X1.3	0,567	0,2732	Valid
4	X1.4	0,616	0,2732	Valid
5	X1.5	0,654	0,2732	Valid
6	X1.6	0,489	0,2732	Valid
7	X1.7	0,308	0,2732	Valid
8	X1.8	0,449	0,2732	Valid

(Sumber: Data kusioner diolah,2024)

Dilihat dari tabel 3, maka 8 dari pernyataan tersebut dinyatakan valid atau semua pernyataan dapat dijadikan ukuran yang hendak diukur yaitu mengukur kompensasi.

Table 4. Analisis Validitas Variabel Motivasi X2

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,461	0,2732	Valid
2	X2.2	0,520	0,2732	Valid
3	X2.3	0,749	0,2732	Valid
4	X2.4	0,664	0,2732	Valid
5	X2.5	0,608	0,2732	Valid
6	X2.6	0,662	0,2732	Valid
7	X2.7	0,686	0,2732	Valid
8	X2.8	0,562	0,2732	Valid
9	X2.9	0,326	0,2732	Valid
10	X2.10	0,783	0,2732	Valid
11	X2.11	0,691	0,2732	Valid
12	X2.12	0,632	0,2732	Valid

Sumber: data diolah 2024

Dilihat pada tabel 4 maka 12 dari pernyataan tersebut dinyatakan valid atau semua pernyataan dapat dijadikan ukuran aspek yang diukur meliputi Motivasi.

Table 5. Analisis Validitas Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,520	0,2732	Valid
2	Y.2	0,437	0,2732	Valid
3	Y.3	0,816	0,2732	Valid
4	Y.4	0,782	0,2732	Valid
5	Y.5	0,762	0,2732	Valid
6	Y.6	0,850	0,2732	Valid
7	Y.7	0,409	0,2732	Valid
8	Y.8	0,550	0,2732	Valid
9	Y.9	0,560	0,2732	Valid
10	Y.10	0,557	0,2732	Valid

Sumber: data diolah 2024

Dikutip dari tabel 5, oleh karena itu dari 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid atau semua pernyataan dapat dijadikan ukuran yang hendak diukur yaitu mengukur kepuasan kerja.

Pengujian reliabilitas dilakukan menilai ketahanan alat ukur terhadap variasi waktu. Instrumen ditetapkan riabel ketika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Hasil uji realibilitas yang diolah peneliti sebagai berikut :

Table 6. Analisis Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Cronbach' Alpha	N of Items
Kompensasi (X1)	.699	8
Motivasi (X2)	.837	12
Kepuasan Kerja (Y)	.826	10

Sumber: data diolah 2024

Mengacu pada tabel diatas, disimpulkan variabel komoensasi memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,699 ($>0,60$), variabel motivasi sebesar 0,837 ($>0,60$). Cronbach's Alpha untuk tiap variabel tercatat lebih tinggi dari 0,60, seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Table 7. Analisis Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.22606745
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.044
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber: Data kusioner,2024)

Analisis normalitas memberikan Asymp. Sig. 0,200 ($> 0,05$), yang mengindikasikan bahwa asumsi normalitas model terpenuhi.

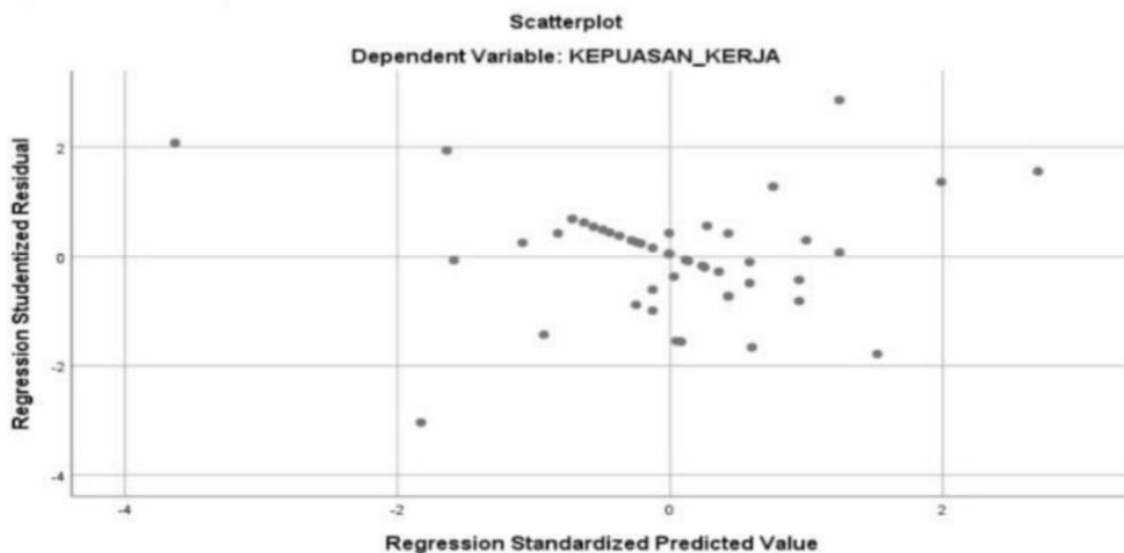
Evaluasi multikolinearitas memberikan nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , yang menunjukkan ketiadaan multikolinearitas. Rincian hasil dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 8. Validasi Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	14.446	4.137			
	Kompensasi	.367	.159	.334	.563	1.777
	Motivasi	.285	.103	.401	.563	1.777
a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA						

Berdasarkan tabel 8, variabel kompensasi dan motivasi menunjukkan angka tolerance masing-masing 0,563 (>0,10) dan VIF 1,777 (< 10), sehingga bentuk regresi ini terhindar dari multikolinearitas antar variabel independen.

Pengujian ketidaksamaan varians digunakan guna menjamin residual dalam persamaan regresi konsisten di seluruh pengamatan. Gejala heteroskedastisitas diperiksa menggunakan scatterplot, dengan hasil ditunjukkan gambar dibawah:



Pengujian Heterokedastitas

Temuan pengujian memperlihatkan sebaran titik-titik data yang berada di bawah nol tanpa pola yang jelas, dengan demikian, model regresi bisa dikatakan bebas dari masalah heteroskedasitas.

Regresi linear berganda digunakan untuk dampak dari variabel bebas, yaitu efek (X1) dan motivasi (X2), pada variabel dependen ialah kepuasan kerja (Y). pengolahan analisis regresi multipel ditampilkan pada tabel berikut :

Table 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.446	4.137		3.492	.001
	Kompensasi	.367	.159	.334	2.311	.025
	Motivasi	.285	.103	.401	2.780	.008

A. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: data diolah 2024

Hubungan regresi yang dianalisis dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai :

$$Y = 14.446 + 0,367 X_1 + 0,285 X_2$$

Makna dari analisis model regresi linear berganda di atas menunjukkan :

1. Angka kostanta 14,446 menunjukkan apabila kompensasi (X1) dan motivasi (X2) nilai nol mengindikasikan bahwa kepuasan kerja (Y) diperkirakan sekitar 14,446.

2. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi mencapai 0,367 menunjukkan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkat kepuasan kerja sebesar 0,367, dengan asumsi motivasi tidak berubah.
3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi 0,285 motivasi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja; setiap kenaikan satu unit pada motivasi akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,285, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung di bandingkan dengan F-tabel dan diperhatikan nilai signifikan pada taraf 5%. Jika F-hitung > F-tabel dan nilai signifikan < 0,05, maka hipotesis diterima. Hasil uji regresi beserta nilai F-tabel > F-table ditampilkan pada tabel berikut :

$$\begin{aligned}
 F\text{-tabel} &= f(n-k-1) \\
 &= f(50-2-1) \\
 &= f(47) \\
 &= 3.20
 \end{aligned}$$

Table 10. Pengujian bersama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.590	2	135.295	19.158	.000 ^b
	Residual	331.910	47	7.062		
	Total	602.500	49			
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI						

Sumber: data diolah 2024

Dari daftar data 10, F-hitung 19,158 > F-tabel menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji hipotesis digunakan guna menilai pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. indikator independen dianggap memiliki pengaruh apabila t-hitung > t-tabel dan tingkat kepercayaan < 0,05. Berdasarkan perhitungan hasil t-tabel ditentukan:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t(a/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0,05/2 ; 50-2-1) \\
 &= t(0,025 ; 47) \\
 &= 2,011
 \end{aligned}$$

Table 11. Pengujian Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.446	4.137		3.492	.001
	Kompensasi	.367	.159	.334	2.311	.025
	Motivasi	.285	.103	.401	2.780	.008

Sumber: data diolah 2024

Sesuai dengan data pada tabel 11, angka uji t setiap variabel independen dapat dipaparkan:

1. Aspek kompensasi memiliki nilai t yang diperoleh $2,311 > t\text{-tabel } 2,022$ dengan angka signifikan $0,025 (< 0,025)$, yang memperlihatkan bahwa kompensasi secara individual, memberikan dampak positif pada kepuasan kerja.
2. Pada aspek motivasi didapatkan data uji t sebesar $2.780 > 2.011$ serta angka signifikan $<0.008 < 0.05$. fakta tersebut menunjukkan secara parsial, aspek motivasi memberikan dampak positif pada variabel kepuasan kerja.
3. Hal tersebut berarti secara parsial, variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan terhadap variabel kepuasan kerja.

Hasil koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh peneliti ditunjukkan dibawah ini sebagai berikut:

Table 12. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.670 ^a	.449	.426	2.657	2.048
A. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi					
B. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: data diolah SPSS,2024

Sesuai dengan data pada tabel 12, angka Adjusted R^2 0,246 (42,6%), memperlihatkan bahwa faktor bebas, yakni kompensasi dan motivasi memaparkan 42,6% ragam kepuasan kerja, namun 57,4% bagian lainnya di pengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Pembahasan

Kompensasi memberikan pengaruh positif secara individual terhadap kepuasan kerja PT. Bumi Sarana Utama.

Data Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. bumi Sarana Utama. uji regresi parsial, tercatat nilai t-tabel 2,011, dengan tingkat signifikan 0,25 di bawah 0,05, yang mengindikasikan terdapat keterkaitan yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi imbalan atas jasa karyawan, sangat penting dalam menciptakan persepsi bahwa karyawan dihargai atas kontribusi mereka. Hal tersebut krusial karena dapat mendorong karyawan menjadi lebih termotivasi dan loyal, sehingga produktivitas perusahaan juga ikut meningkat. Di PT. Bumi Sarana Utama, komponen kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas terbukti berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Dengan mengetahui pengaruh tersebut, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan kompensasi yang efektif dan meningkatkan kepuasan karyawan. Misalnya, gaji yang adil menciptakan rasa keadilan dalam remunerasi, yang penting untuk membangun lingkungan kerja yang sehat. Ketika karyawan merasa gaji mereka sepadan dengan kontribusi yang diberikan, motivasi dan kinerja mereka akan meningkat. Insentif juga memainkan peran penting dalam memberikan penghargaan atas prestasi karyawan. Selain itu, tunjangan seperti kesehatan dan tunjangan hari raya (THR) memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan, menunjukkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.

Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap level kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa semangat kerja berkontribusi secara nyata. Nilai t-hitung sebesar 2,780 melebihi tabel 2,11, dan nilai yang membuktikan bahwa peningkatan motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. pengaruh motivasi ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang terkait dengan kondisi kerja dan lingkungan perusahaan, serta kepuasan karyawan

terhadap pekerjaannya sendiri. Saat karyawan merasa dihargai, motivasi dan kepuasan mereka dalam menjalankan tugas akan meningkat. Penghargaan yang setara dengan usaha yang dilakukan dapat menumbuhkan semangat kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman membantu karyawan tetap fokus serta mengurangi stres, sehingga produktivitas pun meningkat. Fasilitas yang memadai mempermudah pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan antusiasme, dan memperlancar kinerja. Kesempatan untuk mencapai prestasi memberikan rasa pencapaian yang turut meningkatkan kepuasan kerja. Pengakuan dari atasan atas upaya karyawan memperkuat keterikatan mereka dengan perusahaan sekaligus meningkatkan loyalitas dan motivasi.

Kompensasi dan motivasi memiliki secara simultan memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil analisis pengujian memperlihatkan bahwa aspek kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan yang positif dan berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan. Bukti ini terlihat dari nilai F-hitung 19,158 yang lebih tinggi dibanding F-tabel 3,20, serta nilai signifikan kurang dari 0,000, menunjukkan kontribusi nyata kedua variabel tersebut. Kombinasi kompensasi (gaji, insentif, tunjangan, fasilitas) dan motivasi (balas jasa, kondisi kerja, kesempatan berprestasi, pengakuan dari atasan, kepuasan kerja) secara efektif meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan kombinasi kompensasi dan motivasi yang baik, perusahaan dapat membangun iklim kerja bekerja, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Saat kompensasi diberikan secara adil sesuai kontribusi karyawan dan motivasi mereka terpenuhi melalui penghargaan yang tepat. Kondisi tersebut bukan sekedar memperbaiki kesejahteraan karyawan sekaligus kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan kombinasi kompensasi dan motivasi yang baik, perusahaan dapat membangun iklim kerja yang mendorong karyawan bekerja lebih optimal, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Hasil studi ini mendukung penelitian Suroto (2022), yang membuktikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara nyata oleh faktor kompensasi dan motivasi kerja..

Conclusion

Hasil penelitian menunjukkan :

1. Kompensasi terbukti berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan dengan kompensasi yang lebih besar berasosiasi dengan peningkatan kepuasan kerja baik. Hal yang dimaksud menegaskan bahwa peningkatan remunerasi, baik dalam bentuk upah, tunjangan maupun bonus insentif tambahan, dapat meningkatkan kepuasan kerja. berkontribusi langsung terhadap tingkat kepuasan kerja. sebaliknya, jika kompensasi kompensasi yang rendah dapat menyebabkan ketidakpuasan dikalangan karyawan.
2. Motivasi berperan berdampak baik dan nyata dalam mempengaruhi tingkat kepuasan terhadap pegawai. Peningkatan semangat kerja, baik berasal dari dorongan internal maupun eksternal, mampu meningkatkan semangat dan kinerja karyawan sehingga perusahaan sehingga perusahaan sebaiknya memperlihatkan motivasi sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja.
3. Kompensasi serta motivasi menunjukkan dampak simultan dalam tingkat kepuasan kerja karyawan, penulis menyampaikan sejumlah anjuran yang didasarkan pada hasil penelitian.

Berdasarkan ringkasan temuan penelitian, dengan demikian, penulis dalam hal ini memberi kontribusi berupa masukan sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memberikan perhatian terhadap pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif. Kompensasi yang baik meningkatkan perusahaan perlu secara rutin melakukan evaluasi terhadap kepuasan karyawan terkait kompensasi yang diterima
2. Untuk menumbuhkan motivasi karyawan beberapa strategi yang diterapkan meliputi penghargaan, lingkungan kerja positif kesejahteraan karyawan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendorong motivasi karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan bersama.

References

- Agustina et al., (2021). Pengaruh *Job Insecurity*, Kondisi Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pabrik Roti New Tweety Magetan. *Jurnal Ilmu-Ilmu Akuntansi*. 2. 12-16.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021) . TurnOver Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stes kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*,2(01),89-98.
- Azhari, A., Rahman, A., & Rauf, D. I. (2026). Digital marketing strategy based on e-service, brand image and reviews for GoFood MSMEs. *Journal of Studies in Academic, Humanities, Research, and Innovation*, 3(1), 541–561. <https://doi.org/10.71305/sahri.v3i1.606>
- Irawan. (2012). *Manajemen Pemasaran Modern Edisi ke-2*. Yogyakarta: LiberOffset.
- Kurniawan, A, W. & Puspitaningtyas, Z. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Cetakan 1
- Kusuma, E. A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square Di Palembang (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).
- Salam. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar)* Tesis. Universitas Hasanuddin: Program Studi Magister Manajemen
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, .Bandung, Penerbit CV. Alfabeta.
- Suyanto. (2012). *Pengaruh Pelayanan Fissskus Dan Tingkat Kesadaran WP Terhadap Perilaku Penghindaran Pajak, Kepatuhan WP Sebagai Variabel Pemoderasi*. JEAM. IX (1).
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahawan*, 9(Mei), 24-35