



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cakranegara

Winia Meysahrani^{1*}, Sri Wahyulina²

^{1,2} Universitas Mataram

Korespondensi penulis: winiameysahrani1@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the influence of compensation and work motivation on employee job satisfaction at PT. Cakranegara Sharia Pawnshop. This research uses a quantitative approach with a causal associative method. The population in this study was 44 employees, with a sampling technique using the census method, so that the entire population was used as respondents. The data collection technique was carried out through distributing questionnaires, while data analysis used multiple linear regression analysis with the help of a statistical program. The research results show that compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Work motivation also has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Apart from that, simultaneously compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Cakranegara Sharia Pawnshop. This shows that the better the compensation provided and the higher the employee's work motivation, the level of employee job satisfaction will also increase.*

Keywords: *Compensation; Work Motivation; Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cakranegara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cakranegara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan serta semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Kata Kunci: *Kompensasi; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan sebuah perusahaan maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat (Hasibuan, 2020).

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu melakukan usaha yang maksimal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Dengan mengelola sumber daya manusia yang baik dan beradaptasi di lingkungan dengan cepat dapat mempermudah mengatasi masalah – masalah yang ada dalam sebuah perusahaan maupun organisasi (Kristanti, Charviandi, Juliawati, & Harto, 2023).

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan kondisi

emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976). Kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, karena karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Dessler, 2016). Kemudian menurut Sedarmayanti (2019) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja akan menimbulkan rasa dihargai pada diri karyawan, sehingga mendorong munculnya sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Dengan hasil yang telah dicapai, kompensasi ini diharapkan para karyawan sebagai motivasi dalam bekerja dengan sangat serius dan maksimal.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurmansyah (2017) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti bahwa pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan itu, penelitian Hidayat (2021) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Mc. Donald (dalam Djamarah, 2008) mengemukakan bahwa, "Motivation is a energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reactions" (Motivasi adalah perubahan energi dalam diri pribadi seorang individu yang ditandai dengan timbulnya afektif/perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan).

Seorang karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik (Dotulong, 2015).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Hal ini diperkuat oleh penelitian Gilman et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan semangat dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Syariah Cakranegara. PT. Pegadaian (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berdiri sejak 1 April 1901 yang bergerak di bidang jasa keuangan dengan fokus utama pada pembiayaan berbasis gadai. Dalam perkembangannya, pegadaian tidak hanya berfokus pada layanan gadai konvensional, tetapi juga memperluas portofolio bisnisnya ke berbagai layanan keuangan modern seperti pembiayaan mikro, investasi emas, serta produk-produk berbasis teknologi digital. Transformasi digital

menjadi langkah strategis perusahaan untuk menjawab tantangan era industri 4.0 dan memberikan pelayanan yang lebih cepat, mudah, serta transparan bagi seluruh lapisan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan awal, diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cakranegara dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja. Karyawan cenderung merasa lebih puas apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja serta diberikan secara adil dan tepat waktu. Selain itu, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi terlihat lebih antusias, disiplin, serta memiliki semangat dalam mencapai target kerja.

Dalam pelaksanaannya, perusahaan juga menetapkan target kerja yang cukup tinggi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian kinerja organisasi. Tingginya target yang harus dicapai tersebut menuntut karyawan untuk bekerja lebih optimal, cepat, dan efisien, sehingga secara tidak langsung meningkatkan beban kerja yang dirasakan. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk memberikan kompensasi tambahan, seperti insentif atau bonus, sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian target tersebut sekaligus untuk menjaga motivasi kerja karyawan.

Hasil pengamatan juga menunjukkan adanya peningkatan antusiasme karyawan dalam melayani nasabah, kepatuhan terhadap arahan pimpinan, serta munculnya inisiatif dalam bekerja. Di sisi lain, pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu mampu meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan, terutama ketika kompensasi tersebut dirasakan sebanding dengan tingginya target kerja yang harus dicapai. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Namun demikian, temuan tersebut masih bersifat deskriptif dan belum diuji secara empiris. Oleh karena itu, diperlukan penelitian kuantitatif untuk menguji secara lebih mendalam pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut serta didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cakranegara”.

KAJIAN TEORITIS

1. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley & Yukl (dalam Tsauri, 2013) teori kepuasan kerja ada tiga macam yaitu, *discrepancy theory*, *equity theory*, *two factor theory* sebagai berikut:

a. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*).

Kepuasan dan ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya kecil. Sebaliknya, ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaan besar.

b. Teori keadilan (*Equity Theory*).

Tingkat kepuasan seseorang bergantung pada caranya merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan adil atau tidak adil diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang memiliki tingkat pekerjaan yang sama. Apabila karyawan merasa memperoleh perlakuan dan kompensasi yang adil sesuai dengan kontribusi yang diberikan, maka kepuasan kerja akan meningkat.

c. Teori Dua-Faktor (*Two Factor Theory*).

Menurut Frederick Herzberg (1959) dalam Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*), kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu *hygiene factors* dan *motivator factors*. *Hygiene factors* merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi eksternal pekerjaan, seperti kompensasi, gaji, kebijakan perusahaan, hubungan kerja, dan kondisi kerja yang berfungsi untuk mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja. Sementara itu, *motivator factors* merupakan faktor intrinsik yang meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, serta kesempatan pengembangan diri yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Teori ini menegaskan bahwa kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang adil dan layak akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong semangat, tanggung jawab, dan keterlibatan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Menurut Handoko (2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Pendapat tersebut sejalan dengan Kadarisman (2014) yang mengemukakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh seorang karyawan, pegawai, atau pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya kepada organisasi.

Selanjutnya, Wibowo (2015) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sejumlah paket yang ditawarkan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja yang mereka sumbangkan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Narimawati (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai bentuk tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Menurut Marwansyah (2010) kompensasi tidak hanya berupa imbalan langsung, tetapi juga imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (*benefit*), layanan tambahan, serta insentif yang diberikan untuk memotivasi pekerja agar mampu mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Konsep kompensasi tersebut juga dikembangkan oleh Gomez Mejia et al (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi yang telah mereka berikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya dalam suatu organisasi yang dikondisikan dengan kemampuannya. Di samping itu, dorongan ini bisa muncul dari dalam diri karyawan ataupun dipengaruhi dari lingkungan di luar diri karyawan.

3. Teori Motivasi Kerja

Beberapa teori motivasi kerja menurut (Kadji, 2012) sebagai berikut:

a. Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b. Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

c. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

d. Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini dilakukan di kantor cabang PT. Pegadaian Syariah Cakranegara. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 44 Karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian Syariah Cakranegara. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Pada penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh atau istilah lainnya adalah sensus, karena populasi yang di amati kurang dari 100 orang sehingga seluruh anggota populasi yang ada di PT. Pegadaian Syariah Cakranegara sebanyak 44 orang dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara, dan dokumentasi. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, alat tulis, dan smartphone/handphone. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh melalui jawaban dari kuesioner yang diisi oleh responden pada PT. Pegadaian Syariah Cakranegara. Adapun yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, karya ilmiah, penelitian terdahulu, jurnal, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian (Rukhmana, 2021). Prosedur analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu uji instrumen penelitian, analisi regresi linear berganda, dan uji asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 (5%), df-44, dan pengujian *Two-Tailed Test* dengan nilai *Rtabel* = 0.297. Dalam menentukan *degree of freedom* (df) yang terdapat pada *Rtabel*, rumusnya adalah $df(N-2)$, dengan N = jumlah sampel ($44 - 2 = 42$).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Ket.
Kompensasi (X1)	X1.P1	0.8337	0.297	Valid
	X1.P2	0.8392	0.297	Valid
	X1.P3	0.7365	0.297	Valid
	X1.P4	0.7420	0.297	Valid

*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Pegadaian Syariah Cakranegara*

	X1.P5	0.7462	0.297	Valid
	X1.P6	0.7239	0.297	Valid
	X1.P7	0.8085	0.297	Valid
	X1.P8	0.7063	0.297	Valid
	X1.P9	0.7750	0.297	Valid
	X1.P10	0.7275	0.297	Valid
	X1.P11	0.6645	0.297	Valid
	X1.P12	0.7444	0.297	Valid
	X1.P13	0.7532	0.297	Valid
	X1.P14	0.8040	0.297	Valid
	X1.P15	0.6323	0.297	Valid
	X1.P16	0.7558	0.297	Valid
	X1.P17	0.7232	0.297	Valid
	X1.P18	0.7487	0.297	Valid
	X1.P19	0.7709	0.297	Valid
	X1.P20	0.7071	0.297	Valid
	X1.P21	0.6995	0.297	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.P1	0.7698	0.297	Valid
	Y.P2	0.6655	0.297	Valid
	Y.P3	0.7092	0.297	Valid
	Y.P4	0.7327	0.297	Valid
	Y.P5	0.7600	0.297	Valid
	Y.P6	0.6977	0.297	Valid
	Y.P7	0.6908	0.297	Valid
	Y.P8	0.7344	0.297	Valid
	Y.P9	0.7219	0.297	Valid
	Y.P10	0.6807	0.297	Valid
	Y.P11	0.7179	0.297	Valid
	Y.P12	0.7806	0.297	Valid
	Y.P13	0.7100	0.297	Valid
	Y.P14	0.6662	0.297	Valid
	Y.P15	0.7281	0.297	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.P1	0.7184	0.297	Valid
	X2.P2	0.7437	0.297	Valid
	X2.P3	0.6824	0.297	Valid
	X2.P4	0.6965	0.297	Valid
	X2.P5	0.6387	0.297	Valid
	X2.P6	0.7203	0.297	Valid
	X2.P7	0.7142	0.297	Valid
	X2.P8	0.8185	0.297	Valid
	X2.P9	0.7187	0.297	Valid

Sumber: Data diolah April 2026, menggunakan Microsoft Excel 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui pernyataan 1 – 45 valid. Maka dari itu, semua pernyataan kusioner dianggap layak untuk dijadikan alat ukur untuk variabel terkait.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Kompensasi (X1)	21	0.961678094	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	9	0.908897938	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	15	0.938515327	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah April 2026, menggunakan Microsoft Excel 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui variabel X1, X2, dan Y memberikan nilai yang reliabel. Maka dari itu, kusioner yang digunakan untuk mengukur variabel X1, X2, dan Y dikatakan layak untuk digunakan terus – menerus.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal, dapat digunakan uji normalitas *probability plot (P-Plot)*, uji *Kolmogrov-Smirnov Test* dan pengujian grafik histogram yang membandingkan distribusi normal, dan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Uji normalitas ini diuji dengan cara pengujian *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan kriteria nilai signifikansi lebih besar (>) dari 0,05, maka dapat disebut bahwa data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

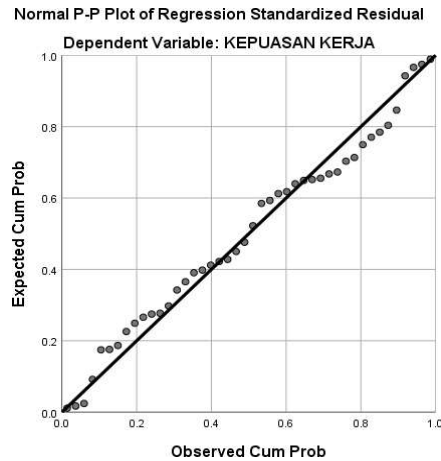
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37823455
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.077
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

- 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 diolah April 2026, menggunakan IBM SPSS.

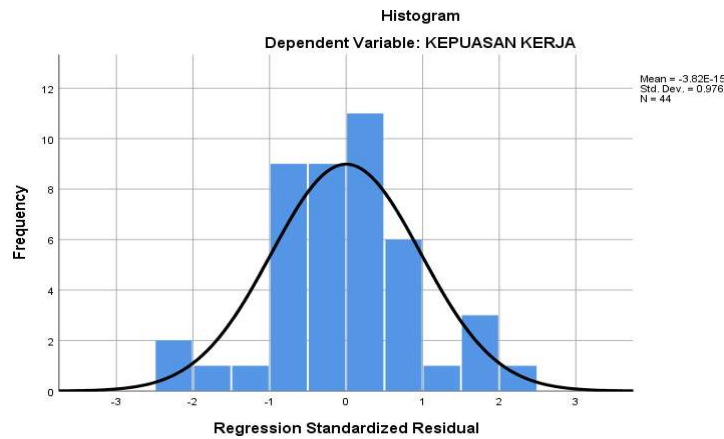
Berdasarkan gambar diatas, dari hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov Test*, mendapatkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 < 0,05$. Maka dari itu, data dapat dikatakan berdistribusi normal.

**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Pegadaian Syariah Cakranegara**



Sumber: Data diolah April 2026, menggunakan IBM SPSS.

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode *P-Plot*, titik-titik mengikuti garis diagonal. Maka dapat dikatakan pola data berdistribusi normal.



Sumber: Data diolah April 2026, menggunakan IBM SPSS.

Berdasarkan gambar histogram diatas, terlihat bahwa diagram batang yang mewakili data pada penelitian ini mengikuti garis yang membentuk seperti gunung. Maka dari itu, data dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	.218	4.583
	MOTIVASI KERJA	.218	4.583

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah April 2026, menggunakan IBM SPSS.

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel X1 adalah $0,218 > 0,10$ dan nilai *VIF* adalah $4,583 < 10,00$. Untuk variabel X2 adalah $0,218 > 0,10$ dan nilai *VIF* adalah $4,583 < 10,00$. Maka dari itu, dalam penelitian ini variabel X1 dan X2 tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

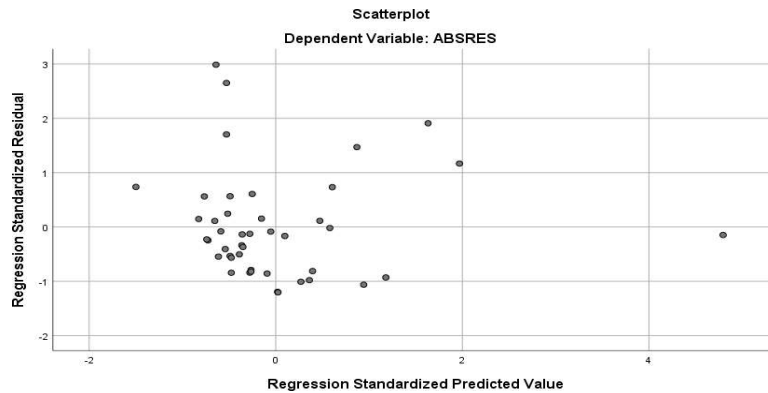
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.967	1.666		3.583	.001
	KOMPENSASI	-.075	.036	-.629	-2.096	.052
	MOTIVASI KERJA	.066	.087	.229	.762	.450

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Data diolah April 2026, menggunakan IBM SPSS.

Berdasarkan tabel diatas, nilai sig. untuk variabel X1 adalah $0,052 > 0,05$. Variabel X2 adalah $0,450 > 0,05$. Maka dari itu variabel X1 dan X2 tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.



Sumber: Data diolah April 2026, menggunakan IBM SPSS.

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik yang mewakili nilai variabel, tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak. Maka dari itu, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan linier dari beberapa variabel *independent* (variabel X) terhadap variabel *dependen* (variabel Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.956	2.898		2.400	.021
	KOMPENSASI	.396	.062	.619	6.348	.000
	MOTIVASI KERJA	.568	.152	.365	3.744	.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah April 2026, menggunakan IBM SPSS.

Pada tabel diatas, dapat dirumuskan dalam rumus analisis regresi linier, sebagai berikut:

$$Y = 3.956 + 0,396X_1 + 0,568X_2 + e$$

$$Y = \text{Kepuasan Kerja } a = \text{Konstanta } (3,956) \quad b^1 = 0,396$$

$$b^2 = 0,568$$

$$X_1 = \text{Kompensasi } X_2 = \text{Motivasi Kerja } e = \text{Error}$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi diatas, maka hasil koefisien regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta (a) pada persamaan tersebut adalah 3,956, artinya jika tidak ada pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y , maka besaran nilai variabel Y adalah 3,956; 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel X_1 adalah 0,396, artinya setiap peningkatan satuan variabel X_1 , akan meningkatkan nilai konstanta variabel Y sebesar 0,396, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak berubah; 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel X_2 adalah 0,568, artinya setiap peningkatan satuan variabel X_2 , akan meningkatkan nilai konstanta variabel Y sebesar 0,568, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak berubah.

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, terlihat bahwa nilai yang muncul adalah positif antara kedua variabel bebas dan variabel terikat. Maka dari itu, jika angka yang muncul adalah positif, menunjukkan perubahan variabel bebas yang searah dengan perubahan variabel terikat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Dalam penelitian ini, digunakan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan nilai dari f_{tabel} untuk tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) adalah 3,23. Dalam menentukan nilai f_{tabel} , diperlukan terlebih dahulu menghitung $df(N-1)$ dan $df(N-2)$ ($df = \text{degree of freedom}$).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2619.769	2	1309.885	220.820	.000 ^b
	Residual	243.208	41	5.932		
	Total	2862.977	43			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Data diolah April 2026, menggunakan IBM SPSS.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $220,820 > 3,23$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, model dalam penelitian ini memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian.

b. Uji t

Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Nilai $\alpha = 5\%$, yaitu 2,019. Dalam menentukan nilai t_{tabel} , diperlukan terlebih dahulu menghitung df (*degree of freedom*) serta menggunakan pengujian *Two-Tailed Test*.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.956	2.898		2.400	.021
	KOMPENSASI	.396	.062	.619	6.348	.000
	MOTIVASI KERJA	.568	.152	.365	3.744	.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah April 2026, menggunakan IBM SPSS.

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) Variabel Kompensasi (X1), mendapatkan nilai titung > ttabel , yaitu 6,348 > 2,019, dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H¹ diterima dan H⁰ ditolak, yang berarti variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Pegadaian Syariah Cakranegara; 2) Variabel Motivasi Kerja (X2), mendapatkan nilai titung > ttabel , yaitu 3,744 > 2,019, dan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H² diterima dan H⁰ ditolak, yang berarti variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Pegadaian Syariah Cakranegara.

c. Koefisien Determinan (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.915	.911	2.436

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Data diolah April 2026, menggunakan IBM SPSS.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi *adjusted R²* sebesar 0,911 atau 91,1%. Angka tersebut mendekati 1, artinya bahwa kemampuan variabel X1 dan X2 mempengaruhi dan menjelaskan variabel Y sebesar 91,1% pada PT. Pegadaian Syariah Cakranegara. Sementara 9,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel – variabel yang terdapat dalam penelitian, maka dapat dijelaskan beberapa hasil atau interpretasi sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cakranegara.

Berdasarkan hasil analisis data, variabel Kompensasi (X1) memperoleh nilai *t*^{hitung} yaitu 6,348 > 2,019, dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H¹ diterima dan H⁰ ditolak, yang berarti variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Pegadaian Syariah Cakranegara.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pemberian kompensasi dapat memberikan manfaat bagi karyawan, di antaranya dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan juga dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu seperti dari Lumbanraja, Salim, & Gultom (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dosen Universitas Islam Swasta di Indonesia. Namun, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khair (2019) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cakranegara.

Berdasarkan hasil analisis data, variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai t^{hitung} yaitu $3,744 > 2,019$, dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H^2 diterima dan H^0 ditolak, yang berarti variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Pegadaian Syariah Cakranegara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang berasal dari Mangkunegara (2017) yang mengatakan bahwa Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya akan menunjukkan motivasi kerja yang lebih besar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yakni yang berasal dari Saragih (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan tetap di Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Akadely (2018) dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Bank BJB cabang Ciamis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cakranegara, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang adil dan layak mampu mendorong semangat kerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang memiliki dorongan untuk berprestasi, berkembang, dan mencapai tujuan cenderung lebih menikmati pekerjaannya dan merasa lebih puas. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kombinasi antara pemberian kompensasi yang layak dan motivasi kerja yang tinggi mampu menciptakan kondisi kerja yang positif serta meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akadely, A. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Pada Bank Bjb Cabang Ciamis. *Journal of Management Review*, 1(3), 106–112.
- Dessler, G. (2016). *Fundamentals of human resource management*.

- Dotulong, L. (2015). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. 3(1), 74–85.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2012). *Managing human resources 7th ed.* Pearson Education, Inc.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177.
- Jufrizen, Lumbanraja, P., Salim, S. R., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Toward the Job Satisfaction and impact on the Permanent Lectures. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi Cetakan Ke 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Narimawati, U. (2011). *Riset Manajemen Sumber daya Manusia Aplikasi Contoh & Perhitungannya*. Jakarta: Agung Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas. Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rukhmana, T. (2021). Memahami sumber data penelitian. *Jurnal Edu Research: Indonesian Institute for Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 2(2), 28–33.
- Saragih, A. Y. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap di Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Universitas Brawijaya.

- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.
- Tsauri, S. (2013). MSDM Manajemen Sumber daya Manusia. *Journal of Modern African Studies*, 35(17).
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.