

**HUBUNGAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN *OUTSOURCING*
DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

TESIS

OLEH

ZURYANI

171804029



PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/21

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : **Hubungan Kompensasi Dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan**

Nama : **Zuryani**

NPM : **171804029**

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II




Dr. M. Rajab Lubis, MS

Dr. Syahril Effendy P. M.Si, MA, M.Psi, M.H

Ketua Program Studi

Direktur

Magister Psikologi



Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS., Kons



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Oktober 2021

Yang Menyatakan



Zuryani

ABSTRAK

HUBUNGAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

Nama : Zuryani
NPM : 171804029
Program : Magister Psikologi
Pembimbing I : Dr. M. Rajab Lubis,MS
Pembimbing II : Dr. Syahril Effendy P. M.Si, MA, M.Psi, M.H

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan anatar kompensasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di UIN Sumatera Uatara Medan. Penelitian ini menggunakan total sampling dalam pemilihan subjek. Subjek dalam penelitian ini dalah seluruh kerja karyawan *outsourcing* di UIN Sumatera Uatara Medan sebanyak 44 orang. Ada tiga hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini: (1) Ada hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja, (2) Ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, (3) Ada hubungan positif antara kompensasui, motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Dimana koefisien r sebesar 0,836 dan $p = 0,000$. Korelasinya bersifat positif , artinya jika kompensasi meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. Koefisien determinan Koefesien determinan R^2 sebesar 0,699, artinya bahwa 69,9% kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 yang diajukan diterima.

Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Dimana koefisien r sebesar 0,890 dan $p = 0,000$. Korelasinya bersifat positif, artinya jika motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. Koefesien determinan R^2 sebesar 0,793, artinya bahwa 79,3% kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Secara bersama-sama variabel kompensasi dan motivasi kerja terdapat hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari tabel model sumarry dimana korelasi r sebesar 0,895 dan $p = 0,000$. Artinya secara bersama-sama variabel X_1 dan X_2 mempengaruhi variabel Y . Berdasarkan hasil penelitian ini maka ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Koefesien determinan R^2 sebesar 0,801, artinya bahwa 80,1% kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan 19,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelskan dalam persamaan regresi tersebut (residual).

Kata Kunci: Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja

ABSTRACT

Zuryani. The Relationship Compensation and Work Motivation with Job Satisfaction of Outsourcing Employees At The State Islamic University of North Sumatera

This study aims to determine the relationship between compensation and work motivation with job satisfaction of outsourcing employees at the State Islamic University of North Sumatera. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between compensation, work motivation and job satisfaction. The study was conducted to all 44 outsourcing employees at the State Islamic University of North Sumatera, with a sampling technique that is total sampling. The technique of data collection uses the documentation method, and the scale method is the scale of the organizational culture and the scale of the organization's climate. Data analysis uses multiple regression techniques.

Based on the results of the study, there is a significant positive relationship between compensation and job satisfaction. Where the coefficient r is 0.836 and $p = 0.000$. The coefficient determinant of R^2 is 0.699, meaning that 69.9% of job satisfaction is influenced by compensation. There is a significant positive relationship between work motivation and job satisfaction. Where the coefficient r is 0.890 and $p = 0.000$. The coefficient determinant of R^2 is 0,793, meaning that 79.3% of job satisfaction is influenced by the work motivation.

Together the compensation and work motivation variables have a significant positive relationship with job satisfaction. This can be seen from the summary model table where the correlation r is 0.895 and $p = 0.001$. This means that together with the variables X_1 and X_2 affect the variable Y . Based on the results of this study, the three hypotheses proposed in this study were accepted. The coefficient determinant of R^2 is 0.801, meaning that 80.1% of job satisfaction is influenced by compensation and work motivation. While 19.9% is influenced by other factors that cannot be described in the regression equation (residual).

Keywords: Compensation, work motivation and job satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, peneliti masih diberikan kesehatan, kekuatan dan semangat sehingga berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW, keluarga beserta sahabat-sahabatnya, yang syafaatnya sangat diharapkan oleh semua umat manusia.

Selanjutnya guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Master pada program studi Pascasarjana Psikologi di Universitas Medan Area, maka tesis ini disusun dengan judul “**HUBUNGAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**”.

Peneliti menyadari tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penulisan tesis ini tidak berjalan dengan baik. Banyak bantuan yang diterima dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Sehubungan dengan hal itu, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya Kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS, Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

4. Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetty, Ms.Kons, Kepala Prodi Magister Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr. M. Rajab Lubis,MS, selaku pembimbing I, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi saran dan masukan, sehingga peneliti mampu menyelesaikan tesis ini dengan hasil yang maksimal.
6. Ibu Dr. Sjahril Effendy, M.Si, M.A, M.Psi, M.H, selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, serta saran-saran dari banyak hal yang peneliti tidak ketahui menjadi tahu.
7. Seluruh dosen di Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area, yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada peneliti.
8. Seluruh staff tata usaha Magister Psikologi Universitas Medan Area, yang telah banyak membantu urusan akademik/administrasi yang peneliti butuhkan.
9. Seluruh keluarga yang saya sayangi, suami serta anak-anak, terimakasih atas do'a dan dukungannya yang sangat berarti bagiku.
10. Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini. Mohon maaf karena tidak dapat menyebutkan namanya satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang diberikan kepada peneliti.

Medan, 26 Agustus 2020

Peneliti,

Zuryani

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	13
2.1.3. Dimensi Kepuasan Kerja.....	17
2.1.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	19

2.2 Motivasi Kerja.....	20
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.2.2. Teori Motivasi.....	23
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	27
2.3 Kompensasi.....	29
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	29
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarannya Kompensasi.....	30
2.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	33
2.3.4 Fungsi Pemberian Kompensasi.....	35
2.3.5 Dimensi-dimensi Kompensasi.....	36
2.4 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.....	37
2.5 Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja.....	37
2.6 Hubungan Kompensasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	38
2.7 Kerangka Konseptual.....	38
2.8 Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.2 Identifikasi Variabel.....	41
3.3 Defenisi Operasioanal.....	41
3.4 Populasi dan Sampel.....	42
3.5 Teknik Pengambilan Sampel.....	43

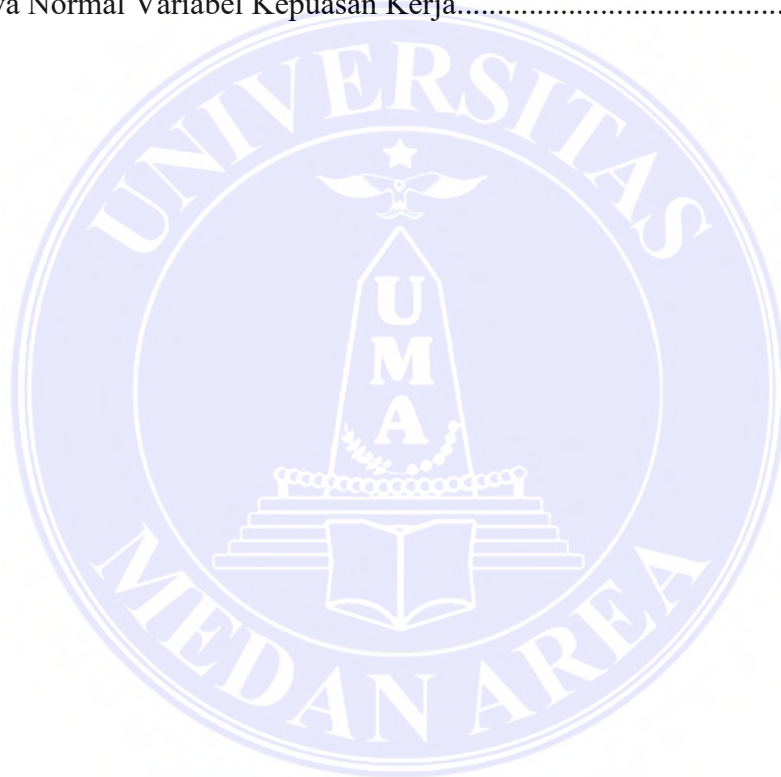
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	43
3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	45
3.8 Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1. Gambaran Subjek Penelitian.....	48
4.2. Orientasi Kancha dan Persiapan Penelitian.....	48
4.3. Uji Coba Alat Ukur.....	53
4.4. Pelaksanaan Penelitian.....	57
4.5. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	57
4.6. Uji Asumsi.....	58
4.7. Hasil Analisis Pearson dan Regresi Berganda.....	58
4.8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	61
4.9. Kriteria.....	61
4.10. Pembahasan.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
1. Penyebaran Skala Kompensasi Sebelum Uji Coba.....	49
2. Penyebaran Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba.....	51
3. Penyebaran Skala Kepuasan kerja Sebelum Uji Coba.....	52
4. Distribusi Aitem skala Kompensasi Setelah Uji Coba.....	54
5. Distribusi Aitem skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba.....	55
6. Distribusi Aitem skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	56
7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	58
8. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji linieritas.....	59
9. Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
10. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
1. Kerangka Konseptual.....	39
2. Kurva Normal Variabel Kompensasi.....	63
3. Kurva Normal Variabel Motivasi kerja.....	63
4. Kurva Normal Variabel Kepuasan Kerja.....	64



DAFTAR LAMPIRAN

- A. Data Uji Coba Skala Kompensasi
- B. Data Uji Coba Skala Motivasi Kerja
- C. Data Uji Coba Skala Kepuasan Kerja
- D. Analisis Uji Validitas Dan Reabilitas
- E. Analisis Uji Asumsi dan Hipotesis
- F. Angket Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam komponen baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda organisasi, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Hal ini akan menciptakan perusahaan yang memiliki daya saing. Pengelola organisasi harus memiliki kemampuan untuk memadukan berbagai keterampilan yang dimiliki oleh anggotanya dengan sumberdaya organisasi lainnya, untuk itu penting sekali bagi manajer memiliki kemampuan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Untuk mengelola manajemen sesuai dengan kaidah diperlukan ilmu pengetahuan. Ilmu tersebut dapat membimbing dan mengarahkan seseorang atau para pengambil keputusan untuk melakukan tindakan-tindakan rasional, sistematis dan meningkatkan kemajuan berpikir. Dari kemajuan berpikir inilah manajemen sebuah lembaga atau organisasi dapat dikelola secara profesional.

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah startegis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal dan bahan-baha yang memadai dalam organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan tanpa di dukung dengan sumber daya manusai yang potensial.

Oleh karena iu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu sumber daya manusia tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap satabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan atau perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya. Sumber daya manusia yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntunan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja . Sumber daya manusia yang menganggap pekerjaan sebagai beban

dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja yang rendah.

Keberadaan karyawan disuau perusahaan adalah tenaganya untuk perusahaan, selanjutnya perusahaan berkewajiban memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tergantung besar kecilnya tenaga dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan (Tohardi, 2002).

Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterim semakin tinggi, statusnya semakin membaik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasannya kerjanya semakin membaik (Hasibuan, 2013).

UIN Sumater Utara merupakan salah satu perguruan tinggi Islam negeri di Sumater Utara yang berdiri sejak tahun 1973. UIN Sumatera Utara yang sejak pertama berdiri bernama IAIN Sumatera utara, pada 2015 berubah nama menjadi UIN Sumatera. Perubahan status tersebut berdasarkan Peraturan Presiden RI 131/2014 yang ditandatangani Susilo Bambang Yudhoyono ketika menjabat sebagai presiden.

Perubahan status ini menjadikan UIN Sumatera utara terus berbenah untuk melakukan perbaikan manajemen sumber daya manusia. Salah satu sumber daya manusia yang menjadi perhatian pihak universitas adalah tenaga cleaning service yang bersatus tenaga out sourcing. Berdasarkan data terdapat 44 karyawan

outsourcing yang bekerja di UIN Sumatera Utara, yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap kebersihan kampus dengan waktu 8 jam kerja perhari dan lima hari kerja dalam seminggu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang supervisor cleaning service, tugas seorang *cleaning service* bukan hanya bertugas dan bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan, akan tetapi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan hati. Jika melakukan pekerjaan dengan hati maka akan menimbulkan keikhlasan dalam bekerja, tidak mengeluh dalam melaksanakan tugasnya, pekerjaan menjadi terasa lebih ringan dan menimbulkan kepuasan kerja.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan mendapatkan kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat dipengaruhi manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaan serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkuhnya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri maupun

masyarakat. Bagi individu, sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Kepentingan bagi industri, kepuasan kerja dapat meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya bagi kepentingan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari era industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Ketidakpuasan dalam bekerja akan menimbulkan perilaku agresif, tau sebaliknya kan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak lingkungan sosialnya. Misal mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku yang cenderung menghindar dari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2011). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap negatif dan pada akhirnya akan menimbulkan frustrasi dan perilaku agrsi. Perilaku negatif tersebut dapat muncul seperti mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung berifat menghindar dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif misalnya, melakukan sabotase , sengaja membuat kesalahan dalam bekerja, menentang atasan atau sampai pada aksi pemogokan. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaanya, yang sering diwujudkan karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya (Martoyo, 2007).

Sementara itu, karyawan yang terpuaskan dalam bekerja akan dapat bekerja dengan lebih baik, penuh semangat, aktif, penuh antusias, disiplin kerja meningkat dan dapat berprestasi lebih baik lagi dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat ditentukan dengan beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi kerja karyawan.

Motivasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen tentunya telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi karyawan. Namun belum sepenuhnya mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Dalam perusahaan atau organisasi, setiap orang dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan motivasi yang optimal. Sebab motivasi kerja merupakan energi pendorong yang membuat seseorang dapat bekerja maksimal. Namun, motivasi kerja seseorang tentu tidak sama, semua sangat tergantung pada keadaan dan penerimanya.

Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang ia butuhkan. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lainnya.

Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang sehingga menimbulkan sikap yang berbeda. Dengan sikap yang berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapainya juga berbeda pula.

Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu, apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa puas. Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar karyawan dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Berdasarkan obeservasi yang penulis lakukan dapa aktivitas karywan outsourcing di UIN Sumatera sore, setipa sore pukul.16.00 WIB, tepatnya sebelum jam pulang kerja, para karyawan melakukan apel sore. Pada apel sore ini, pihak manajemen selalu memberikan motivasi pada karyawan untuk terus meningkatkan semangat dan kualitas kerja. Berdasarkan pernyataan dari pihak manajemen motivasi yang diberikan kepada karyawan setiap apel sore memeberikan dampak positif terhadap perubahan perilaku karyawan dalam bekerja. Dampak positifnya karyawan lebih menikmati dan mencintai pekerjaan, bekerja lebih ikhlas dan tidak dijadikan beban, serta tingkat absensi yang kecil. Namun demikian masih ada karyawa yang belum memunjukan perubahan motivasi dalam bekerja.

Selain motivasi, faktor kompensasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan outsourcing UIN Sumatera Utara berdasarkan peraturan pemerintah di atas Upah minimum provinsi (UMP). Kompensasi yang diberikan tentu bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dari berbagai segi yang terkait, seperti tujangan, kenaikan kompensasi, struktur organisasi dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam pemberian penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Dari uraian di atas, maka peneliti menganggap penting untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Kompensasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing UIN Sumatera Utara.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil wawancara sementara dengan supervisor:

1. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan *outsourcing* di UIN Sumatera Utara.
2. Sering terjadi ketidakhadiran karyawan dalam bekerja.
3. Karyawan merasa tidak puas dengan imbalan yang diterima dari perusahaan.
4. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.
5. Banyak karyawan yang tidak loyal kepada perusahaan.

Permasalahan yang ingin diteliti adalah tentang Kepuasan kerja karyawan Outsourcing UIN Sumatera Utara dan hubungannya dengan kompensasi dan motivasi kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Perumusan masalah adalah untuk mempertegas masalah yang dihadapi juga untuk mempermudah penyelesaiannya. Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan?
2. Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan?
3. Apakah ada hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
2. Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
3. Hubungan kompensasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pengembangan bagi ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, sekaligus untuk memperkaya hasil penelitian dan dapat memberikan gambaran bagaimana hubungan kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pimpinan manajemen UIN Sumatera Utara, diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan agar ke depannya dapat lebih memperhatikan aspek-aspek yang berkenaan dengan kompensasi dan motivasi yang terbentuk yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan pribadi karyawan yang positif dan/atau negatif terhadap keragaman bentuk dari tugas-tugas pekerjaan, penataan kerja, dan hubungan dengan teman kerja (Syafaruddin, 2017)

Greenberg dan Baron (dalam Syafaruddin, 2017) menjelaskan, bahwa bahwa kepuasan kerja adalah mencakup sikap positif atau negatif terhadap suatu pekerjaan. Sejalan dengan pendapat di atas, Beck (1978:34) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang atau respon emosi terhadap pekerjaan. Sedangkan Gibs, et al (1997) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang menghasilkan persepsi terhadap pekerjaan berdasarkan faktor-faktor lingkungan pekerjaan.

Menurut Hasibuan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan). Selian itu, kepuasan kerja adalah penilaian perasaan atas pekerjaan yang ditekuni, baik imbalan, lingkungan fisik maupun lingkungan sosial dari kelompok. (Syafaruddin, 2017).

Menurut pendapat lain kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang penting menyatakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kinicki dan Kreitner, mendefenisikan kepuasan kerja sebagai respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Prasadja, 2018).

Robbins mendefenisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Vecchio menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sementara Gibson menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan (Arif Yusuf, 2018).

Handoko mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Sutrisno, 2009).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan. Imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisi dan psikologis (Sutrisno, 2009).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan dan budaya kerja.

2.1.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Grenberg dan Baron (dalam Syafaruddin , 2017), faktor-faktor kepuasan kerja adalah:

a. Sistem *reward*.

Hal ini terdiri atas penggajian, keuntungan, promosi distribusi terhadap pekerja

b. Penerimaan kualitas pengawasan.

Kepuasan kerja cenderung lebih tinggi bila orang-orang percaya pengawasan kepada mereka yang berkompeten, memiliki minat terbaik dalam pikiran mereka, dan memperlakukan mereka dengan manusiawi dan hormat daripada mereka hanya berlawanan.

c. Desentralisasi.

Desentralisasi adalah tingkatan distribusi kemampuan membuat keputusan diberikan kepada orang-orang sebagai perlawanan tidak hanya kepada seseorang, terpusat kepada satu orang. Ketika kekuasaan didesentralisasikan, maka banyak orang yang dibolehkan mengambil keputusan dan secara bebas berpartisipasi dalam membuat keputusan. Situasi ini cenderung meningkatkan kepuasan kerja.

d. Stimulasi pekerjaan dan sosial.

Banyak orang yang puas dengan pekerjaan bila diberikan kepada mereka suatu beban tugas yang penuh dengan tingkat keragamannya yang juga tidak rendah sehingga tidak membosankan, hal ini juga tidak juga tinggi secara melemahkan dan secara berlebih bertentangan.

e. Kondisi kerja yang menyenangkan

Kondisi lingkungan pekerjaan yang suram, bising, temperatur dan kualitas udara mempengaruhi kepuasan kerja.

Anwar Prabu Mangkunegara (Arif Yusuf, 2018), mengemukakan ada dua yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sementara itu, Edi Sutrisno berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Faktor psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Faktor sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan,

keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

d. Faktor finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, bermacam tunjangan, pemberian fasilitas kerja, dan promosi (Arif Yusuf, 2018).

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (dalam Sutrisno, 2009) adalah:

a. Faktor Individual

Meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.

b. Faktor sosial

Meliputi hubungan keluarga, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.

c. Faktor utama dalam pekerjaan

Meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja dan kesempatan untuk maju.

Sedangkan menurut Brown dan Ghiselli (dalam Sutrisno, 2009), bahwa adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

a. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal

tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaan.

c. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

d. Mutu Pengawasan

Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi kerja.

Faktor-faktor kepuasan kerja dapat disimpulkan menjadi Sistem *reward*, Faktor pekerjaan, Faktor Individual, Kedudukan, Mutu Pengawasan, desentralisasi dan mutu pengawasan.

2.1.3 Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga memiliki beberapa dimensi, diantaranya:

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan anggotanya.

b. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi

Pada umumnya orang menyenangi pekerjaan karena ia memiliki keahlian dibidang tersebut. Jika keahliannya rendah, dapat timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan.

c. Kebijakan manajemen

Kebijakan manajemen dapat dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu baik. Tetapi kebijakan yang diskriminasi dan menunjukkan keberpihakan kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan nyata.

d. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor dominan, dimana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

e. Penghargaan

Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja. Suatu usaha karyawan yang tidak dihargai akan berimplikasi pada faktor lain, seperti rendahnya inovasi dan motivasi.

f. Suasana lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja (Edison dkk, 2016).

Sementara itu, ahli lain Gibson, Ivancevich & Donnely (dalam Edison dkk, 2016), menyatakan dimensi kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Upah

Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.

b. Pekerjaan

Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggungjawab.

c. Kesempatan promosi

Tersedia kesempatan untuk maju.

d. Penyelia

Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.

e. Rekan sekerja

Keadaan dimana rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan menolong.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan dimensi-dimensi kepuasan kerja adalah kepemimpinan, kompensasi, pekerjaan, promosi, rekan kerja dan keamanan pekerjaan

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

a. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

b. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.

c. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

d. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat ketrampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

f. Rekan kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

g. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2007) diukur dengan menggunakan lima indikator:

- a. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- b. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung

jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

- c. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- d. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- e. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi indikator kepuasan kerja adalah isi pekerjaan, organisasi dan manajemen, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan, kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan atasan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Hadari Nawawi (dalam Darsono dan Siswandoko, 2011) kata motivasi berasal dari kata dasar *motive* yang artinya dorongan, sebab atau alasan manusia melakukan tindakan sadar. Siagian (2012) menjelaskan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

Chung & Megginson menyatakan bahwa “ *motivation is defenied as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a*

goal...it is closely related to employee satisfaction and job performance, (Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan) (Faustino, 2003)

Schermerhon mengatakan motivasi adalah digunakan dalam teori manajemen untuk menjelaskan kekuatan dalam diri seseorang yang menentukan tingkat, arah, dan usaha yang tekun dan dikembangkan dalam melaksanakan pekerjaan (Syafaruddin, 2017).

Menurut Zainun Motivasi menjelaskan istilah motivasi dikaitkan dengan kebutuhan (*needs*) atau insentif (*incentive*) suatu perangsang dalam proses pekerjaan. Seve, M. Jex, biasanya motivasi berkenaan dengan pertanyaan utama, yaitu: mengapa seseorang melakukan tindakan? Mengapa seseorang mewujudkan suatu tindakan atau tidak? Disini tampak jelas dibalik suatu tindakan ada motif tertentu (Syafaruddin, 2017).

Stefan Ivanko mendefenisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Kondalkar juga mendefenisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakar yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan (Arif Yusuf, 2018).

Hotgets dan Luthans (dalam Susanto, 2006) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan atau insentif.

Berdasarkan penegertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri individu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.2 Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang dipaparkan oleh beberapa ahli, diantaranya:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow, ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

1) *Physiological needs*

Kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling mendasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.

2) *Safety needs* atau *security needs*

Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindakan kekerasan. Dalam lingkungan kerja, kebutuhan ini terefleksi menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan aman, jaminan hari tua dan kebutuhan pensiun nanti.

3) *Affection needs* atau *Love needs* atau *belonging needs*

Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial dan cinta) merupakan kebutuhan yang tinggi, setelah kebutuhan dasar fisik dan rasa aman.

4) *Esteem needs*

Kebutuhan harga diri. Pada tingkat ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

5) *Self-actualization needs*

Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian potensi yang ada (Edison, dkk, 2016)

b. Teori Erg Alderfer

Menurut Erg Alderfer kebutuhab hierarki meliputi tiga perangkat, yaitu:

1) *Existence*

Kebutuhan akan eksistensi yaitu kebutuhan yang dipusakan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara dan istirahat.

2) *Relatednes*

Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.

3) *Growth*

Pertumbuhan merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif dan produktif (Yusniar Lubis, dkk, 2018).

c. Teori David McClelland

David McClelland mengemukakan ada tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, dan keinginan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- 2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain (Arif Yusuf, 2018).

d. Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama kali dikemukakan oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda tentang manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. Menurut teori X, ada empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja, dan bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya
- 2) Karena karyawan tidak menyukai kerja, maka mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.

- 3) Karyawan akan menghindari tanggungjawab dan pencari pengarah formal bilamana memungkinkan.
- 4) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Berbeda dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia, McGregor menjadikan empat pandangan positif. Yaitu disebut teori Y.

- 1) Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
- 2) Orang-orang akan melakukan pengarah dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- 3) Kebanyakan orang akan belajar untuk menerima bahkan mengusahakan untuk tanggung jawab.
- 4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas kesemua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen (Wilson Bangun, 2012).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan teori-teori motivasi antara lain, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan mencintai, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan untuk tumbuh, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstren yang berasal dari karyawan.

a. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong orang untuk mau melakukan pekerjaan

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang bekerja keras untuk mendapatkan uang.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Ini dilakukan juga untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain.

b. Faktor ekstern

Faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan untuk hidup, kebutuhan untuk memiliki, kebutuhan untuk memperoleh penghargaan, kebutuhan untuk memperoleh pengakuan, lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah jumlah total yang diterima baik berupa uang atau dalam bentuk natura, dimana karyawan atau pekerja menerimanya dari manajemen, atau pemberi kerja. Menurut Rianai, kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (uang) atau tidak langsung (Yusniar Lubis dkk, 2018).

Dalam undang-undang ketenagakerjaan (UUK) No. 13 Tahun 2003, tidak menyebutkan kompensasi, tetapi yang disebutkan istilah upah, meskipun upah sendiri bagian dari kompensasi tetapi makna kompensasi lebih luas dari upah itu sendiri. Kompensasi adalah besaran imbalan keseluruhan atas usaha yang diberikan. Sedangkan besaran upah di Indonesia diatur berdasarkan surat keputusan gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi, kabupaten/kota sesuai wilayahnya. langsung (Yusniar Lubis dkk, 2018).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Faustino, 2003). Beberapa ahli lainnya juga memberikan pengertian kompensasi. Andrew F. Sikula, mendefenisikan kompensasi adalah segala sesuatu yang dikontribusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. menurut Hasibuan menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau

tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Supomo, 2018).

Pendapat Wibowo (2014), yang mengutip pernyataan Eerther dan Davis, mendefinisikan kompensasi adalah *“insentive system link compensation and performance by rewarding employee for their actual result, not for seniority or for hours worked”*. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan prestasi kerja karyawan dengan membayar paling sesuai dan bukan karena kesenioritasan atau lamanya bekerja. Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Armstrong dan Taylor (2014), mendefinisikan kompensasi *“total reward are the combination of financial and non-financial reward made available to employe”* (Prasadja, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang dalam bentuk uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

a. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima karyawan mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.

b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari pada yang diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan. Sebaliknya,

jika kompensasi yang diberikan terlalu tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku.

c. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawan. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan karyawan.

d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan tanggungjawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

e. Peraturan perundang-undangan

Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan tersebut tidak termasuk perusahaan yang memenuhi peraturan pemerintah.

f. Peranan serikat buruh

Keberadaan serikat pekerja dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Agar tidak terjadi konflik antar dua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan (Sutrisno, 2017).

Tohardi (dalam Sutrisno, 2017), menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

a. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu, semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

b. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

c. Kesediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi dengan layak dan adil.

d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja diperusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah tingkat biaya hidup, tingkat kemampuan perusahaan, jenis besar dan kecilnya tanggungjawab, produktivitas, kesediaan untuk membayar, penawaran dan permintan tenaga kerja.

2.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi.

b. Meningkatkan Produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

c. Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu organisasi atau perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, menunjukkan makin suksesnya suatu perusahaan.

d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.

Menurut Prasadja (2018) tujuan pemberian kompensasi adalah:

a. Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan.

Sistem balas jasa yang baik merupakan faktor penarik masuknya karyawan *qualified* dan sebaliknya sistem balas jasa yang buruk dapat mengakibatkan keluarnya karyawan yang *qualified*.

b. Menjamin keadilan

Perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan perusahaan.

c. Menghargai perilaku yang diinginkan

Bila karyawan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik dari pada karyawan yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Notoadmodjo (dalam Sutrisno, 2017), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

a. Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai merupakan suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Menjamin keadilan

Sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

c. Mempertahankan karyawan

Sistem kompensasi yang baik, dapat membuat karyawan lebih survival bekerja dalam organisasi. Hal ini dapat mencegah keluarnya karyawan dari organisasi untuk mencari pekerjaan lain.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Kompensasi yang baik akan lebih menarik lebih banyak calon karyawan dan memberi peluang untuk memilih karyawan terbaik.

e. Pengendalian biaya

Sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan mencari pekerjaan lain.

f. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah pemenuhan kebutuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan perusahaan, memperoleh karyawan yang memenuhi syarat, menjamin keadilan, dan menghargai prestasi.

2.3.4 Fungsi Pemberian Kompensasi

Samsudin Sadili (dalam Supomo, 2018), menjelaskan pemberian kompensasi memiliki fungsi sebagai berikut:

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini memberikan kompensasi pada karyawan berprestasi sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

b. Penggunaan sumber daya manusia lebih efektif dan efisien.

Pemberian kompensasi pada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulka bahwa fungsi pemberian kompensasi adalah pengalokasian sumber daya manusia secara efisein, penggunaan sumber daya manusia lebih efektif dan efaisien, Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

2.3.5 Dimensi-dimensi Kompensasi

Menurut Dressler (Prasadja, 2018), ada dua dimensi kompensasi yaitu:

a. Pembayaran secara langsung (*direct financial payment*)

Kompensasi ini dalam bentuk upah, gaji, insentif dan bonus.

b. Kompensasi tidak langsung (*indirect payment*)

Kompensasi ini dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana organisasi dan kompensasi finansila tidak langsung.

Sedangkan Mondy (2008), membagi dimensi kompensasi dalam dua hal:

a. Kompensasi finsial:

1) Langsung: upah, gaji, komisi dan bonus.

2) Tidak langsung (tunjangan): tunjangan wajib (jaminan sosial, ganti rugi karyawan, cuti keluarga dan pengobatan) dan tunjangan tidak wajib (perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan).

b. Kompensasi non finansial:

1) Pekerjaan : variasi keterampilan, signifikansi tugas, tugas-tugas

- 2) Lingkungan kerja: kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas dan kondisi kerja) dan fleksibilitaas tempat kerja (waktu yang fleksibel, pembagian jabatan, kerja paruh waktu, lebih banyak kerja, lebih sedikir jam, kebijakan-kebijakan yang sehat, pengawasan yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kompensasi adalah pembayaran secara langsung, kompensasi tidak langsung, kompensasi finansial, kompensasi non finansial.

2.4 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan yang menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras dan memungkinkan mereka bekerja dengan tidak tenang, dari hal ini jelas bahwa besar kecilnya kompensasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Sutrisno, 2018)

2.5 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila seorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktifitas karyawan dan tentunya karyawan

tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, hal ini di perkuat juga oleh teori dari Mc. Gregor (dalam As'ad, 1991) menyatakan bahwa seseorang bekerja karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat untuk aktif dan mengerjakan sesuatu. Kemudian Smith dan Wakelley dalam As'ad (1991:47) menambahkan dengan teorinya yang menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap keadaan ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Jadi dorongan seseorang atau motivasi untuk melakukan pekerjaan bertujuan untuk mendapat sebuah kepuasan.

2.6 Hubungan kompensasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja

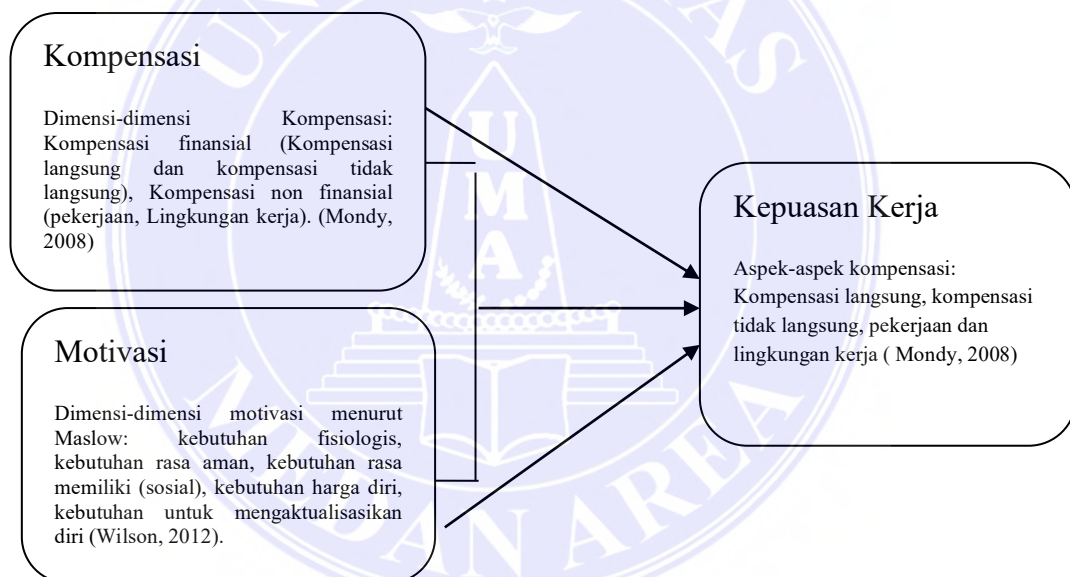
Kompensasi memiliki hubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Sebab, pegawai/karyawan yang terpenuhi kompensasinya, maka motivasinya jauh lebih baik jika dibandingkan dengan pegawai/karyawan yang bekerja pada perusahaan/organisasi yang tidak memberikan kompensasi yang layak. Jika motivasi meningkat, pada akhirnya timbul kepuasan kerja yang berimplikasi dalam peningkatan kinerja (Edison dkk, 2016).

2.7 Kerangka Konseptual

Organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang mempunyai karyawan kurang puas. Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga dan komitmen yang tinggi. Untuk mencapai kepuasan kerja karyawan,

kompensasi yang didapatkan menjadi hal penting untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Jika kebutuhan hidup terpenuhi dari kompensasi yang diberikan perusahaan atau organisasi, maka dapat menimbulkan motivasi kerja bagi karyawan.

Dari uraian teori dan pemikiran yang dikemukakan, maka penulis menuangkannya dalam suatu kerangka konseptual penelitian untuk meneliti hubungan kompensasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai *outsourcing* di UIN Sumatera Utara.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah oleh peneliti

2.8 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Ada hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja. Dengan asumsi semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

H2: Ada hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

H3: Ada hubungan kompensasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan asumsi semakin tinggi kompensasi dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai outsourcing UIN Sumatera Utara.

Penelitian ini dilakukAan pada tanggal Maret - Agustus 2020.

3.2 Identifikasi Variabel

- a. Variabel Bebas : Kompensasi dan Motivasi
- b. Variabel Terikat: Kepuasan Kerja.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan pengukuran yang telah dipersiapkan.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1 Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Data untuk mengetahui kompensasi diungkap dengan menggunakan skala yang disusun oleh peneliti. Semakin tinggi skor, maka dinyatakan semakin tinggi kompensasi dan semakin rendah skor, maka semakin rendah kompensasi

3.3.2 Motivasi

Motivasi adalah hasrat dalam diri yang kuat disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Data mengenai motivasi ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti. Semakin tinggi skor, maka dinyatakan semakin tinggi motivasi dan semakin rendah skor, maka semakin rendah motivasi.

3.3.3 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Data untuk mengetahui kepuasan kerja diungkap dengan menggunakan skala yang disusun oleh peneliti. Semakin tinggi skor, maka dinyatakan semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin rendah skor, maka semakin rendah kepuasan kerja.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Bungin, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing UIN Sumatera Utara sebanyak 44 orang.

Sampel adalah objek dari populasi yang diambil melalui teknik sampling, yakni cara-cara mereduksi objek penelitian dengan mengambil sebahagian saja yang di anggap representatif terhadap populasi (Seoharto, 1995).

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Diketahui bahwa jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 44 orang. Dengan demikian mengingat bahwa anggota populasi dalam penelitian ini tidak lebih dari 100 orang dan teknik pengumpulan data yang utama adalah penyebaran angket (kuesioner) maka penulis memutuskan untuk mengambil seluruh anggota populasi sebanyak 44 orang tersebut menjadi sampel atau dikenal istilah sampel jenuh pada teknik *non probability sampling*. Hal ini didasari pada pendapat Sugiyono (2010) bahwa: sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan kecil.

3.6 Metode Pengumpul Data

Teknik pengambilan data dilakukan dengan kuesioner yang dibuat menggunakan skala Likert dengan 4 jawaban dengan bobot 4=Sangat Setuju (SS), 3=Setuju (S), 2=Tidak Setuju (TS) dan 1=Sangat Tidak Setuju. Instrumen yang berisi skala ini diisi oleh responden dengan memilih salah satu tanggapan yang sudah disediakan. Agar dalam memberikan tanggapan responden tidak seenaknya menulis tanpa berpikir, maka pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dibuat

beravariasi yaitu antara pernyataan-pernyataan yang disajikan yang positif dan pernyataan yang negatif (Soehartono, 1995).

Penelitian ini menggunakan tiga macam skala sebagai alat pengumpulan data:

a. Skala Kompensasi

Skala Kompensasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Mondy (2008) yakni: Kompensasi finansial (Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung), Kompensasi non finansial (pekerjaan, Lingkungan kerja)

b. Motivasi Kerja

Skala Motivasi Kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori motivasi hierarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow, yakni: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki (sosial), kebutuhan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

c. Skala Kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich & Donnely (1993) yakni: Upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia dan rekan sekerja.

3.7 Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Proses pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan menggunakan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam satu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Analisis yang digunakan adalah *Pearson product moment*, sebagaimana yang dijelaskan pada uji hipotesis pada penelitian ini. (Sugiyono, 2010) berpendapat : “Untuk instrumen yang *non test* yang digunakan untuk mengukur sikap cukup memenuhi validitas konstruksi (*construct validity*).

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 1990), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum X^2 \right) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\left(\sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)
 XY : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y
 X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item
 Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 X^2 : Jumlah kuadrat skor X
 Y^2 : Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment*) sebenarnya masih perlu dikorelasikan karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total. Dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi, 1990). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai Formula *Part Whole*.

Adapun Formula *Part Whole* adalah sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 - (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja digunakan Analisis Regresi Berganda. Penggunaan analisis Regresi Berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

Rumus Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Kepuasan kerja

X1 : kompensasi

X2 : motivasi kerja

b_0 : besarnya nilai Y jika X1 dan X2 = 0

b_1 : besarnya pengaruh X1 terhadap Y dengan asumsi X2 tetap

b_2 : besarnya pengaruh X2 terhadap Y dengan asumsi X1 tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi kepuasan kerja . Hal ini dapat dilihat pada tabel model *summary* dimana korelasi r sebesar 0,836 dan $p = 0,000$. Korelasinya bersifat positif, artinya jika kompensasi tinggi maka kepuasan kerja juga semakin meningkat. Koefesien determinan R^2 sebesar 0,699, artinya bahwa 69,9% kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 yang diajukan diterima.
- b. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel model *summary* dimana korelasi r sebesar 0,890 dan $p = 0,000$. Korelasinya bersifat positif, artinya jika motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja juga semakin meningkat. Koefesien determinan R^2 sebesar 0,793, artinya bahwa 79,3% kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 yang diajukan diterima.
- c. Secara bersama-sama variabel kompensasi dan motivasi kerja terdapat hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari tabel model *summary* dimana korelasi r sebesar 0,895 dan $p = 0,000$. Artinya secara bersama-sama variabel X_1 dan X_2 mempengaruhi variabel Y . Berdasarkan hasil penelitian ini maka ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Koefesien determinan R^2 sebesar 0,801, artinya bahwa 80,1% kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan

motivasi kerja. Sedangkan 19,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam persamaan regresi tersebut (residual).

- d. Kompensasi karyawan *outsourcing* di UIN Sumatera Utara Medan tergolong tinggi, dimana nilai rata-rata empirik sebesar 144,80 dan nilai rata-rata hipotetik sebesar 97,5. Sedangkan motivasi kerja tergolong tinggi, dimana nilai rata-rata empirik sebesar 155,34 dan nilai rata-rata hipotetik 90. Sementara kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di UIN Sumatera Utara Medan tergolong tinggi, dimana nilai rata-rata empiriknya sebesar 161,73 dan nilai rata-rata hipotetiknya 90

5.2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran kepada subjek penelitian

Melihat ada kontribusi positif antara kompensasi, motivasi kerja dengan kepuasan kerja, diharapkan kepada karyawan untuk dapat mempertahankan motivasi kerja di lingkungan pekerjaan dengan tetap mempertahankan prestasi kerja yang sudah dicapai, meningkatkan kualitas pekerjaan serta terus memotivasi diri sendiri untuk menghasilkan pekerjaan terbaik sehingga kepuasan kerja lebih meningkat

2. Saran kepada organisasi.

Bagi pimpinan UIN Sumatera Utara Medan agar dapat menumbuhkan motivasi kerja lebih tinggi agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat

3. Saran bagi peneliti lain.

Menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan seperti jumlah sampel yang sedikit yakni sebanyak 44 maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah subjek dalam penelitian selanjutnya. Selain itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja, diantaranya kondisi kerja, pengawasan atasan, kemanan dan kesempatan untuk maju. Dimana faktor-faktor tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Cetakan Pertama. Yogyakarta. Liberty
- As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumberdaya Manusia*, Edisi 4, Yogyakarta: Liberty
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Kencana Predana Media Grup; Jakarta.
- Cardoso Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi: Yogyakarta.
- Darsono & Siswandoko. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 2*. Nusantara Consulting: Jakarta.

- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Gibson, Ivencevich, & Donnelly .1996. *Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jilid I, Terjemahan, Jakarta: Binarupa Aksara
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS: Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Lubis ,Yusniar. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Buku I, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono, Suyadi dan Dewi Primasari. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja & Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. (Edisi 3). Yogyakarta, Indonesia: BPFE-Yogyakarta
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. In Media: Bogor.
- Rivai, Veithzal. et al. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan..* PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Rivai, Veithzal& Ella Jauvani Sagala. (2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo : Jakarta
- Robbins, Stephen P 2008. *The TRUTH about managing People*, cetakan Pertama.
- Schuler R.S. dan Jackson S.E., 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.

Setiawan, I. A. dan I. Ghozali. 2006. *Akuntansi Perilaku*. Semarang, Indonesia: BPFE Universitas Diponegoro.

Siagian, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

Soehartono, Iwan, 1995, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Supomo, R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Media: Bandung.

Susanto. A.B. et al. 2006. *Strategi organisasi*. Cetakan Pertama. Amara Books: Yogyakarta.

Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.

Syafaruddin. 2017. *Psikologi Organisasi dan Manajemen*. Penedamedia Group: Depok.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju: Bandung.

Wibowo, A.N. (2017), "Apa Yang Dimaksud Dengan Motivasi Kerja?", diakses dari <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-motivasi-kerja/> 8678 pada tanggal 10 Juli 2020.

<http://eprints.radenfatah.ac.id/3306/1/KRESNA%20YUDHA%20%2814180103%29.pdf>

(diakses pada 25 Pebruari 2019)

<http://repository.ubharajaya.ac.id/316/> (diakses pada 25 Pebruari 2019)

http://eprints.uny.ac.id/23038/1/lkmal%20Nur%20Muflih_10408144035.pdf



1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Umur : Tahun
- c. Jabatan :
- d. Pendidikan : SMA () S1() S2()
- e. Masa Kerja : 0 - 5() 6 – 10 () 11 - 15 ()
≥ 16 Tahun ()

2. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan bapak /ibu/sdr(i) untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada
- b. Berilah tanda (\surd) pada kolom yang bapak /ibu/sdr(i) pilih sesuai keadaan sebenarnya.
- c. Ada empat alternatif jawaban yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

SKALA A

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya.				
2.	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.				
3.	Jika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik, perusahaan tidak memberikan tunjangan insentif				
4.	Gaji yang saya terima setiap bulan sudah sesuai dengan upah minumum provinsi yang ditetapkan pemerintah				
5.	Perusahaan tidak memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya				
6.	Perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya				
7.	Perusahaan memberikan fasilitas liburan bersama seluruh karyawan				

8.	Saya mendapatkan fasilitas cuti setiap tahunnya.				
9.	Suasan dan lingkungan kerja tidak nyaman				
10.	Fasilitas di tempat kerja tidak mendukung untuk terciptanya suasana kerja yang kondusif				
11.	Sesama karyawan di tempat saya bekerja tidak berkomunikasi secara terbuka dalam menjalankan tugasnya				
12.	Upah yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja yang saya hasilkan				
13.	Perusahaan senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan.				
14.	Pimpinan perusahaan tempat saya bekerja selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan.				
15.	Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.				
16.	Perusahaan tidak memberikan fasilitas liburan bersama seluruh karyawan				
17.	Gaji yang saya dapatkan setiap bulan dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari				
18.	Jika saya menegerjakan pekerjaan tambahan atau bekerja diluar jam kerja, perusahaan memberikan bonus				
19.	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan				
20.	Saya mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan				
21.	Saya tidak mendapat tunjangan makan setiap masuk kerja				
22.	Perusahaan tidak memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya				
23.	Saya mendapatkan tunjangan makan setiap masuk kerja				
24.	Saya mendapatkan tunjangan insentif jika kerja dengan standart yang baik				
25.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya				
26.	Perusahaan memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.				
27.	Gaji yang saya terima setiap bulan tidak sesuai				

	dengan upah minimum provinsi yang ditetapkan pemerintah				
28.	Gaji yang saya dapatkan setiap bulan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari				
29.	Perusahaan tidak memberikan tunjangan hari raya sesuai ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan				
30.	Saya tidak mendapat tunjangan makan setiap masuk kerja				
31.	Peluang yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi tidak merata				
32.	Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya.				
33.	Perusahaan tidak memberikan bonus untuk pekerjaan tambahan				
34.	Upah yang saya terima tidak sesuai dengan prestasi kerja yang saya hasilkan				
35.	Saya tidak mendapatkan tunjangan keluarga				
36.	Saya tidak mendapatkan tunjangan-tunjangan lain yang bersifat tetap (seperti lauk-pauk) setiap bulan				
37.	Perusahaan tidak memberikan tunjangan kesehatan				
38.	Perusahaan jarang membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan.				
39.	Pimpinan perusahaan tempat saya bekerja bersikap acuh kepada karyawan				
40.	Pimpinan jarang menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.				
41.	Saya tidak mendapatkan fasilitas cuti setiap tahunnya				
42.	Saya mendapatkan tunjangan keluarga diluar upah minimal				
43.	Saya mendapatkan tunjangan-tunjangan lain yang bersifat tetap (seperti lauk-pauk) setiap bulan				
44.	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja				
45.	Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif.				

SKALA B

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Gaji sebagai karyawan di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga				
2.	Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan				
3.	Penghasilan yang diterima dari di perusahaan ini sudah sangat memuaskan				
4.	Perusahaan tidak memberikan informasi keselamatan kepada para karyawan apabila dalam keadaan darurat				
5.	Keamanan di lingkungan perusahaan belum dikelola dengan baik				
6.	Saya dapat bersosialisasi dengan baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan				
7.	Saya mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik				
8.	Dengan tanggung jawab yang lebih besar, saya merasa dapat lebih dihormati oleh rekan kerja				
9.	Gaji sebagai karyawan di perusahaan ini belum mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga				
10.	Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan				
11.	Penghasilan yang diterima dari di perusahaan ini belum memuaskan				
12.	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan				
13.	Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada para karyawan apabila dalam keadaan darurat				
14.	Kondisi lingkungan kerja yang digunakan cukup aman				
15.	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan				
16.	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik				

17.	Atasan tidak pernah memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu				
18.	Selama ini perusahaan tidak mengakui dan kurang menghargai hasil kerja saya				
19.	Atasan sering menegur karyawan dengan kata-kata kasar atau emosional				
20.	Gaji yang diterima saat ini dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan akan perumahan				
21.	Tunjangan yang diperoleh dari bekerja di perusahaan ini sudah layak dan memuaskan				
22.	Saya tidak mengetahui kemajuan yang sudah saya capai ketika mampu menyelesaikan tugas				
23.	Hubungan sesama rekan kerja kurang baik				
24.	Saya lebih menikmati bekerja sendirian daripada bekerja sama dengan orang lain				
25.	Atasan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja				
26.	saya kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
27.	Gaji yang diterima saat ini tidak dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan akan perumahan				
28.	Tunjangan yang diperoleh dari bekerja di perusahaan ini belum layak dan tidak memuaskan				
29.	Saya selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan				
30.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi				
31.	Saya menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendirian				
32.	Saya tidak pernah mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan				
33.	Saya kurang mampu bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan				
34.	Teman kerja tidak memberikan penghargaan saat saya berhasil melakukan pekerjaan dengan baik				

35.	Saya merasa rekan kerja tidak menghormati saya				
36.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sering dilakukan di perusahaan ini				
37.	Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik				
38.	saya dapat mengetahui kemajuan yang sudah saya capai ketika mampu menyelesaikan tugas pekerjaan				
39.	Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik				
40.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi jarang dilakukan di perusahaan ini				
41.	Atasan tidak pernah membri pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik				
42.	Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi				
43.	Kondisi lingkungan kerja yang digunakan tidak cukup aman				
44.	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini beresiko menimbulkan kecelakaan kerja/bahaya untuk digunakan				
45.	Keselamatan kerja di perusahaan ini belum diperhatikan dengan baik				
46.	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu				
47.	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya				
48.	Atasan belum pernah menegur karyawan dengan kata-kata kasar atau emosional				
49.	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja				
50.	Hampir setiap saat pekerjaan yang sulit dapat saya selesaikan dengan baik dengan keterampilan yang saya miliki				

SKALA C

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan				
2.	Saya senang dengan promosi(kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan				
3.	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan				
4.	Saya senang dengan pekerjaan yangmenarik dan menantang				
5.	Saya senang dengan pekerjaan sayasendiri karena sesuai dengan harapan saya				
6.	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini.				
7.	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan				
8.	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir karyawan				
9.	Atasan belum memberikan bimbingan yang baik pada karyawan				
10.	Gaji yang saya terima setiap bulan sudah sesuai dengan upah minumum provinsi yang ditetapkan pemerintah				
11.	Gaji yang saya dapatkan setiap bulan dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari				
12.	Jika saya menegerjakan pekerjaan tambahan atau bekerja diluar jam kerja, perusahaan memberikan bonus				
13.	Saya tidak senang dengan dasar yangdigunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan				
14.	Perusahaan tempat saya bekerja jarang ada promosi kenaikan jabatan				
15.	Saya senang d atasan dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya				
16.	Saya senang atasan mempunyai motivasi kerja yang tinggi				
17.	Saya senang atasan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya				
18.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi				
19.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang				

	dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja				
20.	Upah yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja yang saya hasilkan				
21.	Jumlah gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.				
22.	Penilaian untuk promosi kenaikan jabatan tidak berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan				
23.	Kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan tidak dilakukan secara terbuka				
24.	Atasan kurang mampu memotivasi karyawan bawahannya dengan baik				
25.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya				
26.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan/ pengalaman kerja karyawan				
27.	Saya senang atasan memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik				
28.	Saya senang atasan yang dapat memotivasi karyawan bawahannya dengan baik				
29.	Hubungan rekan kerja satu dengan lainnya tidak harmonis				
30.	Upah yang saya terima tidak sesuai dengan prestasi kerja yang saya hasilkan				
31.	Upah yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja yang saya hasilkan				
32.	Atasan tidak mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya				
33.	Atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan semena-mena				
34.	Saya tidak senang dengan pekerjaan saat ini karena tidak sesuai dengan kemampuan saya				
35.	Saya tidak suka dengan pekerjaan saat ini karena tidak sesuai dengan pendidikan/ pengalaman kerja karyawan				
36.	Atasan tidak memberikan dukungan kepada bawahannya				
37.	Saya merasa atasan tidak memiliki motivasi kerja tinggi				
38.	Rekan kerja tidak saling membantu menyelesaikan pekerjaan				
39.	Rekan kerja kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing				
40.	Gaji yang saya terima setiap bulan tidak sesuai dengan upah minimum provinsi yang ditetapkan				

	pemerintah				
41.	Gaji yang saya dapatkan setiap bulan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari				
42.	Perusahaan tidak memberikan bonus untuk pekerjaan tambahan				
43.	Rekan kerja memiliki motivasi kerja rendah				
44.	Ketika saya memiliki masalah, rekan kerja tidak memberikan solusi				
45.	Saya kurang menyukai pekerjaan yang menantang				
46.	Saya tidak senang dengan pekerjaan saya sendiri karena tidak sesuai dengan harapan saya				
47.	Saya merasa tanggung jawab yang diberikan diluar kerja saya menjadi beban				
48.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya				
49.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan				
50.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya				

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

SKALA KOMPENSASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.789	.966	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	122.55	535.882	.730	.	.780
VAR00002	122.64	542.283	.644	.	.783
VAR00003	122.91	538.643	.570	.	.782
VAR00004	122.68	555.710	.069	.	.789
VAR00005	122.80	549.050	.388	.	.786
VAR00006	122.77	548.970	.454	.	.786
VAR00007	122.61	533.405	.844	.	.779
VAR00008	122.61	548.057	.355	.	.786
VAR00009	123.27	535.366	.662	.	.780
VAR00010	123.36	540.376	.697	.	.782
VAR00011	122.70	535.004	.810	.	.780
VAR00012	122.73	534.529	.764	.	.780
VAR00013	122.59	536.945	.695	.	.781
VAR00014	122.50	532.395	.806	.	.779
VAR00015	121.82	526.338	.052	.	.816
VAR00016	122.68	537.106	.752	.	.781
VAR00017	122.75	546.983	.508	.	.785
VAR00018	122.95	542.789	.420	.	.784
VAR00019	122.45	548.300	.435	.	.785
VAR00020	122.43	547.088	.470	.	.785
VAR00021	122.86	538.307	.562	.	.782
VAR00022	122.73	535.970	.759	.	.780
VAR00023	123.36	543.679	.563	.	.784
VAR00024	121.91	445.712	.277	.	.820
VAR00025	122.73	537.505	.753	.	.781
VAR00026	122.70	538.306	.741	.	.781
VAR00027	122.66	547.811	.400	.	.785
VAR00028	122.68	539.431	.624	.	.782
VAR00029	122.07	511.414	.122	.	.810
VAR00030	123.27	540.389	.565	.	.782
VAR00031	123.36	539.446	.680	.	.782
VAR00032	122.73	537.087	.585	.	.781
VAR00033	123.09	541.480	.420	.	.783
VAR00034	122.89	534.894	.766	.	.780
VAR00035	122.91	524.224	.174	.	.793
VAR00036	123.50	540.581	.514	.	.783

VAR00037	122.77	537.761	.576	.	.781
VAR00038	122.66	533.114	.814	.	.779
VAR00039	122.61	535.964	.674	.	.780
VAR00040	121.98	514.162	.110	.	.811
VAR00041	122.61	544.708	.479	.	.784
VAR00042	123.59	545.038	.523	.	.784
VAR00043	123.27	539.412	.516	.	.782
VAR00044	122.59	533.829	.853	.	.779
VAR00045	122.64	533.121	.833	.	.779



SKALA MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.945	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	130.84	241.021	.774	.	.914
VAR00002	130.84	242.416	.668	.	.914
VAR00003	130.84	241.439	.661	.	.914
VAR00004	130.00	235.535	.840	.	.912
VAR00005	130.32	238.594	.649	.	.914
VAR00006	129.73	245.784	.465	.	.916
VAR00007	130.20	241.515	.508	.	.915
VAR00008	130.43	256.298	-.234	.	.921
VAR00009	130.11	237.219	.618	.	.914
VAR00010	130.86	241.144	.721	.	.914
VAR00011	130.89	243.080	.622	.	.915
VAR00012	130.00	238.000	.661	.	.913
VAR00013	130.52	236.860	.622	.	.914
VAR00014	130.41	240.526	.466	.	.915
VAR00015	130.45	242.440	.427	.	.916
VAR00016	130.07	249.135	.119	.	.918
VAR00017	130.43	239.507	.514	.	.915
VAR00018	130.05	236.277	.767	.	.913
VAR00019	129.93	234.484	.851	.	.912
VAR00020	130.77	249.715	.166	.	.917
VAR00021	130.75	248.750	.236	.	.917
VAR00022	130.18	214.385	.291	.	.948
VAR00023	129.77	246.505	.473	.	.916
VAR00024	129.93	251.181	.016	.	.918
VAR00025	130.14	238.911	.628	.	.914
VAR00026	129.93	251.460	-.004	.	.918
VAR00027	130.80	241.190	.530	.	.915
VAR00028	130.86	241.283	.586	.	.914

VAR00029	130.11	239.033	.630	.	.914
VAR00030	129.95	237.951	.744	.	.913
VAR00031	129.91	247.061	.271	.	.917
VAR00032	129.93	241.972	.637	.	.914
VAR00033	129.84	247.579	.189	.	.917
VAR00034	130.02	248.860	.142	.	.918
VAR00035	129.98	242.674	.498	.	.915
VAR00036	130.20	242.818	.368	.	.916
VAR00037	130.07	237.367	.697	.	.913
VAR00038	129.91	249.201	.215	.	.917
VAR00039	129.89	248.243	.205	.	.917
VAR00040	130.09	238.596	.590	.	.914
VAR00041	130.02	237.790	.701	.	.913
VAR00042	130.00	236.372	.746	.	.913
VAR00043	129.86	242.167	.738	.	.914
VAR00044	129.82	251.408	.005	.	.918
VAR00045	129.82	246.757	.368	.	.916
VAR00046	130.02	243.186	.481	.	.915
VAR00047	129.98	237.418	.754	.	.913
VAR00048	129.89	234.336	.852	.	.912
VAR00049	130.00	236.326	.748	.	.913
VAR00050	129.82	249.455	.247	.	.917

SKALA KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Valid		44	100.0
Cases Excluded ^a		0	.0
Total		44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.808	.957	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	136.86	288.307	.684	.	.801
VAR00002	136.98	291.837	.752	.	.803
VAR00003	136.52	288.488	.457	.	.802
VAR00004	136.70	298.399	-.013	.	.809
VAR00005	136.95	288.835	.753	.	.801
VAR00006	136.95	290.463	.769	.	.803
VAR00007	136.93	289.507	.763	.	.802
VAR00008	136.95	290.649	.751	.	.803
VAR00009	137.09	283.433	.750	.	.798
VAR00010	137.57	299.879	-.085	.	.810
VAR00011	137.75	296.099	.148	.	.807
VAR00012	137.23	290.645	.303	.	.804
VAR00013	137.59	293.364	.249	.	.805
VAR00014	137.61	286.150	.557	.	.800
VAR00015	137.07	285.739	.700	.	.800
VAR00016	137.02	284.162	.773	.	.798
VAR00017	136.95	279.905	.794	.	.796
VAR00018	136.86	295.144	.249	.	.806
VAR00019	136.84	293.393	.360	.	.805
VAR00020	137.07	291.972	.502	.	.804
VAR00021	137.75	287.308	.610	.	.801
VAR00022	137.64	294.283	.257	.	.806
VAR00023	137.64	284.004	.597	.	.799
VAR00024	137.18	286.478	.517	.	.801
VAR00025	137.05	258.277	.323	.	.811
VAR00026	137.55	294.161	.186	.	.806
VAR00027	137.07	282.437	.681	.	.798
VAR00028	137.07	282.623	.757	.	.797

VAR00029	136.39	243.266	.258	.	.842
VAR00030	137.59	294.340	.216	.	.806
VAR00031	137.55	292.161	.282	.	.805
VAR00032	137.00	282.186	.785	.	.797
VAR00033	136.95	280.184	.826	.	.796
VAR00034	136.98	290.860	.657	.	.803
VAR00035	137.05	292.742	.397	.	.804
VAR00036	137.05	280.556	.780	.	.796
VAR00037	137.00	280.744	.806	.	.796
VAR00038	137.02	289.604	.574	.	.802
VAR00039	137.05	288.789	.602	.	.802
VAR00040	137.48	296.023	.095	.	.808
VAR00041	137.73	286.482	.639	.	.800
VAR00042	137.16	283.067	.614	.	.798
VAR00043	137.02	289.883	.556	.	.802
VAR00044	136.98	288.906	.608	.	.802
VAR00045	137.00	299.256	-.088	.	.809
VAR00046	136.41	273.224	.029	.	.867
VAR00047	137.09	292.131	.359	.	.804
VAR00048	136.91	296.968	.105	.	.807
VAR00049	136.86	295.888	.348	.	.806
VAR00050	136.84	294.928	.396	.	.806

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMPENSASI	MOTIVASI KERJA	KEPUASAN KERJA
N		44	44	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	144.80	155.34	161.73
	Std. Deviation	22.169	18.125	19.701
	Absolute	.152	.095	.129
Most Extreme Differences	Positive	.128	.080	.096
	Negative	-.152	-.095	-.129

Kolmogorov-Smirnov Z	1.010	.633	.858
Asymp. Sig. (2-tailed)	.259	.818	.453

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

UJI LINIERITAS

Kompensasi – Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEPUASAN KERJA *	44	100.0%	0	0.0%	44	100.0%
KOMPENSASI						

Report

KEPUASAN KERJA

KOMPENSASI	Mean	N	Std. Deviation
69	102.00	1	.
80	116.00	1	.
92	130.00	1	.
115	148.00	1	.
125	150.00	1	.
126	149.00	1	.
127	139.00	1	.
130	169.00	1	.
132	162.00	1	.
135	155.00	1	.
138	152.00	1	.
139	149.00	1	.
140	152.00	1	.
141	145.00	1	.
142	155.00	1	.
143	155.00	2	1.414
144	159.00	1	.
145	157.00	2	2.828

147	165.00	1	.
150	158.00	1	.
152	178.00	2	19.799
153	166.00	1	.
155	165.50	2	.707
156	168.00	1	.
157	166.50	2	4.950
158	170.00	1	.
159	160.00	2	15.556
160	169.67	3	5.859
162	170.00	1	.
164	200.50	2	33.234
166	185.00	1	.
167	179.00	1	.
168	180.00	1	.
169	181.00	1	.
170	188.00	1	.
Total	161.73	44	19.701

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	14846.561	34	436.664	2.133	.115
KEPUASAN	Between	Linearity	11667.443	1	11667.443	57.002	.000
KERJA *	Groups	Deviation from	3179.117	33	96.337	.471	.944
KOMPENSA		Linearity					
SI	Within Groups		1842.167	9	204.685		
	Total		16688.727	43			

Motivasi Kerja – Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEPUASAN KERJA * MOTIVASI KERJA	44	100.0%	0	0.0%	44	100.0%

Report

KEPUASAN KERJA

MOTIVASI KERJA	Mean	N	Std. Deviation
97	102.00	1	.
112	116.00	1	.
125	130.00	1	.
133	139.00	1	.
136	148.50	2	.707
137	150.00	1	.
140	155.00	1	.
144	149.00	1	.
145	152.00	1	.
147	162.00	1	.
148	150.50	2	2.121
149	145.00	1	.
150	155.00	1	.
151	156.00	1	.
152	159.00	1	.
153	160.00	2	7.071
154	154.00	1	.
155	159.00	1	.
157	163.00	1	.
159	167.00	4	1.826
160	166.00	1	.
161	163.00	1	.
164	164.00	1	.
167	172.00	2	2.828
168	170.00	2	.000
169	176.00	3	7.810
171	186.33	3	33.975
173	179.00	1	.

175	180.00	1	.
178	181.00	1	.
179	188.00	1	.
197	192.00	1	.
Total	161.73	44	19.701

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * MOTIVASI KERJA	Between Groups	(Combined)	14185.061	31	457.583	2.193	.075
		Linearity	13227.067	1	13227.067	63.397	.000
	Within Groups	Deviation from Linearity	957.994	30	31.933	.153	1.000
		Total	2503.667	12	208.639		
Total			16688.727	43			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KEPUASAN KERJA *	.890	.793	.922	.850
MOTIVASI KERJA				

UJI REGRESI

Kompensasi –KepuasanKerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.692	10.934

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.692	10.934

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.140	11.015		4.915	.000
	KOMPENSASI	.743	.075	.836	9.879	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Motivasi Kerja – Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.793	.788	9.079

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13227.067	1	13227.067	160.483	.000 ^b
	Residual	3461.660	42	82.420		
	Total	16688.727	43			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.410	11.944		.955	.345
	MOTIVASI KERJA	.968	.076	.890	12.668	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Kompensasi, Motivasi Kerja – Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.791	9.005

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13363.947	2	6681.973	82.400	.000 ^b
	Residual	3324.781	41	81.092		
	Total	16688.727	43			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.886	12.339		1.288	.205
	KOMPENSASI	.179	.138	.202	1.299	.201
	MOTIVASI KERJA	.772	.169	.710	4.574	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

