

## Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan

Rio Irawan Latuconsina<sup>1</sup>, Muhammad Kurniawan<sup>2</sup>, Adie Kurbani<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [riolatuconsina@gmail.com](mailto:riolatuconsina@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [iwanusman@gmail.com](mailto:iwanusman@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [adiekurbani78@gmail.com](mailto:adiekurbani78@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji ada atau tidaknya Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran Angket/Kuesioner kepada 30 orang pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan. Teknik pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji validasi dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yaitu persamaan regresi sederhana, berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t. berdasarkan pengolahan data diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk variabel motivasi dan kepuasan kerja adalah  $Y = 10,678 + 1,129(X1) + 0,486(X2)$ . Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan. Hasil uji hipotesis dengan uji F diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka tingkat signifikansi model regresi lebih kecil dari taraf nyata (0,05). Hasil ini berarti secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja.

### ABSTRACT

*This study aims to determine and test whether or not there is an effect of compensation and motivation on job satisfaction of LPP TVRI South Sumatra employees. The data collection technique in this study was by distributing questionnaires to 30 employees of LPP TVRI South Sumatra. Data testing techniques in this study include validation tests and reliability tests. The classic assumption test is the normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Data analysis techniques are simple regression equation, multiple, correlation coefficient, coefficient of determination, F test, and t test. based on data processing obtained multiple linear regression equation for the variable motivation and job satisfaction is  $Y = 10.678 + 1.129 (X1) + 0.486 (X2)$ . Based on the hypothesis test with the t test obtained a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that partially compensation and motivation have a significant effect on job satisfaction of LPP TVRI South Sumatra employees. The results of hypothesis testing with the F test obtained a significant value of  $0.000 < 0.05$ , so the significance level of the regression model is smaller than the significant level (0.05). This result means that simultaneously compensation and motivation have a significant effect on job satisfaction of LPP TVRI South Sumatra employees.*

**Keywords :** Compensation, Motivation, Job Satisfaction.

### A. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya terpenting bagi perusahaan adalah tenaga kerjanya. Karyawan dan sumber daya manusia sangat penting untuk operasi, arah, dan pertumbuhan perusahaan. Akibatnya, untuk mempertahankan tingkat komitmen, kompetensi, dan pengabdian yang tinggi terhadap perusahaan, personel dalam organisasi memiliki keunggulan khusus yang memerlukan perawatan, perlindungan, dan pengembangan. Pengembangan karyawan sangat penting jika mereka ingin melaksanakan tugas mereka dan mencapai tujuan yang ditetapkan untuk mereka.

Kualitas sumber daya manusia perusahaan, terutama peran dan posisi karyawannya, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitasnya. Oleh karena itu, pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan profesionalisme dan kompetensinya, termasuk meningkatkan disiplin dan citra pelayanan publik. Kompensasi karyawan dapat diberikan sebagai cara untuk menghargai upaya mereka atas nama perusahaan dan untuk meningkatkan kinerja. Bagi karyawan untuk secara konsisten melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, insentif sangat penting. Gaji yang tinggi dan relevan akan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan ingin gaji mereka cukup untuk menutupi kebutuhan mereka dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan semuanya akan menderita jika mereka yakin gaji mereka tidak memadai.

Menurut Mujannah, S. (2019) suatu sistem pemberian kompensasi kepada karyawan yang sesuai dan pantas oleh mereka mengingat sifat dan hasil pekerjaan yang telah mereka selesaikan dikenal sebagai kompensasi yang baik dan efektif. Uang, komoditas langsung, atau keuntungan tidak langsung adalah semua bentuk kompensasi yang dapat diterima. Kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial adalah dua jenis kompensasi. Gaji, bonus, dan tunjangan, upah lembur, liburan berbayar, hari libur berbayar, dan rencana jaring pengaman seperti asuransi tenaga kerja adalah contoh kompensasi finansial. Sementara itu, kompensasi non-finansial memperhitungkan hal-hal seperti beban kerja yang berat, fasilitas tempat kerja yang terbaik, dan lainnya.

Namun, untuk meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan, bisnis harus fokus pada lebih dari sekadar gaji. Ada elemen motivasi penting lainnya untuk dipertimbangkan. Motivasi, menurut Maya (2017) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan atau situasi yang mendorong seseorang untuk bertindak atau terlibat dalam suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Menyediakan faktor motivasi yang membuat seseorang antusias dengan pekerjaannya, membuat mereka berkeinginan untuk berkolaborasi, bekerja dengan baik, dan mengintegrasikan semua usahanya untuk mencapai kepuasan. Kepuasan kerja, menurut Suwanto dan Priansa (2019), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara orang merasakan tentang pekerjaannya sebagai hasil dari sikap pribadi mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka.

Menurut temuan awal studi lapangan yang dilakukan peneliti di TVRI Sumatera Selatan, masih terdapat karyawan yang mengeluhkan keterlambatan tunjangan kinerja, menurunnya kinerja karyawan karena merasa setiap tugas yang diselesaikan kurang dihargai dan sesuai dengan beban kerja yang sudah ada. Ada sejumlah alasan mengapa karyawan berkinerja di bawah standar dan memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah. Salah satunya adalah tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, serta lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang kondusif. Hal ini ditandai dengan kurangnya koordinasi dan komunikasi yang solid antar karyawan. Selain itu, kurangnya solusi dan motivasi yang diberikan pimpinan juga bisa menjadi faktor penyebabnya.

Berdasarkan atmosfer kerja yang telah terjadi peneliti tertarik untuk meneliti serta mengkaji lebih dalam mengenai penerapan bentuk motivasi kerja pada perusahaan LPP TVRI Sumatera Selatan dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan".

## **B. KAJIAN TEORI**

Kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan senang yang muncul karena berhasil menyelesaikan tugas atau pengalaman kerja. Orang biasanya merasa puas

dengan pekerjaan yang telah dilakukan atau sedang dilakukan jika dianggap memiliki harapan yang memuaskan dan sesuai dengan tujuan tugas. Tumanggor (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi terhadap sentimen, preferensi, kepuasan, atau ketidakbahagiaan seseorang di tempat kerja. Menurut perspektif Parnawi (2020), gaji adalah pekerjaan yang dapat memotivasi pekerja untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Menurut Nabawi (2019) Sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya disebut sebagai kepuasan kerja, dengan mempertimbangkan hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap norma dan kebijakan organisasi, persyaratan kinerja, dan faktor lain yang sebanding.

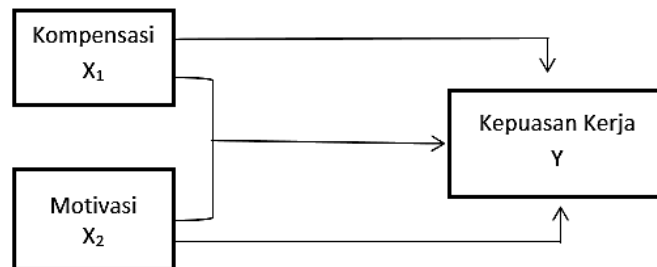
Adapun indikator kepuasan kerja menurut Zainal (2017) yaitu, kualitas kerja, kepemimpinan, rekan kerja yang menyemangati, rekan kerja yang menyemangati, dan ruang kerja. Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, uang menjadi tujuan yang diperoleh manusia melalui kerja. Bersamaan dengan itu, kerja keras mulai dihargai dan loyalitas terhadap perusahaan mulai ditunjukkan oleh karyawan, kemudian perusahaan dihargai melalui pembelian kompensasi. Menurut Subekhi (Suwandi, 2021) Segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh majikan mereka sebagai pengakuan atas kontribusi mereka kepada perusahaan dikenal sebagai kompensasi. Menurut Sunyoto (Aditya, 2021), karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah, premi, bonus, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, perawatan kesehatan, atau asuransi kesehatan, sedangkan menurut Silalahi (2022) menjelaskan bahwa kompensasi bersifat material. yang diterima oleh pegawai sebagai pengganti jasa atau kontribusi kerja, sebagai imbalan atas keahlian, loyalitas dan pekerjaan yang telah dilakukannya. Menurut Sastrohadiwiryono (2019) berpendapat bahwa kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan memberikan upah atau kompensasi kepada karyawannya karena para pekerja tersebut telah memberikan waktu dan tenaga untuk pertumbuhan perusahaan guna mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2013), sistem pembelian komplementer memiliki beberapa kelompok polisi sebagai berikut: 1) Ikatan kerjasama: Hubungan kerja sama formal antara pemberi kerja dan pekerja diciptakan oleh struktur pengupahan ini. 2) Kepuasan kerja: Karyawan dapat memenuhi tuntutan mereka dengan menerima kompensasi. persyaratan fisik, status sosial, dan keegoisan yang disengaja untuk menikmati pekerjaan mereka atau posisi mereka dengan polisi, 3) Pengadaan elektif: Pengusaha akan lebih mudah menemukan dan mempertahankan pekerja terampil jika program kompensasinya cukup besar, 4) Disiplin: Karyawan lebih cenderung disiplin dan mematuhi peraturan yang tepat ketika mereka menerima upah yang baik dan memadai, 5) Inspirasi Akan lebih mudah bagi manajer untuk mendorong bawahannya untuk menghasilkan kinerja yang baik jika diberikan kompensasi yang cukup. Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2010), Kompensasi pemberi kerja diukur dengan menggunakan berbagai faktor, seperti upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Sedangkan menurut Hasibuan (Kurban, Kurniawan, Iswan, & Liana, 2022) menyebutkan jenis-jenis kompensasi langsung sebagai berikut: gaji, upah, kesepakatan yang disepakati, dan upah insentif.

Menurut Felbrianti & Indrawati dalam (Rahmayanti, 2022), motivasi adalah suatu proses yang digunakan untuk mempengaruhi sel agar melakukan sesuatu yang diinginkannya. Motivasi ini sangat penting karena diharapkan akan memotivasi pekerja untuk bekerja keras dan gembira untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoltol, 2012). Menurut (Ariantol & Kurniawan, 2022), motivasi adalah suatu proses yang mempengaruhi atau memengaruhi manusia untuk memenuhi



kebutuhannya dengan mengarahkan kekuatan dan potensi sel setiap orang agar mau bekerja dengan sukses dan tumbuh sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan. Dalam penelitian yang melibatkan dua variabel atau lebih, diperlukan kerangka kolektif yang merupakan sintesa hubungan antar variabel berdasarkan berbagai teori yang telah dijelaskan (Sugiono, 2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat disusun dalam kerangka berpikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Sumber: Sugiono (2022)

**Gambar Paradigma Penelitian**

Dengan mempertimbangkan landasan teori yang telah dikemukakan mengenai permasalahan dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan

H2 = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan.

H3 = Terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Pegawai di LPP TVRI Sumatera Sumatera Selatan

### C. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di LPP TVRI Sumatera Selatan yang beralamat di: Jalan Polm 9 Kampus Nol.1, Lorok Pakjo, Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2022) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan ideologi positivis sebagai landasannya untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah Staf Program LPP TVRI Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui nonprobability sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Adapun sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah pegawai Program LLP TVRI yaitu sebesar 30 pegawai. Dalam penelitian ini digunakan berbagai teknik pengumpulan data, seperti kuesioner, studi dokumentasi, dan wawancara. Uji validitas dan reliabilitas harus dilakukan untuk menilai kualitas kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memverifikasi reliabilitas kuesioner (Sujarweni, 2019). Tes ini mengukur kuesioner yang berperan sebagai prediktor suatu variabel atau konsep. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban setiap responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut konstan atau stabil sepanjang waktu. Tahap akhir pengujian hipotesis dilakukan dengan

menggunakan uji T parsial dan uji F secara bersamaan Setelah dilakukan uji asumsi konvensional yang meliputi koefisien determinasi, uji analisis regresi sederhana, uji analisis regresi berganda, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji multikolinieritas.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) untuk item pernyataan 6,7,8, dan 9 menunjukkan signifikan  $0,000 < 0,05$  dan dinyatakan valid. Kemudian hasil uji validitas variabel motivasi ( $X_2$ ) untuk item pernyataan 10,11,12, dan 13 dengan nilai signifikan  $< 0,05$  dan dinyatakan valid, lalu variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) untuk item pernyataan 1,2,3, 4 dan 5 menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya 13 butir pernyataan dinyatakan valid. Uji reabilitas yang dilakukan pada variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  memiliki koefisien reliabilitas  $> 0,06$  yang menunjukkan bahwa semua variabel reliabel dan layak untuk digunakan.

Untuk menentukan apakah data penelitian didistribusikan secara normal atau tidak, analisis statistik dapat menggunakan uji Satu Sampel Kolmogorov Smirnov. Hasil uji normalitas data ditampilkan pada tabel berikut.:

**Tabel Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorv Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	16.73	16.67	19.23
	Std. Deviation	1.660	1.516	1.977
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.146	.120
	Positive	.104	.146	.116
	Negative	-.130	-.120	-.120
Test Statistic		.130	.146	.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.100 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**Sumber: Diolah dari data primer tahun 2023**

Tabel di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena Asymp. Sig. (2-tailed) variabel Kompensasi ( $X_1$ ), variabel Motivasi ( $X_1$ ), dan variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) semuanya memiliki nilai signifikan  $> 0,05$ .

Pengujian selanjutnya dilakukan Uji multikolinieritas model regresi menentukan apakah variabel independen memiliki korelasi atau tidak, hasil uji multikolinieritas penelitian ini adalah sebagai berikut:





**Tabel Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.678	3.216		3.320	.003		
Kompensasi	1.129	.183	.884	6.163	.000	.747	1.339
Motivasi	-.486	.172	-.406	-2.831	.009	.747	1.339

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Diolah dari data primer tahun 2023**

Tabel diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) adalah 1,339 10, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikator multikolinearitas antar variabel independen.

Uji heteroskedastisitas kemudian digunakan untuk menentukan apakah varian residu dalam model regresi linier berfluktuasi secara konsisten dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Uji Glejser digunakan untuk menguji apakah model regresi menunjukkan heteroskedastisitas atau tidak sebagai bagian dari teknik heteroskedastisitas. Tabel di bawah ini menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas dalam penelitian ini:

**Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.497	1.484		.335	.740		
Kompensasi	.083	.085	.216	.988	.332	.747	1.339
Motivasi	-.042	.079	-.117	-.534	.597	.747	1.339

a. Dependent Variable: Abs\_Res

**Sumber: Diolah dari data primer tahun 2023**

Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kompensasi (X1) dan variabel Motivasi (X2) keduanya memiliki nilai signifikan > 0,05 berdasarkan temuan di atas. Dapat dikatakan bahwa gejala model regresi tidak mendukung heteroskedastisitas.

Hasil analisis data, khususnya uji regresi linier sederhana, yang bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas atau variabel bebas (variabel X) terhadap variabel terikat atau variabel terikat (Y), selanjutnya setelah mengetahui hasil uji asumsi klasik.

**Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.678	3.216		3.320	.003
	Kompensasi	1.129	.183	.884	6.163	.000
	Motivasi	-.486	.172	-.406	-2.831	.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Diolah dari data primer tahun 2023**

Nilai signifikan variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) berturut-turut adalah 0,000 dan 0,009 sesuai dengan tabel di atas, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja ( $Y$ ), variabel kompensasi ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ). Lanjutkan dengan hasil regresi linier berganda setelah itu. Pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

**Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.678	3.216		3.320	.003		
	Kompensasi	1.129	.183	.884	6.163	.000	.747	1.339
	Motivasi	-.486	.172	-.406	-2.831	.009	.747	1.339

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Diolah dari data primer tahun 2023**

Koefisien regresi kompensasi sebesar 1,129, dimana dengan nilai motivasi tetap, berarti kenaikan upah sebesar 1% akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,12%. Koefisien regresi untuk motivasi kerja adalah -0,486 yang berarti bahwa dengan asumsi tingkat kompensasi tetap, peningkatan satu persen motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja sebesar 48,6%.

Tabel di bawah ini menunjukkan besarnya pengaruh gaji dan motivasi terhadap kepuasan kerja:

**Tabel Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.554	1.419

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Diolah dari data primer tahun 2023**

Tabel di atas menggambarkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (kompensasi dan motivasi) dengan variabel terikat (kepuasan kerja) melalui nilai



korelasi/hubungan (R) sebesar 0,765. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh dari output ini adalah 0,554 yang berarti bahwa 55% variabel lain yang tidak diteliti, seperti variabel organisasi, mempengaruhi kepuasan kerja sisanya sebesar 45%. Budaya, dedikasi terhadap pekerjaan seseorang, suasana organisasi, lingkungan kerja, dan faktor lainnya.

Uji T dan uji F adalah langkah terakhir dalam proses. Uji F, yang memiliki ambang signifikan 0,05, digunakan untuk menunjukkan bagaimana faktor independen memiliki dampak keseluruhan pada variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Temuan uji-t dan uji-F dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.678	3.216		3.320	.003		
Kompensasi	1.129	.183	.884	6.163	.000	.747	1.339
Motivasi	-.486	.172	-.406	-2.831	.009	.747	1.339

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, pengujian hipotesis pertama memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di LPP TVRI Sumatera Selatan, dan pengujian hipotesis kedua memiliki nilai signifikan  $0,009 < 0,005$  menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di LPP TVRI Sumatera Selatan. Hasil uji F kemudian ditampilkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.631	2	38.316	19.039	.000 <sup>b</sup>
	Residual	54.336	27	2.012		
	Total	130.967	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan Tabel, nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  menunjukkan bahwa tingkat signifikansi model regresi lebih rendah dari tingkat signifikansi (0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa gaji dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di LPP TVRI Sumatera Selatan.

Sampel penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan yang terdiri dari pegawai SLTA berjumlah 8 orang, Diploma 1 orang, Strata 1 berjumlah 14 orang dan Strata 2 berjumlah 7 orang. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai sig (2-tailed) sebesar 200, variabel motivasi memiliki nilai signifikan  $> 0,05$ , dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,200. Pada uji multikolinearitas, variabel



kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) masing-masing memiliki nilai variance inflation factor (VIF) sebesar  $1,339 < 10$ ., hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel. Karena variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) sama-sama lolos uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi 0,332 dan  $0,597 > 0,05$  maka dapat diasumsikan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di LPP TVRI Sumatera Selatan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai (beta) untuk variabel kompensasi bertanda positif sebesar 0,884 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi pada LPP TVRI Sumatera Selatan maka semakin besar pula peningkatan kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian (Rifany, 2020) yang menentukan bahwa kompensasi dan insentif kerja sama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tetapi variabel motivasi menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada LPP TVRI Sumatera Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan  $0,009 < 0,05$ , tetapi nilai  $\beta$  (beta) untuk variabel motivasi bernilai negatif yaitu, -0,406 yang mengandung pengertian pengaruhnya negatif karena dalam mencapai kepuasan kerja tidak harus didorong dengan pemberian motivasi. Sejalan dengan hasil penelitian Yazid, dkk (2020) Temuan penelitian Fakta bahwa jumlah uang yang diterima tidak berdampak pada kinerja dan bahwa orang bekerja untuk alasan selain keuntungan finansial menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil uji F menghasilkan Fhitung sebesar 19,039. Tingkat signifikansi lebih rendah dari tingkat signifikansi diberikan tingkat signifikansi 0,000 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di LPP TVRI Sumatera Selatan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi dan remunerasi. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,554 atau 55,4% menunjukkan bahwa perbedaan variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variasi variabel remunerasi dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis. Hasil ini didasarkan pada koefisien determinasi. Temuan penelitian konsisten dengan penelitian sebelumnya (Ni Made Nurcahyati, 2016). Kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi dan motivasi, tetapi kepuasan kerja memiliki dampak moderat pada motivasi.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan yang diambil dari penelitian tentang pengaruh gaji dan motivasi terhadap kepuasan kerja di LPP TVRI Sumatera Selatan:

1. Di LPP TVRI Sumatera Selatan, gaji secara parsial berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi kompensasi di LPP SVRI Sumatera Selatan maka kepuasna kerja akan meningkat.
2. Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karena dalam mencapai kepuasan kerja tidak harus didorong dengan pemberian motivasi.
3. Secara bersama-sama (simultan) Budaya organisasi dan komitmen kerja sama-sama berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja di LPP TVRI Sumatera Selatan. Variasi variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh sebesar 55,4% terhadap variasi variabel kepuasan kerja, sedangkan variabel lain yang tidak diteliti mempengaruhi sisanya sebesar 54,4%.



## Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran-sarannya adalah:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berdampak pada kepuasan kerja. Untuk itu hendaknya pegawai LPP TVRI Sumsel giat dalam bekerja
2. Diharapkan kepada pihak LPP TVRI Sumsel agar dapat memberikan kompensasi kepada setiap pegawai agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan. Selain itu, para peneliti menyadari bahwa insentif dan gaji memengaruhi lebih dari sekadar kebahagiaan kerja. Namun, masih banyak yang dipengaruhi oleh elemen tambahan seperti persyaratan kerja, produktivitas pekerja, dan lain sebagainya. Akademisi mengantisipasi kemajuan penelitian di bidang ini sebagai hasilnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariantol, N., & Kurniawan, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3 Nol.3, 313-321. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/articel/vielw/4869/3538>
- Kurbani, A., Kurniawan, M., Iswan, J., & Liana, D. S. (2022, Januari). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga. *Jurnal Media Wahana Ekonomi*, 69-78. doi:10.31851/jmwel.v19i1.8013
- Mujanah, S. (2019). Manajemen kompensasi. CV. Putra Media Nusantara (PMN). Surabaya
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Parnawi, A. (2020). Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan. Deepublish.
- Rahmayanti, A. (2022, November). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. Retrieved from <https://relpolsitolry.untag-sby.ac.id/id/elprint/20357>
- Sastrohadiwiryono, & Siswanto., B. (2012). Manajemen tenaga kerja indonesia. PT. Bumi Aksara
- Silalahi, L. M. (2022, Januari). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia).3(3),2686-5246.
- Sugiono. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suwandi, Mahbub. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Di Mediasi Kepuasan Kerja pada PTISSCI karang.
- Tumanggor, R. O. (2020). Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi. Penerbit Andi.