

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT BELAYU KECAMATAN MARGA KABUPATEN TABANAN

I GUSTI AYU META PURMINA DEWI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tabanan

purminameta@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian adalah LPD Desa Adat Belayu, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan. Sampel penelitian sebanyak 34 orang karyawan. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan hasil ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Belayu, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan. Hasil Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Belayu, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan.

Kata kunci: *Kompensasi, Motivasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Karyawan.*

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence of Compensation, Motivation, and Communication on employee job satisfaction. The research object was the LPD (Village Credit Institution) of Belayu Customary Village, Marga District, Tabanan Regency. The sample consisted of 34 employees. The research method employed was quantitative using Multiple Linear Regression Analysis. The results of hypothesis testing, partially (t-test), showed a positive and significant influence of Compensation, Motivation, and Communication on employee job satisfaction at the LPD of Belayu Customary Village, Marga District, Tabanan Regency. The F-test results indicated that collectively, Compensation, Motivation, and Communication significantly influenced employee job satisfaction at the LPD of Belayu Customary Village, Marga District, Tabanan Regency.

Keywords: *Compensation, Motivation, Communication, and Employee Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan dari bagaimana organisasi mengelola sumber daya yang dimilikinya, sumber daya yang dimaksud adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Ardana (2012) sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Oleh karena itu, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para individu (sumber daya manusia) perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing (Mondiani, 2012). Terkait dengan sumber daya manusia menurut Sakiru *et al* (2013) berpendapat kepuasan kerja merupakan hal terpenting bagi pekerja untuk pengembangan organisasi, pekerja berharap mendapatkan lebih banyak kepuasan dengan pekerjaan mereka dari pada di masa lalunya.

Organisasi perusahaan harus memahami apa yang menjadi penyebab kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawannya. (Lijan, 2016) Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh *hazberg*. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa perusahaan telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif (Alhempy, 2012). Hanaysha *et al* (2012)

menyatakan kepuasan kerja merupakan indeks efisiensi penting untuk mempelajari organisasi sebagai kepuasan memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku karyawan dan sikap kerja tidak langsung. (Lijan, 2016), Sinambela mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang di dapat dengan apa yang di harapkan oleh pegawai. Apabila apa yang di dapat pegawai lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah dari pada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan. Menurut (Lijan, 2016) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang di hasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang di dukung oleh hal-hal yang di luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kinerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Malik, 2012).

Martoyo (Lijan, 2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa uang (non finansial). Sastrohadiwiryo (Lijan, 2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang di berikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Dengan cepat disini dimaksudkan cepat yang berhati-hati. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, menurut J. Ravianto (Hendra Indy H. dan Dr. Seger Handoyo, 2013) adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharap imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi.

Brahmasari (2012) mendefinisikan komunikasi sebagai pertukaran informasi antara seorang pengirim dan seorang penerima, dan kesimpulan (persepsi) terhadap makna komunikasi antara individu yang terlibat. Komunikasi membantu anggota organisasi untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi, mengimplementasikan dan merespon perubahan organisasi, mengkoordinasikan berbagai aktivitas, dan berkaitan secara virtual dengan semua perilaku yang relevan dengan organisasi.

Bank merupakan mitra dalam rangka memenuhi semua kebutuhan sehari-hari. Bagi suatu negara bank dapat dikatakan sebagai sumber perekonomian. Oleh karena itu, peranan perbankan sangat mempengaruhi kegiatan ekonomi. Dengan kata lain kemajuan suatu bank di suatu negara dapat pula dijadikan ukuran kemajuan negara yang bersangkutan. Semakin maju suatu negara, maka semakin besar peranan perbankan dalam mengendalikan perekonomian negara tersebut. Artinya, keberadaan dunia perbankan semakin dibutuhkan pemerintah dan masyarakatnya. Sejak dulu sampai sekarang ini, peranan perbankan dalam memajukan perekonomian suatu Negara sangatlah besar. Hampir semua sektor yang berhubungan dengan berbagai kegiatan keuangan selalu membutuhkan jasa bank. Oleh karena itu, saat ini dan di masa yang akan datang setiap negara dan individu kita tidak akan dapat lepas dari dunia perbankan, jika hendak menjalankan aktivitas keuangan, baik perorangan maupun lembaga, baik sosial atau perusahaan.

LPD Desa Adat Belayu adalah lembaga perkreditan yang berlokasi di Br. Tengah, Desa Peken Belayu, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan. Jumlah karyawan pada LPD Desa Adat Belayu ini sebanyak 34 orang. Salah satu tolak ukur yang menunjukkan kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Belayu dapat dilihat dari tingkat absensinya. Berdasarkan pengamatan langsung pada LPD Desa Adat Belayu, bahwa absensi karyawan periode Januari - Desember 2023 sangat baik dengan rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 0,51%. Apabila dilihat dari jumlah karyawan, maka tingkat absensi tergolong rendah.

Setelah melakukan pengamatan dan wawancara langsung terhadap pihak terkait di LPD Desa Adat Belayu pada bulan Desember 2023, dapat dijelaskan beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan komunikasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut.

Masalah kompensasi pada LPD Desa Adat Belayu menjadi suatu hal yang penting, karena kompensasi merupakan suatu indikator yang memengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Adapun masalah yang ditemui peneliti pada LPD Desa Adat Belayu adalah :

Berdasarkan kenyataan di perusahaan, secara garis besar masalah kompensasi ini terjadi dikarenakan karyawan merasa kurang adil terhadap gaji yang diterima para karyawan dimana tingkat pendidikan, pekerjaan atau jabatan yang berbeda namun kompensasi yang didapatkan tetap sama, serta jumlah tunjangan-tunjangan yang tidak meningkat seiring dengan kebutuhan hidup yang terus meningkat.

Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan, LPD Desa Adat Belayu memberikan motivasi berupa kompensasi kepada setiap karyawan. Kompensasi yang diberikan berupa gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan transport, tunjangan hari raya (THR) dan tunjangan kesehatan.

Masalah motivasi yang terjadi di dalam perusahaan yang menyebabkan adanya ketidakpuasan kerja karyawan antara lain. Kurangnya dorongan atau semangat dari atasan/pimpinan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu. Hal tersebut sering membuat karyawan menjadi merasa kurang diperhatikan.

Selain masalah kompensasi dan motivasi, kepuasan kerja karyawan juga disebabkan oleh faktor komunikasi seperti : 1) Kurang terjalinnya tegur sapa antara atasan dengan bawahan juga menyebabkan hubungan yang kurang harmonis di lingkungan LPD Desa Adat Belayu, 2) Kurangnya pemahaman dalam penyampaian informasi mengenai pekerjaan dari atasan kepada bawahan. Komunikasi yang berjalan selama ini pada LPD Desa Adat Belayu meliputi komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi yang bersifat formal pada umumnya terjadi pada jam kerja seperti halnya dalam rapat dan pengarahan, sedangkan komunikasi yang bersifat informal biasanya terjadi di luar jam kerja pada saat istirahat maupun pada saat pulang kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Belayu, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Belayu, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Belayu, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Belayu, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang diangkat, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Belayu, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Belayu, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan.
3. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Belayu, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Belayu, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini baik secara teoretis maupun praktis memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dalam kajian bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan pihak manajemen LPD Desa Adat Belayu, dapat masukan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Belayu, yang berlokasi di Br. Tengah, Desa Peken Belayu, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan. Obyek penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja karyawan. Keseluruhan populasi sebanyak 34 karyawan dijadikan sampel sehingga penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian sensus. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Skala likert dengan lima pilihan jawaban digunakan untuk mengukur jawaban responden kepada masing-masing pernyataan pada kuesioner. Proses analisis data akan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan kompensasi, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda (Sugiyono, 2013).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = Nilai konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

X3 = Komunikasi

b1 = Koefisien regresi kompensasi (X_1)

b2 = Koefisien regresi motivasi (X_2)

b3 = Koefisien regresi komunikasi (X_3)

Untuk dapat menggunakan analisis regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik sebagai berikut :

1) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabelitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolonearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0.10 atau sama dengan VIF diatas 10.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Medeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar ditata dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisis grafik. Cara medeteksi terjadinya normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan anantara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Motode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan floting data akan dibandingkan dengan garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Penelitian

Secara rinci hasil olah data untuk uji validitas dan uji reliabilitas disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

	Variabel	item	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien korelasi	keterangan	Alpha cronbach	Keterangan
1	Kompensasi (X_1)	No. 1-4	$> 0,30$	Valid	0,985	Reliabel
2	Motivasi (X_2)	No. 1-5	$> 0,30$	Valid	0,961	Reliabel
3	Komunikasi (X_3)	No. 1-5	$> 0,30$	Valid	0,964	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	No. 1-5	$> 0,30$	Valid	0,767	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Tabel 1 tersebut di atas, maka semua variabel memiliki korelasi di atas 0,3 dan nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada diatas 0,6 sehingga instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Analisis dan Uji Hipotesis

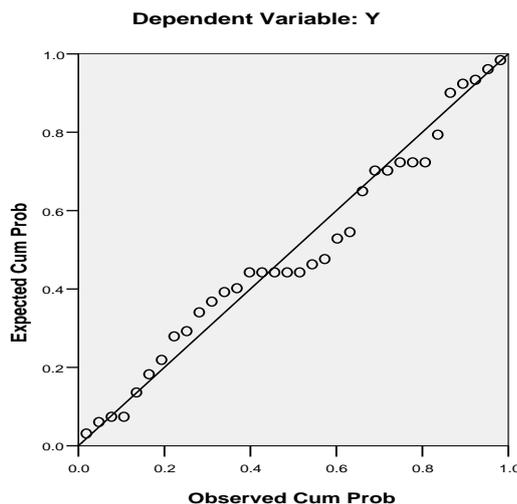
Hasil uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat dalam menggunakan model regresi agar hasil regresi yang diperoleh merupakan estimasi yang tepat.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas sebaran data dilakukan dengan menggunakan normal P-P Plot Regression Standardized. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 15,00 for windows* diperoleh hasil seperti pada Gambar 1.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Uji Normalitas Pendekatan Grafik (*Normal P-P Plot*)

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan.

2. Uji Multikolineritas

Metode untuk mengetahui adanya multikolineritas dalam model regresi adalah terlihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Pada tabel di bawah ini disajikan hasil perhitungan nilai *tolerance* dan VIF kurang dari angka 10 dan angka *tolerance* lebih dari 0,1 menggunakan program SPSS.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,906	1,104
	X2	,764	1,309
	X3	,790	1,266

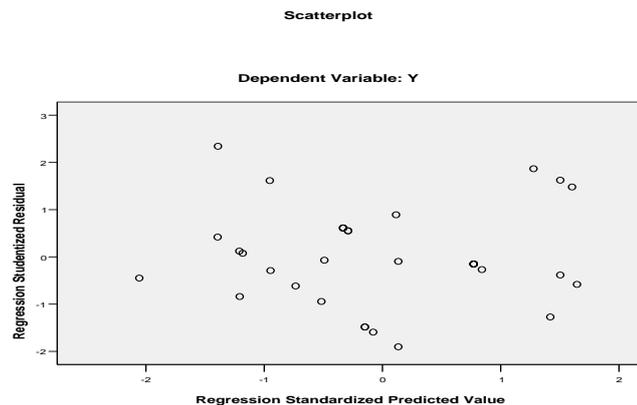
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Ohal Data, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,906, 0,764, 0,790 dan *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,104, 1,309, 1,266 sehingga tidak ada variabel bebas yang nilai tolerance lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Grafik *scatter plot*.



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Gambar 2, dapat diketahui bahwa semua data variabel memiliki sebaran acak, tidak adanya pola tertentu pada grafik *scatter plot* artinya pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linear berganda

Berdasarkan pengujian asumsi klasik diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi lolos dari uji asumsi klasik. Model yang digunakan dalam menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerjakaryawan adalah model analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Dalam model analisis regresi linier berganda yang menjadi variabel terikatnya adalah kepuasan kerja karyawan sedangkan yang menjadi variabel bebasnya adalah kompensasi, motivasi, komunikasi. Hasil regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,179	2,184		0,540	0,593
Kompensasi	0,363	0,083	0,455	4,356	0,000
Motivasi	0,353	0,081	0,493	4,335	0,000
Komunikasi	0,306	0,059	0,575	5,148	0,000
R	= 0,839				
R ²	= 0,704				
F _{hitung}	= 23,770				
Sig F _{hitung}	= 0,000				

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 3 di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,179 + 0,363X_1 + 0,353X_2 + 0,306X_3$$

Berdasarkan nilai α , β_1 , β_2 , dan β_3 , diperoleh persamaan garis regresi linear berganda antara kompensasi, motivasi, komunikasi, terhadap kepuasan kerja karyawan memberikan informasi bahwa:

- a. $a = 1,179$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kompensasi, motivasi, komunikasi maka skor kepuasan kerja karyawan adalah rata-rata sebesar 1,179
- b. $b_1 = 0,363$ artinya apabila motivasi (X_2) dan komunikasi(X_3) dianggap konstan maka meningkatnya skor kompensasi (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kepuasan kerja karyawan (Y) rata-rata sebesar 0,363
- c. $b_2 = 0,353$ artinya apabila kompensasi (X_1) dan komunikasi(X_3) dianggap konstan maka meningkatnya motivasi (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kepuasan kerja karyawan (Y) rata-rata sebesar 0,353.
- d. $b_3 = 0,306$ artinya apabila kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) dianggap konstan maka meningkatnya komunikasi (X_3) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kepuasan kerja karyawan (Y) rata-rata sebesar 0,306.

Uji t (T-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu/parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah memang signifikan terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

1. Pengaruh Secara Parsial Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di LPD Desa Adat Belayu (Y).
Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,356$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,6$, maka tersignifikan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dalam kondisi komunikasi (X_2) dan komunikasi (X_3) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5%, Kompensasi (X_1) berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Belayu.
2. Pengaruh Secara Parsial Motivasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di LPD Desa Adat Belayu (Y).
Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,335$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,6$, maka tersignifikan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan kompensasi (X_1) dan motivasi(X_3) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, motivasi (X_2) berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Belayu.
3. Pengaruh Secara Parsial Komunikasi Karyawan (X_3) Terhadap Kepuasan kerja karyawan di LPD Desa Adat Belayu (Y).
Berdasarkan Tabel 3 di atas nilai $t_{hitung} = 5,148$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,6$ maka tersignifikan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, komunikasi(X_3) berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Belayu.

Uji F (F-test)

Untuk menguji signifikan-tidaknya pengaruh variabel bebas kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan komunikasi (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Belayu, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji-F (F_{-test}). Sesuai hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 23,770$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,10$, maka tersignifikan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5 \%$ secara simultan kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan komunikasi (X_3), memiliki pengaruh positif yang signifikan (signifikan) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di LPD Desa Adat Belayu, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat simpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di LPD Desa Adat Belayu dengan koefisien regresi sebesar 0,363 dan nilai sig < 0,05.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di LPD Desa Adat Belayu dengan koefisien regresi sebesar 0,353 dan nilai sig < 0,05.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di LPD Desa Adat Belayu dengan koefisien regresi sebesar 0,306 dan nilai sig < 0,05.
4. Hasil F-test diperoleh F-hitung adalah 23,770 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,1 yang berarti memang benar ada hubungan positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di LPD Desa Adat Belayu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas maka dapat penulis sarankan bagi manajemen perusahaan sebagai berikut:

1. Kompensasi
Hendaknya tunjangan yang diberikan kepada karyawan lebih diperhatikan lagi agar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab para karyawannya dan sebaiknya tunjangan-tunjangan yang diberikan dapat ditingkatkan lagi seperti meningkatkan tunjangan transport dan memberikan tunjangan makan pada karyawannya.
2. Motivasi
Sebaiknya motivasi yang diberikan lebih ditingkatkan lagi seperti memberi dorongan berupa memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi atau sudah bekerja dengan baik, agar karyawan merasa terdorong untuk mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu.
3. Komunikasi
Cara komunikasi yang terjalin harusnya lebih ditingkatkan lagi dari segi tutur sapa agar hubungan tetap harmonis dan penyampaian informasi mengenai pekerjaan disampaikan lebih detail agar para karyawan dapat memahami tugas atau pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama, (2012) *.Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Hanaysha, Jalal RM , Khawaja Khalid , Nik Nik Mat Kamariah , Fosa Sarassina , Muhd Yahya Bin Ab Rahman , Ahmad Sazali Bin Zakaria. (2012). Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction. *American Journal of Economics*. Vol.1
- Mondiani, Tria. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Upj Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.1, No.1
- Sakiru, Oladipo Kolapo, Jeffrey Lawrence D'siva, Jamilah Othman, Abu Daud Silong, and Adekanye Temitope Busayo. (2013). Leadership Style and Job Satisfaction among Employees in Small and Medium Enterprises. *International Journal of Business and Management*, 8(13): pp:34-41.
- Poltak Sinambela, Lijan. (2016). Buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Alhempri, Raden Rudi. (2012). Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Media Riset Bisnis Dan Manajemen*. Vol 12, pp: 58-80.
- Malik, Nuhamad Ehsan, Rizwan Qaiser Danish, Yasin Munir. (2012). The impact of pay and promotion on job satisfaction: Evidence from higher educations institutes of Pakistan. *American Journal Of Economics*. 10(5): h:6-9.
- Hendra Indy H, Seger Handoyo. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.Vol. 2
- Brahmasari, Ida Ayu dan Paniel Siregar. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.7, hal 238-249.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Rois Arifin, Helmi Muhammad. (2016). Buku Prngantar Manajemen. Malang, Jatim : Empatdua
- Eni Juniari, I Gede Riana, Made Subudi 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11: 823-840
- Luis Aparicio Guterres, Wayan Gede Supartha. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.3 : 429-454
- Arie Puspita Wardhani Dkk. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management, Volume 2 No.2*
- Dwi Novianto. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Hera Dzaki Astuti. (2015), Dadang Iskandar. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. CHITOSE INTERNASIONAL Tbk.)
- Sugiono. (2013). Metode penelitian pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit Alfabeta, Bandung.