

The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Motivation at the Office of the KPKNL Bengkulu

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor KPKNL Bengkulu

Eko Satrea Ade Putra ¹⁾; Karona Cahya Susena ²⁾; Abdul Rahman ²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ ekosatriaadeputra96@gmail.com; ²⁾ karona.cs@unived.ac.id

How to Cite :

Putra, E. S. A., Susena, K. C., Rahman, A. (2021). The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Motivation at the Office of the KPKNL Bengkulu. *JURNAL EMBA REVIEW*, 1(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [12 Oktober 2021]

Revised [19 Oktober 2021]

Accepted [10 November 2021]

KEYWORDS

Compensation, Job Satisfaction, Motivation

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai KPKNL Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang pada kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 8,993 + 0,424X_1 + 0,381X_2 + 6,136(e)$. Koefisien determinasi dari nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,474. Hal ini berarti bahwa X_1 (Kompensasi), dan X_2 (kepuasan) berpengaruh terhadap Motivasi (Y) sebesar 47,4% sedangkan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian untuk variabel X_1 (motivasi) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel sebesar $2,424 > 1,693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Karena thitung $>$ ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_1 (motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang. Hasil pengujian untuk variabel X_2 (kepuasan kerja) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel sebesar $3,258 > 1,693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Karena thitung $>$ ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang. Nilai Fhitung $>$ Ftabel ($22,986 > 3,29$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara simultan X_1 (motivasi) dan X_2 (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and job satisfaction on the work motivation of Bengkulu KPKNL employees. The sample in this study were 33 people at the Bengkulu State Property and Auction Service office. Collecting data using a questionnaire and the analytical method used is multiple linear regression, determination test

and hypothesis testing. The results of multiple linear regression calculations obtained multiple linear regression equation $Y = 8,993 + 0,424X_1 + 0,381X_2 + 6,136(e)$. The coefficient of determination of the Adjusted R square value is 0.474. This means that X_1 (Compensation), and X_2 (satisfaction) have an effect on motivation (Y) by 47.4% while the remaining 52.6% is influenced by other variables not examined in this study. The test results for the X_1 variable (motivation) show the tcount value is greater than ttable at $2,424 > 1,693$ and a significance value of $0.021 < 0.05$. Because tcount > ttable and the significance value is less than 0.05, then H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that X_1 (motivation) has a significant influence on work productivity (Y) of employees at PT. Four Lawang Agro Perkasa in Empat Lawang Regency. The test results for the X_2 variable (job satisfaction) show the tcount value is greater than ttable at $3.258 > 1.693$ and a significance value of $0.003 < 0.05$. Because tcount > ttable and the significance value is less than 0.05, H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that X_2 (job satisfaction) has a significant effect on work productivity (Y) of employees at PT. Four Lawang Agro Perkasa in Empat Lawang Regency. The value of Fcount > Ftable ($22,986 > 3,29$) with a significant value of $0.000 < 0.05$ indicates that simultaneously X_1 (motivation) and X_2 (job satisfaction) have a significant effect on work productivity (Y) of employees at PT. Four Lawang Agro Perkasa in Empat Lawang Regency..

PENDAHULUAN

Tuntutan reformasi yang disuarakan rakyat Indonesia berbarengan dengan kejatuhan mantan Presiden Soeharto pada tahun 1998 telah berjalan hampir satu dekade. Tuntutan yang dilapori gerakan Mahasiswa Indonesia itu utamanya menghendaki adanya perbaikan sistem kenegaraan yang bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) pada umumnya, termasuk pada perbaikan pelayanan publik oleh departemen-departemen/kementerian negara sebagai kepanjangan tangan pemerintah. Setelah berjalan satu dekade, ternyata kinerja pelayanan publik secara umum masih mendapatkan sorotan yang tajam karena belum menunjukkan perbaikan yang berarti.

Hal ini seperti terungkap dari makalah Bruhanuddin Muhtadi yang berjudul 'Parasit birokrasi' yang dimuat dalam jurnal Nasional tanggal 18 Desember 2008. Ia mengatakan bahwa birokrasi ideal yang di cita-citakan Max Weber, sosiolog kondang, tampaknya masih jauh panggang dari pada api. Fakta di lapangan belum menunjukkan hadirnya tipe birokrasi Weberian yang berorientasi mampu bekerja secara efisien, efektif, rasional, profesional, dan berorientasi publik. Yang muncul justru kental dengan nuansa birokrasi Parkinsonian, Orwellian, dan Jacksonian dimana ketiga tipe birokrasi ini bersifat negatif dan makin membuat citra birokrasi menjadi hitam di mata masyarakat.

Lebih lanjut ia mengatakan bahwa strategi Parkinsonisasi birokrasi sangat telanjang dalam praktik penyelenggaraan Orde Baru yang berimbas hingga masa reformasi sekarang. Tipe birokrasi ini ditandai oleh penggelembungan sosok kuantitatif birokrasi tanpa diikuti dengan kesiapan infrastruktur dan suprastruktur, absennya Sumber Daya manusia (SDM) yang kapabel dan pola rekrutmen yang asal-asalan dan korutif. Dilihat dari kuantitas aparata sebenarnya malah lebih dari pada cukup. Namun, penggelembungan jumlah aparat tidak diikuti dengan kualitas aparat yang cekatan dalam melayani masyarakat. Sejalan dengan tuntutan reformasi tersebut.

Dilingkungan Departemen Keuangan telah diberlakukan program reformasi birokrasi sesuai keputusan Menteri Keuangan Nomor: 30/KMK.01/2007 sebagai tindak lanjut dari peraturan pemerintah Nomor: 7 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah. Program reformasi birokrasi yang diterapkan di lingkungan Departemen keuangan dimaksudkan sebagai salah satu jawaban bagi tuntutan masyarakat yang menghendaki kinerja Departemen Keuangan yang transparan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2014:4), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu.

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. KEP./49/MEN/2004 pada 8 April 2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah (Kurniawan, 2013) bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kepuasan

Badriyah (2015) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Dalam Priansa (2014) Menurut Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Dari beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan yang mereka kerjakan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan

secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2013:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2013:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepuasan

a = Nilai konstanta

e = erorr

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda. Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Di dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kompensasi (X₁) dan kepuasan (X₂) terhadap variabel dependen motivasi (Y) digunakan alat uji statistik berupa SPSS versi 21,00. Persamaan regresi digunakan untuk memudahkan dalam membaca dan melakukan intepretasi terhadap hasil analisis regresi ini. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.993	6.136		1.465	.153
	Kompensasi	.424	.155	.423	2.733	.010
	Kepuasan Kerja	.381	.160	.367	2.375	.024

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. Maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 8,993 + 0,424X_1 + 0,381X_2 + 6,136(e)$$

Keterangan :

Y = Motivasi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepuasan

e = erorr

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 8,993 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kompensasi (X₁) dan Kepuasan (X₂) dianggap tetap maka variabel Motivasi (Y) akan tetap sebesar 8,993
2. Pengaruh Kompensasi (X₁) terhadap Motivasi (Y) Nilai koefisien regresi variabel X₁ (Kompensasi) adalah sebesar 0,424, artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar 1

satuan, maka akan meningkatkan motivasi Pegawai sebesar 0,424, dengan asumsi bahwa variabel Kepuasan (X_2) bernilai tetap.

3. Pengaruh Kepuasan (X_2) terhadap Motivasi (Y) Nilai koefisien regresi variabel X_2 (Kepuasan) adalah sebesar 0,381, artinya setiap peningkatan kepuasan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan motivasi Pegawai sebesar 0,381, dengan asumsi bahwa variabel Kompensasi (X_1) bernilai tetap.
4. Error sebesar 6,136 artinya standard Error (*Constant*) merupakan penyimpangan dari konstanta yang ada dalam model persamaan regresi sebesar 6,136

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi atau R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/ bebas (variabel kompensasi dan kepuasan) menjelaskan variabel dependen/ terikat (motivasi) atau untuk mengetahui besar persentase variasi terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.474	.439	2.146

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis model summary di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi dari nilai *R square* yaitu sebesar 0,474. Hal ini berarti bahwa X_1 (Kompensasi) dan X_2 (kepuasan), berpengaruh terhadap Motivasi (Y) sebesar 47,4% sedangkan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau Kompensasi (X_1) dan Kepuasan (X_2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau Motivasi (Y).

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.993	6.136		1.465	.153
	Kompensasi	.424	.155	.423	2.733	.010
	Kepuasan Kerja	.381	.160	.367	2.375	.024

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian parsial mengenai pengaruh masing-masing variabel independen dan variabel dependen, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (Kompensasi). Hasil pengujian untuk variabel X_1 (kompensasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_1 (kompensasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi (Y).
2. Variabel X_2 (Kepuasan). Hasil pengujian untuk variabel X_2 (kepuasan) menunjukkan nilai

signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (kepuasan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi (Y).

Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan kesesuaian data dengan model yang diterapkan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.750	2	62.375	13.544	.000 ^b
	Residual	138.159	30	4.605		
	Total	262.909	32			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Dari tabel Anova di peroleh nilai probabilitas (Sig) sebesar $0,000$. nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi di bawah $0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Kompensasi) dan X_2 (kepuasan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Motivasi (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh kompensasi dan kepuasan terhadap motivasi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Bengkulu dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

1	Uji regresi linier berganda	$Y = 8,993 + 0,424X_1 + 0,381X_2 + 6,136(e)$	Artinya memiliki arah regresi yang positif, apabila kompensasi dan disiplin meningkat maka motivasi juga akan meningkat
2	Uji determinasi	47,4 %	Artinya kompensasi dan disiplin memiliki kontribusi terhadap motivasi sebesar 47,4%
3	Uji hipotesis t	Nilai signifikan $X_1 = 0,010$ Nilai signifikan $X_2 = 0,024$	Adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan terhadap motivasi secara parsial
4	Uji hipotesis f	Nilai signifikan $0,000$	Adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan terhadap motivasi secara simultan

Sumber: Analisis Output SPSS Versi 21.0, 2021

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Bengkulu karena nilai signifikan sebesar $0,010$ kecil dari $0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat kompensasi dari Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Bengkulu maka motivasi pegawai juga akan semakin meningkat.

Adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi diharapkan pada pimpinan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Bengkulu untuk tetap memberikan kompensasi kepada para bawahannya yang bertujuan untuk dapat meningkatkan motivasi. Hal ini dikarenakan pegawai akan bekerja lebih rajin jika mendapatkan kompensasi.

Hasil penelitian sejalan dengan teori Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Motivasi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,024 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat kepuasan pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Bengkulu maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Dimana kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai pada umumnya tercermin dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila Kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap instansi. Akibat buruk itu berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Hasil penelitian sejalan dengan teori Handoko (2018:24) bahwa, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Terhadap Motivasi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian dengan cara melakukan pengujian secara simultan maka dapat dilihat bahwa kompensasi dan kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat kompensasi dan kepuasan pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Bengkulu maka motivasi pegawai juga akan semakin meningkat.

Kompensasi yang diberikan oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Bengkulu terhadap pegawai akan memberikan kepuasan pada pegawai sehingga pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan adanya kompensasi pegawai merasa semua pekerjaan yang mereka lakukan mendapatkan perhatian dari pemerintah sehingga pegawai memiliki keinginan dan termotivasi untuk dapat bekerja lebih berprestasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh perseamaan regresi linier berganda $Y = 8,993 + 0,424X_1 + 0,381X_2 + 6,136(e)$
2. Koefisien determinasi dari nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,474. Hal ini berarti bahwa X_1 (Kompensasi), dan X_2 (kepuasan) berpengaruh terhadap Motivasi (Y) sebesar 47,4% sedangkan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Kompensasi) dan X_2 (kepuasan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Motivasi (Y).
4. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi karena nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,05$, kepuasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi karena nilai sebesar $0,024 < 0,05$.

Saran

1. Kepada pimpinan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Bengkulu, agar dapat memberikan kompensasi dengan adil dan bijaksana, sehingga pegawai dapat bekerja lebih bersemangat.
2. Diharapkan kepada pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Bengkulu dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan hendaknya pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan dapat memberikan ide-ide cemerlang demi kemajuan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni.2013.Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.Bandung:Alfabeta
- Badriyah, M (2015), 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Pustaka Setia, Bandung, Indonesia.
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fahmi. 2014.Perilaku Organisasi Teori,Aplikasi dan Kasus. Bandung :Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko,2014. Manajemen personalia dan sumber daya manusia Yogyakarta BPFE- Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herwin Susanto, Karona Cahya Susena, & Abdul Rahman. (2020). The Relationship Of Leadership Style, Competence And Compensation To Employee Performance In Seluma Regional Secretariat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 72–82.
- Kadarisman, M. 2016. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers.
- Keputusan Menteri Keuangan Nomor: 30/KMK.01/2007 sebagai tindak lanjut dari peraturan pemerintah Nomor: 7 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. KEP./49/MEN/2004 pada 8 April 2004
- Kresna Yudha.(2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.Tesis Univeristas UIN Raden Fatah Palembang
- Murty dan Hudiwinarsih, 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, Vol. 2, No.
- Nurhayati Manurung (2020)Pengaruh Kompensasi ,Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5517>
- Putri (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Vol. 2 No.1 Februari 2020 *Ensiklopedia Social Review* <http://jurnal.ensiklopediaku.org>
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta
- Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isuisu Utama dan Globalisasi. Bandung : Manggu Media. 40.
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. Penga
- Winardi. 2015. Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi. Jakarta: Prenada Media Group.