

# **LAPORAN PENELITIAN**

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN STP BANDUNG**

**DISUSUN OLEH :**

Peneliti Utama

**Drs. Hery Soesanto., MM**

Anggota Peneliti :

1. Syaeful Muslim., S.Pd
2. R. Darmawan Sundayana., S.Sos
3. Rochadi., SH., MM
4. Drs. Ade Rakhmanto., MM.Par
5. Dr. Acep Unang Rahayu., M.Ed

**SEKOLAH TINGGI PARIWISATA BANDUNG  
2013**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur tim peneliti panjatkan ke Khadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, karunia serta hidayah-Nya kepada tim peneliti sehingga penyusunan Penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung “, dapat diselesaikan. Shalawat dan Salam semoga terlimpah kepada Muhammad Rasulullah SAW.

Dalam penyusunan Penelitian ini tim peneliti banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, baik berupa materi, moril, maupun pemikiran yang sangat bermanfaat. Ungkapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Penelitian ini. Dengan penuh rasa hormat tim peneliti sampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak. Brantas selaku Kepala Bagian Administrasi Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung yang telah memberikan berbagai kemudahan.
2. Staf. Kepegawaian Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung
3. Para Dosen dan Karyawan Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

Semoga bantuan yang telah diberikan kepada tim peneliti mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT.

Tim Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan tangan terbuka dan lapang dada tim peneliti menerima kritik dan saran untuk perbaikan demi terciptanya penelitian yang lebih baik.

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB. I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Pembatasan Masalah.....	11
1.3. Identifikasi Masalah.....	12
1.4. Tujuan Penelitian.....	12
1.5. Kegunaan Penelitian.....	13
1.6. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	13
1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	19
BAB. II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kompensasi.....	21
2.1.1. Definisi Kompensasi.....	22
2.1.2 Tujuan Kompensasi.....	23
2.1.3. Prinsip Kompensasi.....	24
2.1.4. Penghitungan Kompensasi.....	25
2.1.5. Jenis-jenis Kompensasi.....	26
2.1.6. Kompensasi Finansial.....	27
2.1.7. Kompensasi Non Finansial.....	33

2.2. Kepuasan Kerja.....	34
2.3. Motivasi Kerja.....	40
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	40
2.3.2. Teori Motivasi Kerja.....	42
2.3.3. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan.....	43
2.4. Hubungan Kompensasi dan Kepuasan kerja.....	44
2.5. Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi.....	46
<b>BAB. III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Objek Penelitian.....	49
3.2. Metode Penelitian.....	49
3.2.1. Skema Metode Pembahasan.....	49
3.2.2. Metode Penelitian.....	49
3.2.2.1. Metode Pengumpulan Data.....	51
3.2.2.1.1. Populasi dan Sumber Informasi Penelitian.....	51
3.2.2.1.2. Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.2.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	53
3.2.4. Transformasi Data Ordinal ke Interval.....	57
3.2.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	58
3.2.5.1. Uji Validitas Instrument.....	58
3.2.5.2. Uji Reliabilitas.....	58
3.2.6. Metode Pengolahan Data.....	59

## BAB. IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian .....	65
4.1.1. Sejarah Singkat STP Bandung.....	65
4.1.2. Struktur Organisasi STP Bandung.....	72
4.1.3. Gambaran Umum Responden.....	74
4.1.4. Validitas dan Reliabilitas .....	75
4.1.4.1. Validitas Isi.....	76
4.1.4.2. Reliabilitas .....	79
4.1.5. Kompensasi.....	80
4.1.5.1. Pendapat Responden Tentang Kompensasi Non Finansial	80
4.1.5.2. Pendapat Responden Tentang Kompensasi Finansial.....	82
4.1.6. Kepuasan kerja.....	83
4.1.6.1. Pendapat Responden Tentang Relasi di Lingkungan Kerja	83
4.1.6.2. Pendapat Responden Tentang Pekerjaan Itu Sendiri .....	84
4.1.7. Motivasi Kerja .....	84
4.1.7.1. Pendapat Responden Tentang Motivasi Intrinsik .....	85
4.1.7.2. Pendapat Responden Tentang Motivasi Ekstrinsik.....	86
4.1.8. Pengujian Hipotesis .....	88
4.1.8.1. Koefisien Jalur .....	88
4.1.8.2. Uji Hipotesis .....	91
4.1.8.2.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	91
4.1.8.2.2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan .....	93
4.2. Pembahasan.....	94

**BAB. V. KESIMPULAN DAN SARAN**

<b>5.1. Kesimpulan .....</b>	<b>96</b>
<b>5.2. Saran .....</b>	<b>97</b>
<b>5.2.1. Bagi Manajemen STP Bandung.....</b>	<b>97</b>
<b>5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya.....</b>	<b>98</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>100</b>

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Sekarang ini, jarak bukan merupakan kendala bagi manusia secara individu maupun organisasi untuk berhubungan dengan yang lainnya. Apa yang terjadi pada suatu daerah/negara dapat diketahui secara langsung di negara lainnya, yang oleh para pakar, era seperti ini dinamakan era global. Beberapa fenomena seperti kompetensi global yang semakin intensif, deregulasi, dan kemajuan teknik mencetuskan suatu ide-ide perubahan yang telah membuat banyak organisasi tidak bisa bertahan hidup. Semua fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan sumber daya manusia dapat memainkan suatu peranan penting dalam mendorong kesetiaan karyawan tersebut dan membuat organisasi mampu menggapai perubahan-perubahan secara lebih baik.

Kecenderungan (*trend*) teknologi pada gilirannya menghasilkan perubahan dalam dunia jabatan dan kerja. Perubahan-perubahan teknologi telah memungkinkan organisasi/perusahaan untuk merelokasi operasi pada tempat-tempat dengan upah yang lebih rendah. Ada juga suatu kecenderungan ke arah penggunaan yang meningkat atas pekerja-pekerja paruh waktu dan sementara. Akan tetapi kecenderungan yang paling bisa dicatat dalam dunia kerja adalah kecenderungan terhadap pekerjaan jasa dan tekanan pada modal manusia.

1.2.2. Dari sekian banyak teori berkenaan dengan motivasi, hanya beberapa teori saja yang akan digunakan sebagai sumber kajian, yaitu teori Abraham Maslow dan Herzberg yang berkaitan langsung dengan situasi kerja.

### **1.3. Identifikasi Masalah**

Seperti yang diuraikan pada bagian pertama bahwa yang menjadi fokus kajian dalam studi ini adalah “pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung”. Maka agar pengkajian lebih mendalam, permasalahan lebih diarahkan pada beberapa hal, diantaranya :

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan STP Bandung.
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan STP Bandung.
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan STP Bandung.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan penelitian di atas, maka penelitian ini bertujuan :

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan STP Bandung.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan STP Bandung.

- 1.4.3. Menganalisis pengaruh simultan dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan STP Bandung

## **1.5. Kegunaan Penelitian**

- 1.5.1. Bagi tim penulis, penelitian ini merupakan bahan kajian baru sehingga dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan berfikir khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- 1.5.2. Bagi organisasi, penelitian ini akan membantu bagaimana manajemen membuat program perencanaan dan pengembangan SDM sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan organisasi sehingga permasalahan-permasalahan yang dihadapi dapat ditekan, sehingga gejala rendahnya kinerja karyawan dan motivasi kerja dapat ditingkatkan seoptimal mungkin.

## **1.6. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

### **1.6.1. Kerangka Pemikiran**

Tujuan organisasi perusahaan akan mudah dicapai jika apabila semua komponen organisasi menampilkan kinerja yang optimal, termasuk peningkatan prestasi kerja. Karyawan akan bersedia meningkatkan prestasi kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa keinginan, harapan, tujuan keperluan dan kebutuhan akan terpenuhi. Pada sudut inilah peran motivasi sangat diperlukan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan prestasi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kompensasi (*Compensation*)

Pada dasarnya seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan dengan memberikan keahlian dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya adalah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Sebagaimana dinyatakan oleh Abraham H. Maslow dalam *Hierarchy of Need Theory* (Koontz and O'Donnell, 1987: 233), kebutuhan manusia dibagi menjadi lima tingkatan yaitu:

- 1) *Basic physiological needs* yaitu kebutuhan dasar fisik manusia untuk mempertahankan hidupnya.
- 2) *Safety and Security* yaitu kebutuhan manusia untuk mendapatkan keselamatan serta rasa aman dari berbagai gangguan.
- 3) *Belonging and social needs* yaitu kebutuhan manusia untuk berhubungan baik, bersahabat, merasa memiliki dan diterima dalam lingkungan sosialnya.
- 4) *Esteem and status* yaitu kebutuhan manusia untuk mendapatkan penghargaan serta pengakuan atas prestasi yang telah dicapainya.
- 5) *Self actualization and fulfillment* yaitu kebutuhan manusia untuk memenuhi serta mewujudkan dirinya baik di hadapan lingkungannya maupun di hadapan Tuhannya.

Toto Tasmara (2001:33). Menjelaskan bahwa aktualiasi diri dihadapan Tuhan merupakan suatu kecenderungan dasar manusia pada kebaikan dan kebenaran lebih jauhnya melakukan penghambaan kepada sang Pencipta, “Orang-orang yang bertakwa (bertanggung jawab) adalah tipe manusia yang selalu cenderung kepada kebaikan dan kebenaran (hanif), mereka merasakan kerugian yang dahsyat ketika waktu berlalu begitu saja tanpa ada satupun kebaikan yang dilakukannya.

Berdasarkan kebutuhan-kebutuhan di atas, maka sudah sepatutnya seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan mendapatkan kompensasi atas seluruh kontribusinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

### 2.1.1 Definisi Kompensasi

Untuk sebagian besar karyawan, kompensasi merupakan salah faktor yang cukup dominan menentukan kegairahan dalam bekerja. Menurut Milkovich – Newman (1999:626) pengertian kompensasi adalah: *Compensation is all forms of financial return and tangible service and benefits employees receive as part of an employment relationship. (Kompensasi adalah segala bentuk keuntungan finansial dan layanan nyata serta benefit yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan pekerjaan).*

Sementara S. P. Hasibuan (1991:133) menyatakan bahwa: Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Husein Umar (2000:16) mengemukakan bahwa: kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Henry Simamora (2001:57) mengatakan bahwa kompensasi merupakan pemberian upah yang memadai dan adil kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Mengacu pada berbagai pendapat di atas maka dapat disarikan bahwa kompensasi adalah berbagai bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk finansial atau non-finansial

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti seperti disajikan pada Bab I, terdapat tiga objek yang diteliti, yaitu : (1) Kepuasan Kerja, (2) Kompensasi dan Motivasi kerja karyawan STP Bandung.

#### **3.2. Metode Penelitian**

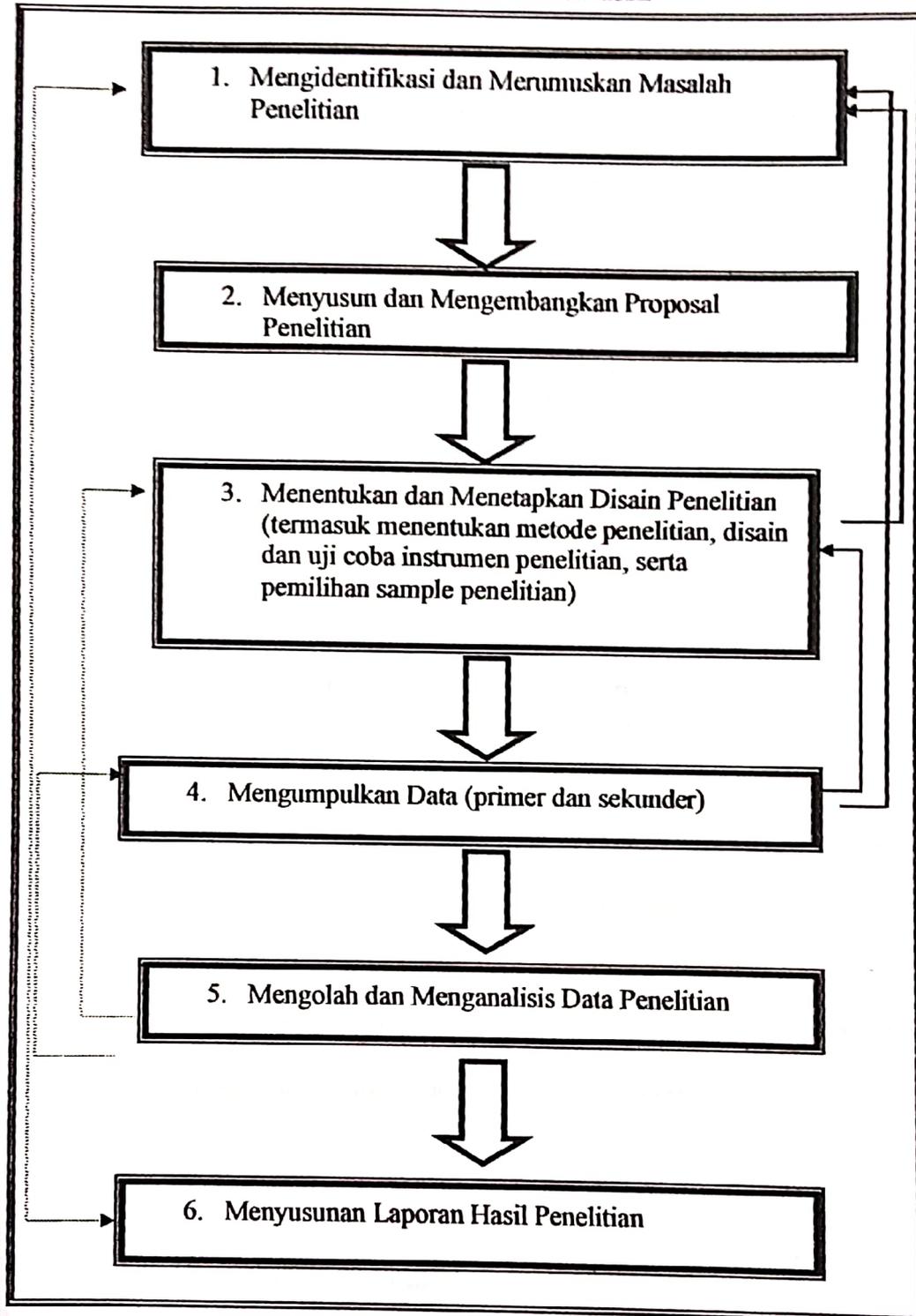
##### **3.2.1. Skema Metode Pembahasan**

Chris Ryan (1995 :17) mengatakan bahwa pada dasarnya tahapan-tahapan pembahasan penelitian dibagi ke dalam 3 (tiga) tahapan pokok, yaitu persiapan, proses penelitian dan pelaporan hasil penelitian. Dimana, secara operasional, ketiga tahapan tersebut dapat dikembangkan ke dalam 6 sampai dengan 7 tahapan, mulai dari identifikasi masalah hingga penyusunan laporan penelitian. Mengacu pendapat tersebut, studi ini dikembangkan ke dalam kerangka seperti gambar 3.2. halaman berikut.

##### **3.2.2. Metode Penelitian**

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif dan verifikatif. Winarno Surakhmad (1998 ) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dan suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Gambar 3.1. Skema Pembahasan



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini dipaparkan hasil penelitian dan pembahasannya berkenaan dengan variable yang diteliti, yaitu kompensasi dan kepuasan kerja (sebagai variable independent) serta motivasi kerja (sebagai variable dependent) dengan menggunakan berbagai analisis yaitu : (1) Analisis tabel frekuensi, (2) Analisis deskriptif, (3) Analisis jalur. Hasil penelitian disajikan secara lengkap berikut ini :

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Sejarah Singkat STP Bandung

Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung terletak di jalan Setiabudhi 186 di kawasan Bandung Utara dengan ketinggian 800 meter dari permukaan laut. Menempati area seluas 6,2 Ha dengan luas area kampus 4,5 Ha dan perumahan Dosen seluas 1,7 Ha.

Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung adalah Perguruan Tinggi Kedinasan yang secara teknis operasional bernaung di bawah Departemen Kebudayaan dan Pariwisata, sedangkan secara teknis akademis dibina oleh Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.

Kilas balik perkembangan lembaga pendidikan pariwisata pertama di Indonesia yang saat ini bernama Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, disingkat STPB, dimulai dengan mengenal semboyannya "SUKHATHITI DHARMOTTAMA" yang mengandung makna bahwa pengabdian yang utama adalah memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggan.

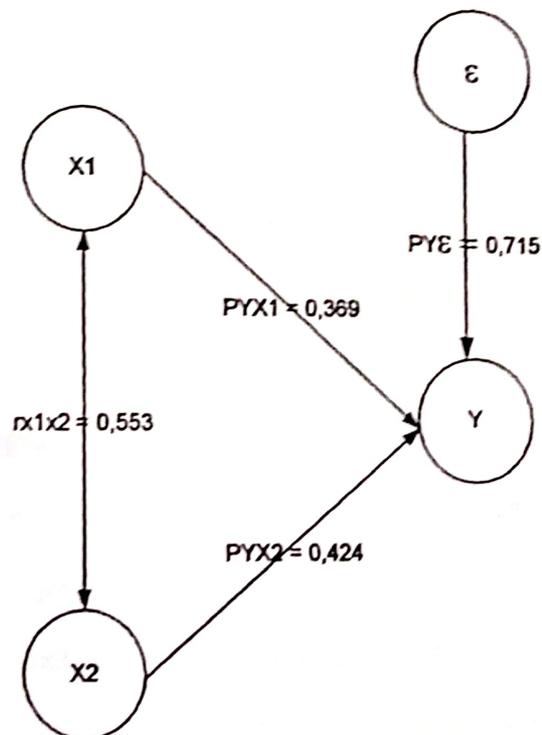
#### 4.1.8. Pengujian Hipotesis

##### 4.1.8.1. Koefisien jalur

Hasil pengolahan data statistik dengan menggunakan SPSS versi 10.00 menyatakan bahwa variabel kompensasi ( $x_1$ ) dan kepuasan kerja ( $x_2$ ) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan ( $y$ ) di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

Sebelum pengujian hipotesis tersebut dilakukan, maka terlebih dahulu diperlihatkan gambar mengenai pengaruh struktural dan koefisien jalur  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

Gambar 4.4  
Pengaruh Struktural dan Koefisien Jalur  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$



Dengan demikian, pengaruh dari keseluruhan variabel adalah  $48,9\% + 51,1\% = 100\%$ .

Variabel kompensasi maupun variabel kepuasan kerja relatif tidak cukup kuat berpengaruh terhadap motivasi kerja, tetapi variabel lain terbukti cukup signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

#### **4.1.8.2. Uji Hipotesis**

Penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan variabel kompensasi, kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja karyawan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung ?

##### **4.1.8.2.1. Pengujian Hipotesis secara Parsial**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mempertimbangkan daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$ . Taraf signifikansi/kepercayaan yang ditetapkan peneliti adalah sebesar  $\alpha = 0,05$  dengan jumlah responden  $n = 75$ . Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan nilai  $t$  pada tabel sesuai dengan  $(0,05;2;72)$  adalah 1,671 digunakan sebagai

$t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka hipotesis null ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

#### 4.1.8.2.2. Pengujian Hipotesis secara Simultan

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mempertimbangkan daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$ . Taraf signifikansi/kepercayaan yang ditetapkan peneliti adalah sebesar  $\alpha = 0,05$  dengan jumlah responden  $n = 75$ . Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Statistik uji secara keseluruhan untuk mencari nilai  $F$  hitung adalah sebagai berikut :

Statistik uji secara keseluruhan adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{(75 - 2 - 1)0,489}{2(1 - 0,489)} = 34,390$$

Jika ditetapkan  $\alpha = 0,05$ , maka berdasarkan tabel distribusi Snedecor  $F$  diperoleh nilai  $F$  Tabel ( $0,05;2;72$ ) sebesar 3,13. Oleh karena nilai  $F$  hasil perhitungan lebih besar dari yang nilai  $F$  yang diperoleh dari tabel, maka hipotesis null dalam penelitian ini ditolak ( $H_0$  ditolak) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_1$ ). Ini berarti bahwa minimal terdapat satu koefisien jalur yang berarti (signifikan).

Untuk menguji pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan secara keseluruhan ( $x_1, x_2$  ke  $Y$ ), pasangan hipotesis nol dan alternatifnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$

$H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{yx_i} \neq 0$

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

#### 4.2. Pembahasan

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pengujian hipotesis seperti disebutkan di atas, penulis mencoba membahas hasil temuan dengan teori-teori yang digunakan dalam studi ini.

Hipotesis pertama yang dinyatakan bahwa “ Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan”. Pengujian hipotesis memperlihatkan hasil yang berarti, dengan ditolaknya  $H_0$  pada taraf kepercayaan  $\alpha = 0,05$ . Hasil lainnya menunjukkan bahwa bagi karyawan STP Bandung, kompensasi merupakan variabel yang dominan dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja mereka. Hasil seperti ini dapat dipahami bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PNS non dosen, dengan golongan mayoritas berkisar mulai dari golongan II/d sampai dengan golongan III/b, dimana pada golongan ini rata-rata penghasilan karyawan belum dapat dikatakan “memadai”. Jadi pada tingkatan karyawan seperti ini, kebutuhan yang paling dominan adalah berkisar pada skala pemenuhan kebutuhan dasar, atau paling tinggi berkisar pada tingkatan kebutuhan rasa aman.

Temuan lainnya dari pengujian Hipotesis kedua, menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara nyata terhadap motivasi kerja

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Mengacu pada hasil analisis dan pembahasan seperti dikemukakan pada Bab IV, diperoleh beberapa temuan, yang disimpulkan sebagai berikut :

Kompensasi yang diberikan di STP Bandung, secara keseluruhan dinilai telah sesuai dengan harapan karyawan STP Bandung. Secara keseluruhan, karyawan STP Bandung cukup puas dengan kondisi kerja yang ada. Karyawan STP Bandung secara keseluruhan menunjukkan motivasi kerja yang cukup tinggi, meskipun sebagian kecil dari mereka menunjukkan situasi yang sebaliknya.

Sesuai dengan identifikasi masalah yang dikemukakan pada Bab I, pengujian hipotesis memberikan hasil sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 22,3%.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 26,6%.
3. Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh secara positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 48,9%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja besarnya kurang dari 50%. Artinya, meskipun pengujian hipotesis statistik menunjukkan hasil yang signifikan, tetapi karena secara keseluruhan pengaruh kedua variabel

bebas besarnya kurang dari 50%, maka secara teoritis menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diluar kompensasi dan kepuasan kerja cenderung lebih besar. Hasil penelitian ini, secara empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan STP Bandung lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar kompensasi dan kepuasan kerja, misalnya karena factor kejelasan status sebagai PNS, dimana mereka sudah pasti mendapatkan penghasilan tetap tiap bulannya.

## **5.2. Saran**

### **5.2.1. Bagi Manajemen STP Bandung**

Mengacu kepada temuan penelitian seperti disajikan dalam tabel 4.5. dan tabel 4.6, serta pengujian hipotesis satu dan hipotesis dua, maka untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, manajemen STP Bandung disarankan untuk memberikan perhatian dan porsi yang besar terhadap sistem kompensasi yang berlaku, misalnya untuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial disarankan untuk memberikannya secara obyektif (melihat besar kecilnya tanggung jawab dan beban kerja tanpa melihat orang secara individu).

Untuk lebih menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi, maka pihak manajemen (pimpinan) harus berupaya meningkatkan motif berprestasi karyawannya diantaranya melalui beberapa upaya diantaranya :

- 1) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dengan cara melakukan komunikasi dua arah, sehingga unsur pimpinan dapat mengidentifikasi berbagai harapan/keinginan karyawan.

yang didapat dalam penelitian ini hanya ditujukan dan berlaku untuk level karyawan saja. Oleh karena itu, untuk mendapatkan gambaran yang akurat mengenai ketiga variabel yang diteliti, maka para peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain diluar kompensasi dan kepuasan kerja yang diduga mempengaruhi motivasi kerja karyawan, misalnya variabel perencanaan dan pengembangan karir karyawan, dan mengaitkan dengan variabel lainnya, misalnya produktivitas atau kinerja karyawan, dengan objek penelitian (populasi) yang lebih besar, sehingga hasil penelitiannya dapat dijadikan pertimbangan manajemen STP Bandung, bagaimana menjaga dan meningkatkan motivasi dan kinerja yang tinggi pada seluruh karyawan.