

ABSTRAK

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *fire protection engineering* sebagai supplier alat pemadam, adapun produk yang dihasilkan adalah produk-produk yang biasa digunakan dalam perlindungan dan penanggulangan terhadap bahaya kebakaran. Sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah salah satu bagian dari input system/perusahaan, karenanya perlu dijaga bahkan ditingkatkan kualitasnya, agar sasaran perusahaan dapat tercapai.

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh dari kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. XYZ yang berjumlah 39 orang yang kemudian keseluruhannya digunakan sebagai sampel. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian dalam taraf signifikan 5% menunjukkan bahwa (1) setiap perubahan 1 satuan tingkat, maka dapat meningkatkan kepuasan karyawan sebesar 0,050 (2) setiap perubahan setiap 1 satuan tingkat, maka dapat meningkatkan kepuasan karyawan sebesar 0,055. (3) model persamaan regresi adalah $Y = -0,426 + 0,050X_1 + 0,055X_2$ artinya bahwa pada saat variabel kompensasi dan motivasi kerja itu tetap atau tidak mengalami perubahan peningkatan maka kepuasan kerja akan menurun.

Keyword : kepuasan karyawan, motivasi kerja, kompensasi

ABSTRACT

PT. XYZ is a company engaged in the field of fire protection engineering as a supplier extinguishers, as for the products produced are products that are used in the protection and prevention against fire hazards.

Human resources or labor is just one part of the system input / company, therefore needs to be maintained and even enhanced, so that the target company can be reached.

In writing this thesis, the author wants to know whether there is a relationship between compensation and employee motivation on employee job satisfaction. This research includes associative causal research using quantitative approach. The population in this study were employees working at PT. XYZ numbering 39 people were later used as the overall sample. Data were collected by questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis technique used is multiple regression.

The results of the study were significant level of 5% shows that (1) any change in one unit level, it can boost the satisfaction of employees totaled 0,050 (2) any change every 1 unit level, it can improve employee satisfaction by 0.055. (3) The regression model is $Y = -0.426 + 0,050X_1 + 0,055X_2$ means that at the time of variable compensation and motivation remain unchanged or increase the job satisfaction will decrease.

Keyword: employee satisfaction, motivation, compensation