

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR SAMSAT UNIT PELAYANAN TERPADU PENDAPATAN WILAYAH MAKASSAR I SELATAN**

Reza Harirhuda<sup>1</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>2</sup>, Muhammad Ichwan Musa<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Negeri Makassar

[rezaharirrr06@gmail.com](mailto:rezaharirrr06@gmail.com)

**Submitted: 04 September 2025, Accepted: 30 Oktober 2025, Published: 02 Desember 2025**

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 83 responden di Kantor SAMSAT Unit Pelayanan Terpadu Pendapatan Wilayah Makassar I. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 41.9%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor SAMSAT Unit Pelayanan Terpadu Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan.

**Abstract:** This study was conducted to determine the effect of compensation and work motivation on employee job satisfaction. This study is a quantitative study using saturated sampling techniques. The sample used in this study amounted to 83 respondents at the SAMSAT Office of Integrated Revenue Service Unit, Makassar I Region. Data collection techniques were carried out through observation and questionnaires. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression using the *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) version 25. The results of the study indicate that the Compensation (X1) and Work Motivation (X2) variables have a positive influence on Job Satisfaction (Y) of 41.9%. Thus, it can be concluded that compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the SAMSAT Office of Integrated Revenue Service Unit, Makassar I Region, South.

**Keywords:** compensation, work motivation, job satisfaction

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

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peran sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sekarang ini dalam teknologi dan beradaban dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai ekspresi sikap karyawan terhadap semua aspek pekerjaan, imbalan, dan pengawasan yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja (Adinda, 2023, dalam Farida & Primandhana, 2024). Situasi

kepuasan kerja mencakup kondisi di mana karyawan mereka memberikan pengakuan kepada mereka dan memperlakukan dengan adil, membuat mereka merasa bangga, senang, dan dihargai. Rasa aman dirasakan oleh mereka dalam melakukan pekerjaan, menyadari bahwa pekerjaan mereka dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadi, yang pada gilirannya menciptakan kepuasan fisik dan semangat (Nurhajana 2021, dalam Farida & Primandhana, 2024). Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang besar sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan nampak dari bagaimana perilaku karyawan terhadap pekerjaannya tersebut.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang harus ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan dan mendorong motivasi karyawan.

Kompensasi adalah menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan tenaga kerja, memperoleh tenaga kerja dan pengendalian biaya (Notoatmodjo, 2019, dalam Sudaryo et al., 2019). Wardana dalam Farida & Primandhana, (2024) mengatakan motivasi kerja merupakan pendorong yang timbul dari keinginan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang.

Tabel 1. Data Gaji Pegawai Kantor SAMSAT Unit Pelayanan Terpadu Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan

No	Jabatan	Jumlah Pemberian Gaji	TPP	Insentif
1	ASN Golongan II/b	Rp2.485.900 - Rp3.958.200	Menerima	Menerima
2	ASN Golongan II/c	Rp2.591.100– Rp4.125.600	Menerima	Menerima
3	ASN Golongan II/d	Rp2.785.700 – Rp4.575.200	Menerima	Menerima
4	ASN Golongan III/b	Rp2.903.600 - Rp4.768.800	Menerima	Menerima
5	ASN Golongan III/c	Rp3.026.400 - Rp4.970.500	Menerima	Menerima
6	ASN Golongan III/d	Rp3.154.400 - Rp5.180.700	Menerima	Menerima
7	ASN Golongan IV/a	Rp3.287.800 - Rp5.399.900	Menerima	Menerima
8	ASN Golongan IV/b	Rp3.426.900 - Rp5.628.300	Menerima	Menerima
9	Non ASN	Rp3.643.000	Tidak Menerima	Menerima
10	Operator Sistem	Rp3.643.000	Tidak Menerima	Tidak Menerima

Sumber : Kantor SAMSAT Unit Pelayanan Terpadu Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa gaji yang diberikan pada pegawai belum merata, dimana Non-ASN dan Operator Sistem menerima gaji tetap sebesar Rp3.643.000, namun keduanya tidak mendapatkan TPP. Hanya Non-ASN yang masih menerima insentif, sedangkan Operator Sistem tidak menerima baik TPP maupun insentif.

## Tinjauan Literatur

### 1. Kompensasi

Kompensasi menurut Agustina dkk, dalam Shafira et al., (2024) merupakan imbalan atas jasa atau imbalan yang diberikan kepada para pekerja, karena para pekerja tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hermingsih & Purwanti, dalam Shafira et al., (2024) kompensasi adalah semua pembayaran dalam bentuk uang tunai, Barang dagangan langsung atau tidak langsung yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas apa yang diberikan oleh organisasi.

Tujuan Kompensasi Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019), antara lain sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerja sama.
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh serikat buruh
- 8) Pengaruh pemerintah

Hasibuan, 2019:86, dalam Hasibuan, (2008) Mengemukakan secara umum indikator kompensasi , yaitu:

- 1) Gaji
- 2) upah
- 3) insentif
- 4) tunjangan
- 5) fasilitas

### 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Jufrizen & Hadi, 2021, dalam Shafira et al., (2024) merupakan cara yang mempengaruhi perilaku manusia dengan inspirasi yang juga menggerakkan keinginan, dukungan atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang terpacu.

Menurut Maslow indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut. Malayu S.P. Hasibuan, 2019, dalam Pambudi, (2024) :

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan akan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

### 3. Kepuasan kerja

Menurut Nasir et al., 2023, dalam Shafira et al., (2024) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap individu terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja yang representatif dipengaruhi oleh banyak elemen, termasuk pengujian pekerjaan, penghargaan, kondisi tempat kerja, dan hubungan relasional.

Nabawi (2019:174) menerangkan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- 1.) Gaji
- 2.) Pekerjaan itu sendiri
- 3.) Rekan kerja
- 4.) Atasan
- 5.) Promosi

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor SAMSAT Unit Pelayanan Terpadu Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan.

### 2. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah teknik non probability sampling. Pada non probability sampling, penarikan sampel tidak dilakukan dengan hukum probabilitas, yang artinya bahwa tidak semua unit dalam populasi memiliki kesempatan untuk dijadikan sampel penelitian Siregar (2019:4). Populasi dalam penelitian ini adalah 83 pegawai yang terbagi menjadi 48 pegawai ASN, 15 pegawai Non Asn dan 20 Operator Sistem pada Kantor Samsat UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan

Teknik dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 83 pegawai pada Kantor Samsat Unit Pelayanan Terpadu Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini maka cara yang digunakan adalah:

- a) Observasi, metode atau cara-cara yang menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung.
- b) Kuesioner, yaitu Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada kuisoner dengan cara memilih alternatif jawaban tersedia
- c) Wawancara, yaitu melakukan wawancara langsung kepada karyawan kantor SAMSAT Unit Pelayanan Terpadu Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan

- d) Dokumentasi, yaitu kegiatan atau proses menyediakan berbagai bukti akurat berdasarkan pencatatan dari berbagai sumber.

#### 4. Teknik Analisis Data

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antar komponen variabel kompensasi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### a. Uji Instrument Penelitian

###### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel penelitian yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti atau tidak. Kriteria yang digunakan pada uji instrumen validitas ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan nilai atau indikator tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan nilai atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

###### 2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel dapat dipercaya dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Model yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai  $\alpha > 0,60$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut yaitu “reliabel”.
- b) Jika nilai  $\alpha < 0,60$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut yaitu “tidak reliabel”.

##### b. Uji Asumsi Klasik

###### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk memenuhi apakah data berasal dari suatu populasi yang normal. Asumsi tersebut diuji dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* dengan menggunakan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila nilai signifikansi (Sig.)  $>$  0,05 yang berarti bahwa data penelitian berdistribusi normal.
- b) Jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila nilai signifikansi (Sig.)  $<$  0,05 yang berarti bahwa data penelitian berdistribusi tidak normal.

###### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *tolerance*  $>$  0,1 atau nilai VIF  $<$  10 berarti tidak terdapat multikolinearitas.

###### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji

dengan uji *Glejser*, Apabila hasil uji *Glejser* kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya.

c. Analisis Regresi Linear berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel melalui koefisien regresinya. Hubungan secara linear antara dua variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (variabel terikat)

X = Variabel independent (variabel bebas)

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi variabel  $X_1$  (pengaruh positif atau negatif)

$b_2$  = koefisien regresi variabel  $x_2$  (pengaruh positif atau negatif)

d. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

a) Uji Hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel:

- 1) Jika t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Uji Hipotesis berdasarkan signifikansi

- a) Jika angka signifikansi  $>$  0,5, maka  $H_0$  diterima.
- b) Jika angka signifikansi  $<$  0,5, maka  $H_0$  ditolak.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen.

(Uji F)

a) Pengujian dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel dengan kriteria sebagai berikut

- 1) Apabila F hitung  $<$  F tabel, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen ( $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak).
- 2) Apabila F hitung  $>$  F tabel, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima).

b) Melihat tingkat signifikan ( $\alpha = 5\%$  atau 0,05)

- 1) Apabila Sig.  $>$  0,05, dinyatakan tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen ( $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak).
- 2) Apabila Sig.  $<$  0,05, dinyatakan ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima).

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik penjelasan variabel dependen dalam model tersebut.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Uji Intrumen Penelitian

##### a) Uji Validitas

Dalam uji validitas pada penelitian ini, jumlah responden sebanyak 83 orang, sehingga *degree of freedom* (df) ditentukan dengan rumus  $n - 2$ , yaitu  $83 - 2 = 81$ . Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,219. Adapun hasil uji validitas yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	K1	0,508	0,219	Valid
	K2	0,503	0,219	Valid
	K3	0,587	0,219	Valid
	K4	0,534	0,219	Valid
	K5	0,595	0,219	Valid
	K6	0,505	0,219	Valid
	K7	0,507	0,219	Valid
	K8	0,530	0,219	Valid
	K9	0,513	0,219	Valid
	K10	0,538	0,219	Valid
Motivasi Kerja (M)	MK1	0,508	0,219	Valid
	MK2	0,503	0,219	Valid
	MK3	0,493	0,219	Valid
	MK4	0,554	0,219	Valid
	MK5	0,528	0,219	Valid
	MK6	0,495	0,219	Valid
	MK7	0,500	0,219	Valid
	MK8	0,511	0,219	Valid
	MK9	0,514	0,219	Valid
	MK10	0,482	0,219	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0,329	0,219	Valid
	KK2	0,452	0,219	Valid
	KK3	0,600	0,219	Valid
	KK4	0,631	0,219	Valid
	KK5	0,342	0,219	Valid
	KK6	0,559	0,219	Valid
	KK7	0,344	0,219	Valid
	KK8	0,535	0,219	Valid
	KK9	0,497	0,219	Valid
	KK10	0,625	0,219	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas, seluruh item pernyataan dalam masing-masing variabel memperoleh nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel sebesar 0,219. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan pada variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid, dengan demikian instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan dalam pengujian berikutnya.

#### b) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebagai tingkat ketepatan, ketelitian, dan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Model yang dapat digunakan untuk mengukur suatu variabel dapat dipercaya menggunakan *cronbach Alpha*, jika nilai  $\alpha > 0,60$  maka pertanyaan atau pernyataan yang digunakan mengukur variabel tersebut yaitu “reliabel”, jika nilai  $\alpha < 0,60$ , maka pertanyaan atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut “tidak reliabel”.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,713	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,678	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,650	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha yang di hasilkan masing-masing variabel lebih dari 0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Asumsi tersebut diuji dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov*. Data residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang dihasilkan  $> 0,05$ . Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		83
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.76175905
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.062
	<i>Positive</i>	.054
	<i>Negative</i>	-.062
<i>Test Statistic</i>		.062
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji apakah regresi digunakan ada korelasi antar variabel bebas atau tidak, maka uji ini dapat dilakukan dengan melihat besaran *Variance Inflation (VIF)* dan *tolerance*, jika nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai *VIF* < 10 berarti tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
Model		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Kompensasi (X1)	<b>.802</b>	<b>1.248</b>
	Motivasi Kerja (X2)	<b>.802</b>	<b>1.248</b>

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas, ditemukan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* di bawah 10. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model persamaan regresi, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu kepengamatan lain. Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji dengan uji *Glejser*, apabila hasil uji *Glejser* kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	.152	.722		.211	.834
	Kompensasi(X1)	-.009	.018	-.064	-.517	<b>.606</b>
	Motivasi Kerja (X2)	.023	.018	.157	1.266	<b>.209</b>

a. *Dependent Variable:* ABS\_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25,2025

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji *Glejser* menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) > 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model, sehingga data memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan dan menunjukkan arah hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 29,187 + 0,096x_1 + 0,140x_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 29,187 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dianggap konstan atau tidak berubah.
- Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,096 bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,096 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,140 bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,140 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

### 4. Uji Hipotesis

#### a) Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Kriteria pengujian adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel (1,665) dan nilai signifikansi dengan 0,05. Apabila nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis parsial diterima

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.187	1.189		24.545	.000
	Kompensasi (X1)	.096	.030	.308	3.238	.002
	Motivasi Kerja (X2)	.140	.030	.449	4.716	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25,2025

- Berdasarkan uji parsial (uji t) yang disajikan pada Tabel diatas, Variabel Kompensasi (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 3.238 > t tabel (1,665). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,002 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
- Variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,716. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan "Motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

b) Uji simultan (Uji f)

Uji hipotesis secara simultan (Uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Kriteria pengujian adalah membandingkan nilai F hitung dengan F tabel (3,115) dan nilai signifikansi dengan 0,05. Apabila nilai F hitung > F tabel dengan nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis simultan diterima.

Tabel 8. Hasil Uji f Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.381	2	17.190	28.902	.000 <sup>b</sup>
	Residual	47.583	80	.595		
	Total	81.963	82			

a. *Dependent Variable: Y*

b. *Predictors: (Constant), X2, X1*

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25,2025

Berdasarkan Tabel , hasil uji F simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 28,902 > F tabel (3,115). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H3) yang menyatakan kompensasi dan motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima

c) Hasil Uji koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.648 <sup>a</sup>	.419	.405	.771	

a. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X1)*

b. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)*

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,419 atau 41,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X1) mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja (Y) pegawai sebesar 41,9%, sedangkan sisanya sebesar 58,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor SAMSAT Unit Pelayanan Terpadu Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan. Pemberian kompensasi yang layak melalui gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas mampu meningkatkan kepuasan

pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hal ini memperkuat temuan Ariesta (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai dengan dorongan kerja yang tinggi merasa lebih puas karena pekerjaan dipandang sebagai sarana pencapaian diri. Motivasi kerja tidak hanya membantu memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga mendorong pegawai untuk berprestasi dan mengaktualisasikan diri. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rafika (2020) dan Ariesta (2023), yang menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kombinasi antara kompensasi yang memadai dan motivasi yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja secara lebih optimal. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian sekaligus memperkuat studi sebelumnya, yang menegaskan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi besar dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi pada pegawai Kantor SAMSAT Unit Pelayanan Terpadu Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan.

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor SAMSAT Unit Pelayanan Terpadu Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan.

##### **Saran**

Dari hasil penelitian ini penulis memberikan saran kepada kantor SAMSAT Unit Pelayanan Terpadu Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan untuk memperbaiki beberapa hal yang cenderung kurang sebagai berikut;

1. Meningkatkan aspek fasilitas seperti printer, kursi, meja, ruang tunggu, dan toilet guna mendukung kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai.
2. Mencari cara untuk menjaga motivasi pegawai tetap tinggi sepanjang hari, misalnya dengan mengadakan kegiatan singkat atau istirahat yang lebih fleksibel.

#### **V. DAFTAR PUSTAKA**

- Akhiryani, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Culture Education and Technology Research (Cetera)*, 1(3), 56–67.
- Amalia, Y. M., & Liana, L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bangkit Jaya Semarang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(10), 6736–6747.

- Arya, D., Husriah, H., & Riadi, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(2), 404–415.
- Ayu, O. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Tiga Bintang Timur* (Doctoral dissertation, UNSADA).
- Dinda, D. R., Nasution, M. A., & Firah, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasaraharja Cabang Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Corporate*, 9(1), 43–51.
- Farida, S. N., & Primandhana, W. P. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 16(01).
- Hanum, F. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 3(1), 37–45.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Latuconsina, R. I., Kurniawan, M., & Kurban, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(3), 475–484.
- Oktaria, E. T., Anjeli, T., Bakti, U., & Alie, M. S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati (JRAMM)*, 13(2), 126–134.
- Pambudi, P. G. (2024). Jurnal Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 7(1), 75–96.
- Shafira, M. A., Simanjuntak, R., & Gultom, P. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lintas Buana Unggul Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 10981–10998.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Wulandari, R. A. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Derras Bandung* (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS).