

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koprasi Umkm Kota Medan

Muhammad Farhan Alyusri, Juliana Nasution

Akuntansi syariah, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

farhanyusri26@gmail.com juliananasution@uinsu.ac.id

Abstrak

This study aims to determine the effect of financial compensation and intrinsic motivation on employee job satisfaction. This type of research is quantitative. The population used in this study is the Medan City Small and Medium Enterprises Office which employs 51 employees. Primary data is used as a data source. Data were obtained by distributing questionnaires directly to the interviewees. The data analysis technique used multiple linear regression to determine the magnitude of the influence of employee professional ethics, financial compensation and intrinsic motivation on employee job satisfaction. The results of this study indicate that financial compensation and intrinsic motivation on employee job satisfaction have a significant partial and simultaneous effect on employee job satisfaction data

Keywords: compensation, motivation, job satisfaction, MSME

Pendahuluan

Persaingan dunia usaha yang semakin pesat menuntut para wirausahawan untuk mampu bersaing dan berusaha menjauhi segala macam persaingan dan perubahan yang dapat terjadi. Sumber daya manusia suatu usaha merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu usaha untuk dapat bersaing, bertahan dan bertahan. Menyadari nilainya sebagai sumber energi manusia bagi kehidupan dan kemajuan suatu industri, maka suatu industri harus memberikan perhatian khusus pada aspek manufaktur ini dan sudah sewajarnya bagi pemilik usaha industri untuk menganggap sumber energi manusia lebih dari sekedar warisan industri. dan menjadi mitra dalam upaya. Industri harus dapat bertindak adil dalam apa yang disediakan oleh sumber energi manusia untuk industri, karena setiap karyawan berhak atas penghargaan dan perlakuan yang adil oleh atasannya sebagai ketidakseimbangan atas layanan yang dia berikan untuk memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan biasa mereka. pekerjaan dengan lebih banyak motivasi. Karyawan membagi pekerjaan yang baik untuk pengembangan industri lebih lanjut, di sisi lain, industri memberikan kompensasi yang memadai atas pekerjaan yang telah diberikan karyawan kepada industri. Dalam rangka menjawab permasalahan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah, kompensasi finansial dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Rasyid, 2020) kompensasi adalah semua penghasilan berupa barang yang diterima langsung atau tidak langsung oleh pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan industri. Setiap organisasi memiliki tujuan. Sesuatu peranan berarti serta sistem pengendalian manajemen merupakan buat memotivasi para anggota organisasi buat menggapai tujuan tersebut. Salah satu metode yang sangat efektif buat memotivasi para anggota organisasi merupakan dengan membagikan kompensasi ataupun insentif kepada mereka. Manajer umumnya lebih banyak terlibat dalam aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit dalam aktivitas yang tidak dihargai.

Penghargaan memiliki beberapa arti. Dengan kata lain, reward adalah imbalan atas suatu jasa atau imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada seorang karyawan. Para pekerja ini membawa kekuatan dan ide untuk pengembangan industri untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

(Musyafi et al., 2016) Kompensasi adalah keseluruhan pemberian kompensasi kepada pemberi kerja dan karyawan, baik secara langsung dalam bentuk uang (finansial) maupun tidak langsung dalam bentuk uang (non-finansial). Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu meningkatkan para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab apabila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha laon, maka hal ini dapat menyebabkan para karyawan pindah ke badan usaha yang lain. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mencari pengaturan kompensasi yang tepat dan adil. Berdasarkan uraian diatas, maka

penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: H1: Kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik finansial maupun non-finansial. Ada kompensasi finansial permanen dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif (komisi dan bonus). Dalam hal ini, kompensasi materi tidak langsung dapat berupa berbagai manfaat dan imbalan. Kompensasi non-tunai mencakup bidang pekerjaan dan pekerjaan seperti tugas yang menuntut, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, rekan kerja yang menarik, pekerjaan yang aman.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan ukuran kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi karyawan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau industri terhadap regulasi yang rasional dan adil sangat diperlukan. Jika karyawan merasa bahwa gajinya tidak memadai, kepuasan kerja, motivasi, atau kepuasan kerja mereka menurun.

Selain pemberian kompensasi, hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah motivasi karyawan. (Syahrlianti et al., 2019) Motivasi dalam sesuatu organisasi dimaksudkan selaku keinginan buat berjuan ataupun berupaya ke tingkatan yang lebih besar mengarah tercapainya tujuan dari organisasi, dengan ketentuan tidak mengabaikan keahlian seorang buat mendapatkan kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Pimpinan organisasi dapat memperbesar motivasi pegawai dengan jalan menyediakan peluang bagi para karyawan untuk mengalami prestasi pekerjaan yang menstimulasi, tanggungjawab dan kemajuan dalam karier karyawan.

Motivasi selaku proses yang menimbulkan keseriusan (intensity), arah (direction), serta usaha selalu (persistence) orang mengarah pencapaian tujuan. motivasi merupakan sesuatu pembuatan sikap yang diisyarati oleh bentuk- bentuk kegiatan ataupun aktivitas lewat proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh aspek intrinsik ataupun ekstrinsik, yang bisa mengarahkannya dalam menggapai apa yang di idamkan (tujuan).

(Nuraisyiah & Haerani, 2022) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan. Motivasi dalam diri sangat penting perannya dalam mendorong seseorang untuk selalu meningkatkan kepuasan kerjanya. Motivasi yang dimiliki karyawan mendorong personal karyawan tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yaitu kepuasan kerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: H2: Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi dalam diri sangat penting perannya dalam mendorong seseorang untuk selalu meningkatkan kepuasan kerjanya. Motivasi yang dimiliki karyawan mendorong personal karyawan tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yaitu kualitas audit yang baik. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Menurut (Irma & Gawi, 2018.) Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mengasyikkan untuk para karyawan memandang peerjaan mereka. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan perilaku karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya, iklim kerja, dan kerjasama antara eksekutif dengan sesama karyawan.

Menurut (Tiara Eriza, Saiful, Halimatusyadiah. 2020) Kepuasan kerja merupakan respon yang efektif atau emosional terhadap berbagai aspek atau aspek pekerjaan seseorang, sehingga kepuasan kerja bukanlah suatu konsep. Seorang bisa relative puas dengan salah satu pekerjaan serta tidak puas dengan satu ataupun lebih aspek yang lain. Kepuasan ialah perilaku (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang mencuat bersumber pada evaluasi terhadap suasana kerja. Penilaian tersebut bisa dicoba terhadap salah satu pekerjaannya, evaluasi dicoba selaku rasa menghargai dalam menggapai salah satu nilai- nilai berarti dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menggemari suasana kerjanya pada waktu saat ini serta dulu sekali dari pada harapan- harapan buat masa depan.

Dengan tingkat pendidikan yang memadai, seorang karyawan dapat menjalankan profesinya seefektif dan seefisien mungkin. Hal ini tentu akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang dapat diindikasikan dari jumlah temuan dan kualitas hasil pemeriksaan. Pentingnya pendidikan dalam peningkatan sumber daya manusia, sangat diperlukan. Mengingat pendidikan memberikan andil didalam melakukan pemberdayaan organisasi atau pemberdayaan masyarakat. Hal ini tentu akan

berpengaruh pada kepuasan kerja yang dapat diindikasikan dari jumlah temuan dan kualitas hasil pemeriksaan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: (1) apakah kompensasi finansial berpengaruh secara persial terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor dinas koperasi UMKM kota Medan, (2) apakah motivasi intrinsik berpengaruh secara persial terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor dinas koperasi UMKM kota Medan, (3) apakah kompensasi finansial dan motivasi intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor dinas koperasi UMKM kota Medan tahun 2022. Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Variabel penelitian ini yaitu etika profesi karyawan, kompensasi finansial dan motivasi intrinsik merupakan variabel bebas. Sedangkan, variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif ntuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifa lisan ataupun tulisan. Ada pula metode pengumpulan informasi yang digunakan dalam riset ini merupakan selaku berikut: (1) Studi wawancara (interview) Dilakukan dengan cara menentukan Tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawanccara, (2) Angket/quisioner Angket yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan kantor dinas koperasi UMKM Kota Medan yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

Dalam penelitian ini terkumpul data primer vang diambil dari 51 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kompensasi finansial, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja pada Kantor dinas koperasi UMKM Kota Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meiiptu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Analisis Statistic Deskriptif

Statistik deskriptif adalah memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, dan minimum. Hasil pengujian statistik deskriptif diketahui dari 51 responden. Karakteristik berdasarkan responden jenis kelamin bahwa mayoritas pegawai Pemko Binjai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 76,5% dari total responden. Karakteristik responden berdasarkan usia bahwa mayoritas pegawai Kantor dinas koperasi UMKM Kota Medan yang menjadi responden berusia 20-30 tahun, vaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 70,6% dan responden berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 29,4 persen. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir bahwa mayoritas pegawai Kantor dinas koperasi UMKM Kota Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 72,5%. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja bahwa mayoritas pegawai Kantor Sekretanat Daerah Pemerintah Kota Binjai yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 Tahun yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 74,5%.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ukuran kepercayaan yang digunakan adalah korelasi dua dimensi antara skor masing-masing indikator dan skor konsepsi secara keseluruhan. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid. Dimana semua elemen instruksi memiliki nilai kritis $r(0,30)$.

Uji Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap

angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Angket dikatakan reliabel jika alpha cronbach $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Multikolinieritas Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Signifikan Parsial (Uji t).

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Koefisien Determinan

Analisis koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Table 1
Ujia Validitas (X1 Kompensasi Finansial
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item deleted	Scele Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item deleted
Pernyataan X1.1	13.1961	5.481	.689	.681
Pernyataan X1.2	13.4902	6.495	.521	.744
Pernyataan X1.3	13.2157	5.253	.709	.672
Penyataan X1.4	13.2157	7.133	.425	.772
Penyataan X1.5	13.2353	7.024	.409	.777

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari table 1 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Totals Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kompensasi finansial dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari $0,30$.

Tabel 2
Ujia Validitas (X2) Motivasi Intrinsik
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item deleted	Scele Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item deleted
Pernyataan X2.1	13.3922	7.483	.394	.753
Pernyataan X2.2	13.5490	6.813	.552	.697
Pernyataan X2.3	13.4706	6.774	.549	.698
Penyataan X2.4	13.4118	6.207	.717	.633
Penyataan X2.5	13.6275	7.518	.399	.750

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Dari table 2 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Totals Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel Motivasi Intrinsik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 3
Ujia Validitas (Y) Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item deleted	Scele Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item deleted
Pernyataan Y.1	13.1373	5.801	.599	.626
Pernyataan Y.2	13.2157	6.693	.462	.683
Pernyataan Y.3	13.3922	6.883	.379	.713
Penyataan Y.4	13.2157	6.733	.371	.719
Penyataan Y.5	13.1569	5.695	.608	.612

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 Dari table 3 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Totals Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Table 4
Uji Reabilitas (X1) Kompensasi Finansial
Reabilitas Statistic

Cronbach's Alpha	N of Item
.776	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16

Dari table 4 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.776 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kompensasi finansial adalah reliable atau dikatakan handal.

Table 5
Uji Reabilitas (X2) Motivasi Intrinsik
Reabilitas Statistic

Cronbach's Alpha	N of Item
.753	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16

Dari table 5 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.753 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Motivasi Intrinsik adalah reliable atau dikatakan handal.

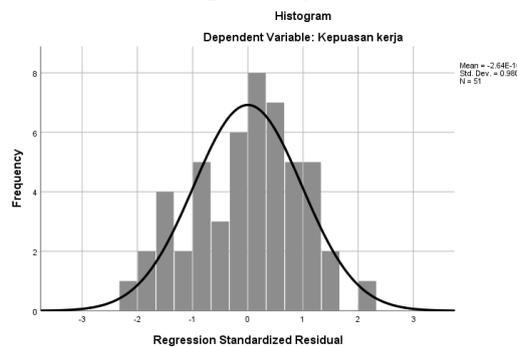
Table 6
Uji Reabilitas (X2) Motivasi Intrinsik
Reabilitas Statistic

Cronbach's Alpha	N of Item
.723	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16

Dari table 6 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.723 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Motivasi Intrinsik adalah reliable atau dikatakan handal.

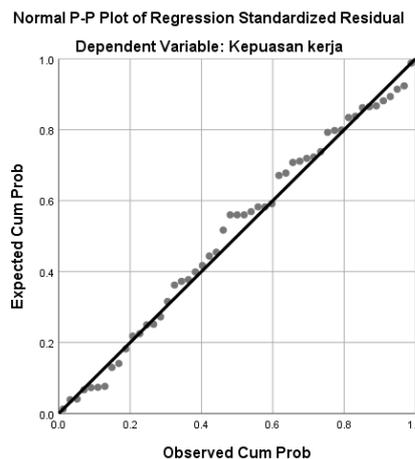
Gambar 1
Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16

Berdasarkan Gambar 1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis bentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.

Gambar 2 PP Plot Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16

Berdasarkan gambar 2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data variabel kompensasi finansial, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

Table 7
Uji Multikolinieritas

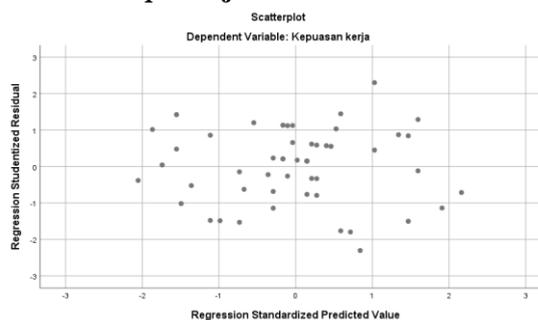
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)							2.85
Kompensai finansial	1.648	1.239		1.330	.190		7
Motivasi Intrinsik	.363	.120	.363	3.028	.004	.350	2.85
	.525	.114	.551	4.598	.000	.350	7

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kompensasi finansial $2,857 < 10$, dan motivasi intrinsik $2,857 < 10$, dan nilai tolerance kompensasi finansial $0,350 > 0,10$ dan motivasi intrinsik $0,350 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

Gambar 3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16

Berdasarkan gambar 3 di atas gambar *Scatterplot* menunjukkan titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk satu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat heteroskedastisita.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Table 8
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)							2.85
Kompensai finansial	1.648	1.239		1.330	.190		7
Motivasi Intrinsik	.363	.120	.363	3.028	.004	.350	2.85
	.525	.114	.551	4.598	.000	.350	7

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16

Berdasarkan table 8 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1.648 + 0,363 X_1 + 0,525 X_2 + e$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah : a. jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah 1,648. b. Jika terjadi peningkatan kompensasi finansial sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,363. c. Jika terjadi peningkatan motivasi intrinsik sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan Meningkatkan sebesar 0,525.

Tabel 9
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	352.472	2	176.236	75.372	.000 ^a
	Residual	112.234	48	2.338		
	Total	464.706	50			

a. Predictors : (constant), Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16

Berdasarkan table 9 di atas dapat di lihat bahwa F_{hitung} sebesar 75,372 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,18 yang dapat di lihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompensasi finansial dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

Tabel 10
Uji Persial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)							2.85
Kompensai finansial	1.648	1.239		1.330	.190		7
Motivasi Intrinsik	.363	.120	.363	3.028	.004	.350	2.85
	.525	.114	.551	4.598	.000	.350	7

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16

Berdasarkan table 10 dapat di lihat bahwa : 1) pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan : H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$. H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$. t_{hitung} sebesar 3,028 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,671 dan signifikan sebesar 0,004, sehingga $t_{hitung} 3,028 > t_{tabel} 1,671$ dan signifikan $0,004 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara persial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan : H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$. H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$. t_{hitung} sebesar 4,598 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,671 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,598 > t_{tabel} 1,671$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara persial motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 11
Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.748	1.52912

a. Predictors : (constant), Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16

Berdasarkan table 11 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,748 yang dapat disebut koefisien determinan yang dalam hal ini berarti 74,8% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi finansial dan motivasi intrinsik. Sedangkan sisanya 100% - 74,8% = 25,2% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Bagi karyawan, kompensasi finansial adalah upah yang harus diterima karyawan sebagai imbalan atas kompensasi perusahaan atas jasa yang diberikan. (Saputra, 2018) kompensasi merupakan kewajiban yang harus dibayar perusahaan kepada karyawannya. Dari hasil penelitian yang diperoleh, kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui kompensasi finansial. Hal ini menjadi dasar bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi finansial yang memadai dan adil, terkait dengan prinsip kompensasi dan dengan mengikuti standar yang ditetapkan oleh pemerintah atau memenuhi standar perusahaan lain, sehingga diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor dinas koperasi UMKM Kota Medan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Motivasi merupakan unsur esensial dari seseorang yang berperan dalam keberhasilan seseorang dalam usaha atau pekerjaan seseorang. Motivasi menurut (Kurniawan & Karanita, 2022), adalah pemberian tenaga penggerak yang membangkitkan semangat kerja, sehingga mereka siap bekerja sama, bekerja secara efisien dan mengintegrasikan dalam segala usahanya untuk mencapai kepuasan.

Temuan penelitian (Irma & Gawi, n.d.) menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan faktor dominan dalam mendorong karyawan untuk berkinerja baik dan menghasilkan kinerja puncak, serta didukung oleh penelitian (Rasyid, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor dinas koperasi UMKM Kota Medan.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 75,372 > sebesar F_{tabel} sebesar 3,18 dan Sig 0,000 < 0,05, maka dimana ada pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) kompensasi finansial dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
2. Hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} 3,028 > t_{tabel} 1,671 dan signifikan 0,004 < 0,05, maka ada pengaruh signifikan secara (persial) kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dan hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} 4,598 > t_{tabel}

1,671 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka ada pengaruh signifikan secara (persial) motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah Bagi pemerintahan Kota Medan untuk meningkatkan Kepuasan kerja pegaawai pada Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, pimpinan harus memperhatikan kompensasi finansial dalam hal peningkatan gaji, bonus, pemberian fasilitas yang lebih baik dan peningkatan tunjangan. Begitu juga motivasi intrinsik pegawai dalam hal pemberian penghargaan kepada pegawai pada Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Referensi

- Irma, A., & Gawi, O. (n.d.). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah x kantor wilayah ii*.
- Kerja, K., Berpindah, K., & Sarjana, K. (2020). *AKUNTANSI DI BENGKULU*. 10, 167–176.
- Kurniawan, I. S., & Karanita, W. (2022). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja , dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*. 4(4), 1013–1031. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.769>
- Musyafi, R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*, 39(2), 149–157.
- Nuraisyiah, R., & Haerani, A. (2022). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Guna Memotivasi dan Meningkatkan Profitabilitas (Studi Kasus Pada PT . Bentara Sinergies Multi Finance)*. 4(1), 102–115.
- Rasyid, M. A. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan Mhd. Andi Rasyid Hasrudy Tanjung*. 3(1), 60–74.
- Saputra, S. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1), 104–118. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i1.373>
- Syahrlianti, S., Gani, M. U., & Arfah, A. (2019). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 81–94. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/113>