



PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT AMKA PUTRA MANDIRI

Oleh : Sendianto, Bambang Ermansyah Saragih

e-mail : sendianto1960@gmail.com, Bamsirmata@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the magnitude of the influence of the Compensation variable on Job Satisfaction at PT AMKA Putra Mandiri, where in conducting the research a sample was taken randomly from an existing employee population, and the size of the sample taken was 133 people as respondents from the existing population of 248 people.

There is a close correlation between Compensation (X) and Job Satisfaction (Y) as evidenced by the calculation of linear regression analysis with the equation $Y = 8.786 + 0.853 X$, from the results of the analysis carried out there is indeed a positive influence between Compensation (X) and Job Satisfaction. Likewise, the hypothesis test of the variable of Compensation for Job Satisfaction obtained a tcal value of $= 28.636 >$ a ttable value of (53) of $= 1.682$, it was concluded that H_0 was rejected and H_a was accepted, which proves that Compensation for Job Satisfaction has a significant influence. Likewise, the calculation and analysis between the variables of Compensation for Job Satisfaction obtained a value of 0.975 showing a positive influence, and having a strong determination coefficient (KD) value of 95.1%.

Keywords: *Compensation and Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi yang melakukan aktivitas operasional bisnis perusahaan dalam dalam dibidang jasa konstruksi dengan mencapai tingkat keberhasilan yang terutama yaitu tujuan perusahaan dengan kemampulabaan, akan sangat ditentukan oleh partisipasi dan kontribusi dari karyawan yang bekerja dan mengabdikan dirinya untuk kemajuan perusahaan. Untuk mengukur tingkat pencapaian dan pemenuhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan akan sangat ditentukan adanya dampak dari pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan dapat direalisasikan oleh Perusahaan. Sehingga dalam melakukan kegiatan bisnis perusahaan salah satu elemen yang mendapat perhatian yakni sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan tersebut, dan tingkat keberhasilan tercapainya kerja yang optimal dari karyawan dengan tingkat kepuasan kerja, akan sangat ditentukan adanya kompensasi yang layak dan memadai

Walaupun pemberian kompensasi selain penghasilan bulanan yang diberikan perusahaan

secara rutin juga akan ditentukan adanya peningkatan kesejahteraan yang diterima selain penghasilan rutin. Dengan pengertian secara umum bahwa kompensasi adalah kontraprestasi dari organisasi perusahaan kepada orang yang memberikan jasanya dalam bekerja, serta ketaatan, yang secara penuh mampu untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan dengan melalui suatu kajian dan analisa yang bersifat komprehensif, dan terstandar dengan baik sehingga perusahaan mempunyai alat pengukuran yang bersifat umum dapat diberlakukan untuk semua karyawan dalam lingkup organisasi.

Dengan adanya kompensasi yang sepadan dan manusiawi dimaksudkan agar terjadinya sinergitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi, yang diwujudkan secara nyata dengan penilaian kinerja karyawan yang mengacu kepada ketercapaian kemampulabaan yang menjadi tanggungjawab karyawan pada unit kerja masing masing. Terjadinya peningkatan atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan aspek pengendalian yang mensyaratkan bahwa pengendalain dan pemantauan dari unjuk kerja yang

* Dosen Program Studi Manajemen Universitas Mitra Bangsa

terukur dengan mempergunakan parameter penilaian kinerja, yang mengacu kepada *Key Performance Indicator (KPI)* sehingga pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dan dievaluasi akurat, dan kinerja standar yang menjadi target karyawan dalam kurun waktu tertentu. Sehingga diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kinerja sampai batasan yang optimal yang dapat diberikan oleh setiap pegawai dalam suatu organisasi. Untuk memastikan kepuasan kerja dapat meningkat dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan sebanding unjuk kerja yang diberikan oleh pegawai, perlu juga didukung sepenuhnya oleh Manajemen organisasi dengan memberikan dorongan, bimbingan dan teladan secara berkesinambungan.

TINJAUAN TEORITIS

Untuk menilai dan mengkaji adanya relevansi antara pemberian kompensasi dengan peningkatan kepuasan kerja, dimana diperlukan adanya pemahaman tentang variabel kompensasi dan kepuasan kerja. Secara umum pengertian yang lengkap berkaitan dengan faktor kompensasi dan kepuasan kerja, dan adanya korelasi antara kompensasi dengan kepuasan kerja perlu didukung dengan pendapat ahli sebagai berikut:

1. Yani (2014) dalam tulisannya memberikan pendapat bahwa tujuan dari adanya kompensasi dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, dan sebaliknya perusahaan akan memberikan balas jasa dalam bentuk imbalan yang rutin diterima setiap bulan seperti gaji, maupun bonus sebagai penghormatan prestasi untuk masing masing karyawan, dan kompensasi juga dapat diberikan dalam bentuk selain uang seperti tunjangan kesehatan, dan penghargaan atas prestasi kerja.
2. Hasibuan (2017) memberikan pengertian bahwa balas jasa atau kompensasi secara umum sesuatu yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya sesuai dengan tugas pokok dan uraian jabatan untuk masing- masing karyawan, dan penghormatan kepada karyawan dapat diberikan dalam bentuk penghasilan seperti gaji dan tunjangan lain yang dapat mendukung kegiatan karyawan, dan pemberian kompensasi dalam bentuk uang dan non keuangan diberikan dalam satu paket untuk masing-masing karyawan.

Sehingga dalam pemberian kompensasi dari pandangan ahli diatas secara umum memberikan pendapat bahwa adanya kompensasi baik yang diterima secara finansial maupun non finansial, atau yang bisa disetarakan manfaatnya dengan finansial, akan menjadi tolok ukur bahwa kompensasi kepada karyawan merupakan sesuatu yang bersifat mendasar, sebagai akibat dari kontraprestasi yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang memberikan pekerjaan. Namun dalam pengertian lainnya kompensasi juga terkandung maksud bahwa dalam pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan suatu siklus yang dimulai dari proses rekrut, penugasan karyawan, pelatihan, evaluasi penilaian unjuk kerja karyawan, semuanya didahului dengan adanya perikatan kerjasama antara perusahaan dengan karyawan.

Dalam pengimplementasian dari adanya kompensasi oleh Perusahaan kepada karyawan yang bekerja untuk perusahaan, secara teoritis akan memberikan dampak kepada kepuasan kerja. Untuk memahami kepuasan kerja secara umum berdasarkan dari pendapat ahli sebagaimana berikut:

1. Kepuasan kerja menurut pandangan Kreitner dan Kinicki (2001) bagaimana adanya pekerjaan yang memberikan daya dorong yang tinggi dan timbulnya tanggapan dari karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan yang ditetapkan.
2. Robbins (2003) memberikan pandangan dalam tulisannya bahwa secara prinsip kepuasan kerja dimaknai sebagai sebagai prestasi yang harus mereka terima dari perusahaan, dibandingkan dengan penghormatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, dan untuk mengukur kepuasan kerja secara mendasar adalah bagaimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan telah memenuhi aspek pemenuhan kebutuhan dasar.
3. Sinambela (2018) mengatkan terdapat beberapa komponen teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja yakni:
 - a. Teori nilai dimana kepuasan akan sangat bersifat relatif dan subyektif berkaitan dengan adanya kesenjangan yang terjadi pada individu
 - b. Teori keseimbangan berkaitan dengan adanya masukan (input), hasil (outcome) dan perbandingan (comparison)

- c. Indikator kepuasan kerja yang mencakup lingkup pekerjaan, berat beban tugas, renumerasi dan promosi jabatan
- d. Dimensi kepuasan kerja berhubungan dengan adanya tantangan dalam pekerjaan, suasana lingkungan pekerjaan, dukungan rekan kerja dan balas jasa yang diterima oleh karyawan

Untuk mengukur seberapa jauh terjadinya kepuasan kerja menurut Sutrisno (2016) dengan memberikan elemen yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang mencakup pengembangan karir, keamanan kerja, renumerasi, dukungan dari manajemen, lingkungan kerja, kompetisi karyawan dalam bekerja dan terjalannya komunikasi yang efektif. Untuk sementara waktu sampai diperoleh hasil penelitian yang obyektif maka terdapat ditarik suatu kesimpulan bahwa faktor kepuasan kerja sangat berkaitan erat dengan hasil kerja atau unjuk kerja yang diberikan karyawan dalam bekerja, telah sejalan dengan pemenuhan standar kerja yang baku dan dilakukan oleh semua individu. Sesuai dengan penugasan kepada karyawan dilaksanakan secara mandiri maupun kelompok yang diselaraskan dengan tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tersebut,

Sehingga untuk menilai seberapa jauh kepuasan karyawan dalam bekerja dengan memperoleh kompensasi yang sesuai, perlu diteliti lebih lanjut untuk melihat adanya kaitan yang erat dan memberikan pengaruh yang kuat antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT AMKA Putra Mandiri.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilakukan untuk tujuan membuktikan adanya keterkaitan secara langsung antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja, perlu dilakukan penelitiannya dengan mempergunakan metode penelitian yang menjadi dasar yang kuat untuk membuktikan adanya kaitan antara elemen variabel yang satu lain mempunyai hubungan yang erat. Menurut pendapat dari Ibnu Hadjar (2015) memberikan pandangannya bahwa dalam suatu penelitian dimulai dari suatu tahapan dengan mengumpulkan bukti atau dokumen yang faktual dan dimaksudkan untuk dapat menjawab pertanyaan dalam penelitian suatu permasalahan yang sedang diteliti, dan kajian penelitian dilakukan dalam bentuk metode deskriptif terkait dengan analisa kuantitatif maupun kualitatif, sehingga adanya gejala yang timbul akan menjadi obyek penelitian.

Dapat dijelaskan bahwa setiap tujuan penelitian akan dilakukan dengan penggunaan metode penelitian yang mencakup:

- a. Metode deskriptif dimulai dari kegiatan secara untuk menjelaskan dan memberikan uraian secara terstruktur, sesuai dengan kondisi yang ada dan mempunyai ketepatan waktu penelitian, dan data yang diteliti mempunyai keterkaitan dengan elemen lain untuk dilakukan penelitian. Dan metode ini lebih banyak mencurahkan perhatian kepada penjelasan yang dengan mengemukakan data dan fakta yang disusun dengan penjelasan
- b. Metode kuantitatif dalam penelitian dimulai dari adanya gejala yang timbul dalam penelitian yang dapat dikuantifisir atau dihitung berkaitan dengan data, fakta dan informasi penting yang diperoleh dalam penelitian, dan variabel yang timbul dalam kajian secara kuantitatif akan dihubungkan guna memperoleh adanya keterkaitan suatu permasalahan yang diteliti dengan faktor yang ditemukan selama penelitian.

Penelitian adanya keterkaitan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan responden terpilih akan dilakukan pengukuran dengan menyusun kuesioner yang akan dijawab oleh Responden. Penelitian dilakukan dalam bentuk pertanyaan terdiri dari 10 butir pertanyaan terkait dengan Pemberian Kompensasi dengan indikator yang mencakup :

- a. Finansial terdiri dari Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan, Komisi, Bonus,
- b. Non financial mencakup adanya rekan kerja yang membantu, fasilitas yang cukup, lingkup pekerjaan menarik, dan dapat mengembangkan masa depan dalam berkarir.

Sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja dengan mempergunakan skor yang diperoleh dari hasil pengukuran instrumen yang sama dengan kuesioner yang disusun berdasarkan Indikator meliputi Gaji yang diterima karyawan, Tunjangan bulanan, Fasilitas memadai, Kerjasama sesama pegawai, suasana kerja yang tercipta secara harmonis, rasa yang timbul bahwa karyawan seolah-olah memiliki perusahaan, terciptanya disiplin dalam menaati waktu disiplin waktu kerja yang telah disepakati bersama. Sehingga variabel yang dikumpulkan dan tersedia dalam penelitian akan menjadi obyek penelitian sejalan dengan pendapat dari Sutrisno Hadi (2015:91). Dalam mempergunakan variabel Pemberian Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan menggunakan pengukuran instrumen pertanyaan kepada responden dengan 5 (lima) pilihan

jawaban dengan pemberian nilai skor yakni : dengan menconteng angka 1 jika pernyataan sangat tidak disetujui, angka 2 jika pernyataan tidak disetujui, angka 3 jika responden ragu untuk menjawab, angka 4 jika pernyataan disetujui dan angka 5 jika pernyataan sangat disetujui.

Dalam penentuan besaran sampel yang akan diambil untuk menguji penelitian dilakukan analisa data dengan cara menetapkan populasi dari obyek yang diteliti yakni jumlah karyawan dalam perusahaan yang akan dilakukan penelitian. Menurut pendapat Sugiyono (2018) bahwa Populasi merupakan serangkaian jumlah karyawan yang menjadi obyek penelitian, dengan karakteristik secara umum dan bebas dapat menjadi obyek penelitian, yang dikaitkan dengan parameter penilaian dalam penelitian, dan adanya karakteristik data dan informasi yang diperoleh akan dilakukan analisa dan selanjutnya untuk menetapkan obyek/subyek mana yang akan dipilih.

Dengan jumlah besaran populasi yakni karyawan kajian yang dilakukan peneliti terdiri dari 248 orang obyek penelitian, dengan penetapan sampel dalam populasi yang ada dilakukan dengan cara teknik secara *Random Sampling* dimana setiap anggota dari obyek/subyek yang akan diteliti dimungkinkan akan dapat terpilih sebagai percontoh atau sampel.

Tata cara dalam mengambil percontoh dalam penelitian ini mempergunakan model dari rumusan Slovin, yang dikutip oleh Husein Umar (2015) diambil sebagai rujukan, dengan mempergunakan rumus untuk *random sampling* yang ditetapkan untuk memperoleh jumlah sampel yang diambil sebanyak 133 orang

Untuk dapat memperoleh data Valid dan Reliabel dari variabel yang diteliti yakni Pemberian Kompensasi (X) dan Kepuasan Kerja (Y) dengan menguji :

a. Validitas Instrumen

Uji validitas ditujukan untuk menghubungkan perangkat dari elemen variabel yang diteliti. Pengujian yang dilakukan secara mendasar dengan ketersediaan data yang valid, dan pengujian dikaitkan dengan adanya korelasi dengan mengukur adanya hubungan secara linear antara dua variabel yang mempunyai distribusi data secara normal yang dikenal dengan nama *product moment*, dan analisa untuk memperoleh data yang sah dilakukan pengujian dengan mempergunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) *Versi 24 for Windows*.

Untuk melakukan uji validitas didasarkan kepada suatu kesimpulan sebagai berikut :

- Jika nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka elemen variabel dapat dinyatakan sah.
- Jika nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka elemen variabel tersebut dinyatakan tidak sah.

Menurut Suharsimi Arikunto, (2015) rumusan korelasi *product moment* akan digunakan untuk memperoleh validitas nilai r_{hitung} dengan rumusan:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

- r_{xy} = Koefisien Korelasi antara X dan Y
- XY = Jumlah perkalian antara X dan Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y
- N = Jumlah Sampel

Kondisi daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden akan dikatakan sah apabila hasil dari nilai r dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 5%.

b. Reliabilitas Instrumen

Ditujukan dalam suatu pengukuran data yang tersedia dalam penelitian, akan dinyatakan stabil bilamana dilakukan pengukuran pada obyek yang sama, dengan hasil yang tetap. Pengujian dilakukan dengan mempergunakan rumusan teknik Alpha dan diolah dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) *Versi 24 for Windows*.

Pengujian reliabilitas akan dipergunakan bilamana memenuhi dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai r_{Alpha} positif dan $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka elemen variabel dinyatakan Reliabel.
- Jika nilai r_{Alpha} negatif dan $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{Alpha} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka elemen variabel dinyatakan tidak Reliabel.

Adapun rumus Alpha menurut Suharsimi Arikunto, (2015 : 171) untuk memperoleh nilai reliabilitas dengan formula :

$$r_1 = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{S_i^2 - p_i q_i}{S^2} \right]$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen

k = Jumlah Item dalam Instrumen

p_i = Proporsi banyaknya subyek yang menjawab pada Item 1

$q_i = I - P_i$

s_t^2 = Varians total.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

c. Uji Normalitas

Pengujian ditujukan guna menilai seberapa jauh serakan data dari elemen variabel bersifat bebas atau independen, antara Pemberian Kompensasi dan Kepuasan Kerja berdistribusi normal, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2018 : 226) yang memberikan pandangan bahwa setiap analisis dengan bantuan statistik, dan sebaran sampel dengan distribusi secara normal (Distribusi Normal).

Dalam melakukan uji Normalitas dalam penelitian dengan mempergunakan rumusan Chi Kuadrat (X^2) :

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(f_o - f_h)^2}{f_h} \right)$$

Dimana :

X^2 = Chi Kuadrat

f_o = Frekuensi yang diobservasi

f_h = Frekuensi yang diharapkan.

Nilai “Chi Kuadrat” akan dikomparasi kebsahan perhitungan dengan hitung mempergunakan nilai “Chi Kuadrat” tabel, dengan derajat kebebasan (df) = k-1 dan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Suatu distribusi data normal apabila X^2_{hitung} lebih kecil dari X^2_{tabel} . Yang mengandung pengertian bahwa nilai yang dilakukan pengamatan tidak secara signifikansi menyimpang dari frekuensi harapan.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Merupakan suatu analisis dalam menghubungkan antara dua variabel atau lebih dengan asumsi bahwa suatu variabel mungkin dipengaruhi oleh variabel lain, Dalam menghitung pengaruh antara variabel-variabel yang dihubungkan, maka dihitung dengan menggunakan rumus koefisien korelasi.

Menurut Suharsimi Arikunto, (2015 : 146) bahwa rumus korelasi *product moment* dipergunakan untuk mencari nilai r_{hitung} atau validitas :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X (kompensasi)

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y (kierja pegawai)

N = Jumlah Sampel 55 orang.

Hasil dari kuesioner dinyatakan sah jika nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan signifikan 5%. Sedangkan nilai (r) dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Dan menurut J. Supranto, (2011 : 79) terdapat tiga kemungkinan hasil yang ditemukan:

- Nilai r = -1 atau mendekati -1 berarti kedua variabel mempunyai pengaruh kuat negatif.
- Nilai r = 0 atau mendekati 0 berarti kedua variabel tidak mempunyai pengaruh.
- Nilai r = 1 atau mendekati 1 berarti kedua variabel mempunyai pengaruh kuat atau positif.

e. Koefisien Determinasi

Besaran pengaruh dari adanya Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, dengan mengetahui nilai koefisien determinasi r^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, Manfaat dari pengujian r^2 untuk mengukur berapa besar prosentase dari variabel bebas dengan variabel terikat, dihitung dengan mempergunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan rumusan : **KD = $r^2 \times 100\%$**

f. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono, (2018 : 211) Analisis Regresi Sederhana menggunakan rumus persamaan regresinya $Y = a + bx$, dimana rumus komponen a dan b

$$a = \frac{Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana :

Y= Kepuasan Kerja

X= Pemberian Kompensasi

b = Koefisien regresi

e = Residual.

g. Uji Signifikan (Uji t)

Untuk mengetahui hasil penelitian Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, dilakukan pengujian atau Uji t antara variabel independen dengan variabel dependen, yang memberikan keputusan jika: menggunakan keputusan uji sebagai berikut :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak ada pengaruh signifikan.
- $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima tidak ada pengaruh.

Dengan taraf nyata ($\hat{\alpha}$) = 5% dan derajat kebebasan (dk) = (n-2) = 44 jadi (44 - 2 = 42) untuk diuji, maka nilai t_{tabel} 1,682 sedangkan nilai t_{hitung} adalah dapat dicari.

HASIL PENELITIAN

Hasil dari kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan terkait dengan variabel Pemberian Kompensasi (X), dan variabel Kepuasan Kerja (Y), dan semua hasil dari jawaban yang diajukan kepada responden dirangkum dan diolah dengan program *Statistical Producc and Service Solusion* (SPSS) Versi 24 for Windows, dengan mempergunakan variabel X sebagai pemberian kompensasi dan variabel Y sebagai Kepuasan Kerja.

Guna memperoleh hasil analisis data dari variabel Pemberian Kompensasi (X) dengan data original dengan sampel berjumlah 10 *Try Out* (N =10) atas 10 pertanyaan yang diajukan diperoleh Item-Total Statistics:

Deskripsi	Skala rata rata jika item dibuang	Skala deviasi jika item dibuang	Koreksi item dari jumlah yang berkorelasi	Cronbach's Alpha jika Item dibuang
Pertanyaan 1	31,1000	108,989	,818	,953
Pertanyaan 2	31,0000	112,444	,741	,956
Pertanyaan 3	34,0000	103,156	,849	,952
Pertanyaan 4	30,9000	101,656	,891	,950
Pertanyaan 5	31,4000	101,856	,886	,950
Pertanyaan 6	31,1000	107,878	,750	,956
Pertanyaan 7	30,8000	117,733	,813	,956
Pertanyaan 8	31,4000	106,489	,885	,950
Pertanyaan 9	31,3000	99,567	,919	,949
Pertanyaan 10	31,0000	113,556	,693	,958

Sumber : Data diolah SPSS

Pada tabel uji validitas r_{hasil} variabel Pemberian Kompensasi (X) dengan nilai r_{tabel} positif > dari r_{tabel} (0.666), dinyatakan valid 100%. Nilai r_{tabel} 0.666 pada

uji Reliabilitas variabel Pemberian Kompensasi (X) > dari nilai Alpha sebesar 0.956 , dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberian Kompensasi (X) adalah Reliabel

Sedangkan untuk Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan sampel berjumlah 10 *Try Out* (N =10) diperoleh Item Total Statistics

Deskripsi	Skala rata rata jika item dibuang	Skala deviasi jika item dibuang	Koreksi item dari jumlah yang berkorelasi	Cronbach's Alpha jika Item dibuang
Pernyataan 1	31,1000	148,767	,840	,974
Pernyataan 2	31,4000	144,044	,818	,975
Pernyataan 3	30,9000	137,433	,983	,969
Pernyataan 4	30,8000	141,733	,860	,973
Pernyataan 5	30,9000	139,878	,958	,970
Pernyataan 6	30,9000	144,989	,906	,972
Pernyataan 7	31,1000	140,100	,902	,972
Pernyataan 8	30,9000	147,433	,887	,973
Pernyataan 9	31,0000	145,778	,822	,975
Pernyataan 10	31,5000	141,611	,866	,973

Sumber : Data diolah

Hasil hitung r_{hasil} pada tabel uji validitas Kepuasan Kerja (Y) dengan hasil positif > dari r_{tabel} 0.666, dinyatakan sah atau 100%. Demikian uji Reliabilitas pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan r_{tabel} 0.666 > dari nilai Alpha 0.960, disimpulkan bahwa Alpha positif dan variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah Reliabel

Menguji data berdistribusi normal atau tidaknya anatar variabel independen (X) variabel dependen (Y), dilakukan Uji normalitas dengan perhitungan *Chi kuadrat* (X) dengan Test Statistics pada tabel berikut:

Description	Pemberian Kompensasi (X)	Kepuasan Kerja (Y)
Chi-Square	6.000 ^a	6.773 ^b
df	10	8
Asymp. Sig.	.815	.941

Catatan:

a. 11 sel (100.0%) frekuensi diharapkan kurang dari 5, minimum frekuensi sel diharapkan 4 .

b. 9 sel(100.0%) frekuensi diharapkan kurang dari 5, minimum sfrekuensi el diharapkan 4,9

Sumber : Data diolah SPSS

Hasil uji normalitas variabel Pemberian Kompensasi (X), dengan nilai X^2_{hitung} sebesar 6.000, dan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 10 diperoleh angka 18.307, dan X^2_{hitung} lebih kecil dari pada X^2_{tabel} , yang menunjukkan variabel Pemberian Kompensasi (X) berdistribusi normal.

Pada uji normalitas variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai X^2_{hitung} sebesar 6.773, dan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 8 diperoleh angka 15.507 , dan X^2_{hitung} lebih kecil daripada X^2_{tabel} , berdistribusi normal.

Pengaruh antara variabel independen (Pemberian Kompensasi X) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja Y) atau disebut juga analisis

koefisien korelasi, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Model	R	R Square	Penyesuaian R Square	Estimasi standar kesalahan
1	.975 ^a	.951	.950	1.40548

a. Predictors: (Constant), Pemberian Kompensasi (X)
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah SPSS

Hasil hitung koefisien korelasi (R) antara variabel independen (Pemberian Kompensasi X) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja Y) dengan nilai sebesar 0,975 dan R Square sebesar 0,951 atau 95,1%, dan nilai < 1 maka variabel Pemberian Kompensasi (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) mempunyai dampak atau pengaruh signifikansi

Dengan menggunakan koefisien determinasi R 0,975, diperoleh angka sebesar 95,1%, menunjukkan bahwa variabel Pemberian Kompensasi (X) dan Kepuasan Kerja (Y), mempunyai pengaruh signifikansi dan sisanya 4,9% karena faktor-faktor lain yang belum dianalisa.

Analisis Regresi Linear Sederhana ditujukan menguji tingkat pengaruh variabel independen antara variabel Pemberian Kompensasi (X) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) berikut:

Koefisien ^a						
Model		Koefisien yang tidak terstandar		Standar koefisien	t	Sigma.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.786	1.250		7.028	.000
	Pemberian Kompensasi (X)	.853	.30	.975	28.636	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

dengan nilai persamaan regresi linear bergandanya $Y = 8,786 + 0,853 X$, dengan penjelasan :

- Nilai konstanta intersep 8,786 menunjukkan bila variabel Pemberian Kompensasi (X) sama dengan nol terjadi peningkatan satu satuan, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 8,786
- Nilai koefisien regresi Pemberian Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,853, berarti Pemberian Kompensasi (X) meningkat satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) meningkat 0,853 dengan catatan Kompensasi (X) dianggap konstan.

Pengujian hipotesis antara variabel Pemberian Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y), untuk mengetahui masing-masing variabel secara parsial mempunyai pengaruh positif. Uji t dilakukan dengan mengkomparasi hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} :

Variabel	Nilai	Standard Kesalahan	t_{hitung}	t_{tabel}
Pemberian Kompensasi (X)	0,853	0,030	28,636	1,682

Sumber : Data diolah SPSS

Dari Uji t dibuktikan bahwa variabel Pemberian Kompensasi (X) secara nyata mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Karena $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_0 ditolak H_1 diterima dan terdapat pengaruh signifikan. Dan tingkat signifikansi t_{hitung} $28,636 >$ t_{tabel} $1,682$ maka kesimpulan pengaruh signifikan H_0 ditolak dan H_a di terima.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil analisis terkait dengan adanya pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan Kepuasan Kerja, dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

- Dengan mempergunakan analisa regresi linear diperoleh adanya korelasi antara variabel Pemberian Kompensasi yang telah meningkatkan Kepuasan Kerja. Dari angka persamaan nilai $Y = 8,786 + 0,853 X$, secara umum membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara Pemberian Kompensasi (X) dengan Kepuasan Kerja. Demikian dengan mempergunakan uji hipotesis variabel Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 28,636 >$ nilai t_{tabel} sebesar $= 1,682$ maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang secara umum menunjukkan adanya bukti Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja terdapat pengaruh yang signifikan.
- Hasil perhitungan dan analisa antara variabel Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai sebesar 0,975 terdapat pengaruh positif, dan mempunyai pengaruh yang kuat dengan nilai Koefisien determinasinya (KD) sebesar : 95,1%. Sehingga antara variabel Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja terdapat pengaruh yang kuat sebesar 95,1% dan sisanya sebesar 4,9% faktor lainnya yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 10, No. 2.

- Abraham Nuril Fajri, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana (2015).Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Garam (Persero) Surabaya-Jawa Timur).*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 29 No. 1*.
- Akhwanul Akmal, Ihda Tamini. (2015).Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*.
- Amstrong, Michael & Baron.(2010).*A. Performance Management: The New Realities*. Institute of Personnel and Development, New York.
- Andriani, C. (2020).*Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Hal 1–82.
- Alfarizi, A. W. (2020).Pengaruh Realisasi Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kedisiplinan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara VIII Bojongdatar. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa, Vol 4(1)*.
- David Weiss, Mona Weiss, Cort & Hannes. (2022).Tough Times At The Top : Ocupational Status Perdict Changes In Job Satisfaction In Time Of Crisis. *Journal Of Vocational Behaviour*.
- Eliana F M, Agoes G R. Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali.*E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Endang Rustuti. 2015.Analisis Promosi Jabatan di Sekretariat Daerah Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8*.
- Firman, Fauzi & Inka May. (2023).Pengaruh Imbalan Finansial, Imbalan Interpersonal dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perusahaan Industri Kecil). *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*.
- Hasibuan, Malayu.SP.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia* Terjemahan.Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Isnari Budiarti, Deden Abdul Wahab, dan Sriwidodo Soedarso,(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta Pustaka Fahima.
- Ludfia Dipang.(2013).Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Artikel Ilmiah Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Lita Wulantika, Refi Mayasari Buhari.2015.The Effect of Spiritual Intelligence on Employees' Empowerment at PT. Centra Multi Karya. *Mediterranean journal of social sciences (MCSEER Publishing, Rome-Italy)*.
- Lita Wulantika.(2013).*Iklim Organisasi dan Karakteristik Perkerjaan serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja* (Survey pada Telemarketing PT.Bank UOB Buana Bandung.
- Made Bayu Indra Nugraha , Ida Bagus Ketut Surya.(2016).Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 1*.
- Pradana, G.(2022).Pengaruh Kompensasi Dan Pemberian Bonus Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Adhi Persada Properti Surabaya. *Manajemen Dan Bisnis Terapan, Vol 2(2), Hal 156–164*.
- Sandy Harahap & Satria.(2020).Pengaruh Motivasi Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Kualanamu. *Jurnal Manajemen Vol 3*.
- Sugiyono.(2011).*Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono.(2012).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2019).*Metode Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi,R&D dan Penelitian Pendidikan)*, Bandung: Alfabeta.
- Timoti Hendro.(2018).Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV Karya Gemilang. *Jurnal Aggora*.
- Umi Narimawati.(2008).*Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Yunita, Kumbara Brama, V., & Neldi, M.(2020).*Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Penilaian Kinerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. SEMEN PADANG*. Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Vol 2(1), Hal 61–80.