

**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI
TIDAK LANGSUNG TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT.
JASA RAHARJA CABANG SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : BIMBY AKBAR AR RAHMAN
NPM : 1805160227
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 10 Oktober 2022, Pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : BIMBYANBAR AR RAHMAN
NPM : 1805160227
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KEPuasan KERJA KARYAWAN DI PT. JASA RAHARJA CABANG SUMATERA UTARA

Dinyatakan (A) oleh Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI
PENGUJI I PENGUJI II

(Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si) (SATRINAL MANURUNG, SE., MA)

UMSU
Pembimbing
Unggul | Cerdas | Terpercaya
(ASSOC. PROF. HJ. DEWI ANDRIANY, SE., MM)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, SE,MM, M.Si) (ASSOC. PROF. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : BIMBY AKBAR AR RAHMAN
N.P.M : 1805160227
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN
KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. JASA RAHARJA
CABANG SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022
Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. Dr. H. DEWI ANDRIANY, SE., MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
FARUKA SURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Bimby Akbar Ar Rahman
NPM : 1805160227
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Hj. Dewi Andriany, SE., MM
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Si.		
Bab 2	kerangka konseptual.		
Bab 3	Populasi & Sampel.		
Bab 4	Pembahasan diperluas		
Bab 5	Sesuai disesuaikan dgn permasalahan		
Daftar Pustaka	Si.		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	acc m/ sidang Meja Hijau		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si)

Medan, September 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. Hj. Dewi Andriany, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Bimby Akbar Ar Rahman
NPM : 1805160227
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Agustus 2022
Pembuat Pernyataan



Bimby Akbar Ar Rahman

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi. Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. JASA RAHARJA CABANG SUMATERA UTARA

BIMBY AKBAR AR RAHMAN
1805160227

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: bimbiakbar13@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara yang berjumlah 97 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan sampling jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yakni sebanyak 97 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji t maka secara parsial kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Secara parsial kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Dan secara simultan hasil uji F, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

Kata Kunci : Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung Dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

INFLUENCE OF DIRECT COMPENSATION AND INDIRECT COMPENSATION ON JOB SATISFACTION AT PT. NORTH SUMATRA BRANCH SERVICES

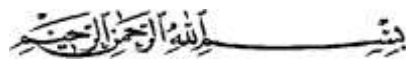
BIMBY AKBAR AR RAHMAN
1805160227

Faculty of Economy and Business
Muhammadiyah University of North Sumatera
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: bimbiakbar13@gmail.com

study aims to determine the effect of direct compensation on job satisfaction at PT. Jasa Raharja North Sumatra Branch. To determine the effect of indirect compensation on job satisfaction at PT. Jasa Raharja North Sumatra Branch. To determine the effect of direct compensation and indirect compensation on job satisfaction at PT. Jasa Raharja North Sumatra Branch. This type of research is associative. The population in this study were all employees at PT. Jasa Raharja North Sumatra Branch, totaling 97 people. Sampling in this study with saturated sampling that is making the entire population as a sample of as many as 97 people. The data collection technique used is through a questionnaire or questionnaire. Data analysis techniques in this study using multiple regression, classical assumption test, hypothesis testing. Based on the results of the t test, partially direct compensation has a significant effect on job satisfaction at PT. Jasa Raharja North Sumatra Branch. Partially, indirect compensation has a significant effect on job satisfaction at PT. Jasa Raharja North Sumatra Branch. And simultaneously the results of the F test, direct compensation and indirect compensation have a significant effect on job satisfaction at PT. Jasa Raharja North Sumatra Branch.

Keywords: Direct Compensation, Indirect Compensation and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.”**

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta **Jumailan** dan Ibunda tercinta **Yofita Hutagalung** yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany SE., MM. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal.
9. Ibu Linzzy Pratami Putri SE., MM Selaku Dosen PA yang telah memberikan bantuan serta arahan yang baik bagi penulis.
10. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
11. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

12. Bapak Muhammad Hidayat harahap selaku Kepala Bagian Administrasi PT. Jasa Raharja Cab. Sumatera Utara yang telah memberikan penulis izin riset untuk tugas akhir di PT. Jasa Raharja Cab. Sumatera Utara.
13. Kakak dan Adik Saya Tercinta Mayang Tamara dan Rilo Agung yang selalu memberikan doa, semangat serta nasehat kepada saya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas.
14. Untuk sahabat dan teman-teman seperjuangan saya Ahmad Fauzi, Rizky Al-Ayubbi, Ibrahim Aryanda, dan Fira Nurmala serta teman – teman lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas segala motivasi, perhatian dan kerja samanya dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Oktober 2022
Penulis

Bimby Akbar Ar Rahman
NPM 1805160227

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.2. Tujuan Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1.3. Manfaat Kepuasan Kerja	14
2.1.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
2.1.1.5. Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2.1.2. Kompensasi.....	19

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi	19
2.1.2.2. Sistem Kompensasi	20
2.1.2.3. Manfaat Kompensasi.....	21
2.1.2.4. Tujuan Kompensasi.....	22
2.1.2.5. Komponen Komponen Kompensasi.....	25
2.1.3. Kompensasi Langsung	26
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi Langsung	26
2.1.3.2. Faktor Faktor Kompensasi Langsung	27
2.1.3.3. Indikator Kompensasi Langsung	28
2.1.4. Kompensasi Tidak Langsung.....	29
2.1.4.1. Pengertian Kompensasi Tidak Langsung.....	29
2.1.4.2. Faktor Faktor Kompensasi Tidak Langsung	30
2.1.4.3. Indikator Kompensasi Tidak Langsung	32
2.2 Kerangka Konseptual	33
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kepuasan kerja	33
2.2.2 Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja	34
2.2.3 Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja.....	34
2.3 Hipotesis	35
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1. Pendekatan Penelitian	37
3.2 Definisi Oprasional	37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	39

3.3.1 Tempat Penelitian.....	39
3.3.2 Waktu Penelitian	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	40
3.4.1 Populasi	40
3.4.2 Sampel.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6 Teknik Analisis Data	44
BAB 4 HASIL PENELITIAN	53
4.1. Deskripsi Data	53
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
4.1.2 Identitas Responden	53
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	56
4.1.4 Uji Asumsi.....	60
4.1.5 Analisa Regresi Linear Berganda.....	65
4.1.6 Pengujian Hipotesis.....	66
4.1.7 Koefisien Determinasi.....	71
4.2 Pembahasan.....	72
BAB 5 PENUTUP	75
5.1. Kesimpulan	75
5.2 Saran	75
5.3 Keterbatasan penelitian	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja	37
Tabel 3.2 Indikator Kompensasi Langsung	38
Tabel 3.3 Indikator Kompensasi Tidak Langsung.....	38
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	39
Tabel 3.5 Skala Pengukuran	41
Tabel 3.6 Uji Validitas	43
Tabel 3.7 Uji Realibilitas	44
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.2 Umur Responden	54
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	54
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	55
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja	56
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi Langsung.....	58
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi Tidak Langsung	59
Tabel 4.8 Uji Kolmogorov Smirnov	62
Tabel 4.9 Uji Multikoleneritas	63
Tabel 4.10 Uji Autokorelasi	65
Tabel 4.11 Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.12 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	68
Tabel 4.13 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	70
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh kompensasi langsung terhadap kepuasan kerja.....	33
Gambar 2.2 Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja...	34
Gambar 2.3 Kerangka berfikir	35
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	50
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	51
Gambar 4.1 Uji Normalitas	61
Gambar 4.2 Uji Heterokedisitas.....	64
Gambar 4.3 Uji Hipotesis t	68
Gambar 4.4 Uji Hipotesis t	69
Gambar 4.5 Uji Hipotesis f	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap aktivitas yang dilakukan pasti mempunyai tujuan yang akan dicapai, baik itu dilakukan secara perorangan maupun berkelompok, seperti organisasi pemerintahan, organisasi swasta, dan organisasi lainnya. Peranan manusia dalam suatu organisasi sangat menentukan, sebab keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan individunya dalam menggerakkan organisasi tersebut kepada tujuan yang ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penunjang agar perusahaan tetap bertahan di dalam persaingan. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Herlina & Zulkarnaen, 2018).

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik.

Salah satu dimensi yang sangat penting untuk terealisasikannya kinerja pegawai adalah kepuasan kerja daripada pegawai itu sendiri, yang juga sekaligus menjadi sarana dalam mengikat hubungan antara suatu instansi pegawai. Dalam kepuasan kerja tersebut akan didapatkan pengerahan tingkat kemampuan pegawai, karena pegawai merasa dihargai dalam pelaksanaan pekerjaannya (Simanjuntak, 2005).

PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang asuransi jalan raya yang terlokasi di Jl. Jend. Gatot Subroto, Sei Sikambing B, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122. Setiap lembaga menggunakan sumber daya manusia untuk menjalankan perusahaan, termasuk juga PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara yang menggunakan sumber daya manusia untuk menjalankan perusahaannya. Perusahaan seperti PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara dan SDM merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika SDM dapat membawa kemajuan bagi instansi, kedua belah pihak akan diuntungkan. Bagi SDM keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana untuk menuju kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Fenomena yang terkait masalah kepuasan kerja PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara yaitu masih adanya karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini digambarkan dengan adanya karyawan yang merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan bahkan terkadang ada karyawan yang diminta untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan job-description-nya. Selain itu, kurangnya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir dibagian tertentu, dengan kata lain karyawan tidak memiliki kesempatan untuk maju. Dan pemberian kompensasi yang sering tertunda mengakibatkan kurang puas nya para karyawan yang mengakibatkan kinerja kurang maksimal.

Fenomena yang terkait masalah kompensasi langsung pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara adalah pemberian kompensasi langsung yang sejatinya merupakan balas jasa atas kinerja mereka tidak diberikan secara adil. Waktu lama kerja, jabatan kerja tidak ada perbedaan antara karyawan lama dan karyawan baru dalam hal pemberian gaji. Pemberian gaji sebagai bentuk dari kompensasi langsung, diberikan oleh perusahaan adalah sama rata sesuai dengan UMR (Upah minimum rata-rata) yang berlaku. Kompensasi langsung yang diberikan berupa gaji kepada karyawan adalah sama, yang membedakan hanya ada pada pemberian lembur dan insentif bonus.

Fenomena yang terkait masalah kompensasi tidak langsung pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara adalah pemberian kompensasi tidak langsung yang tidak merata terutama dalam hal pemberian fasilitas kantor yang diberikan perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun berdasarkan fenomena yang ada, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Wicaksono & Nyimas, 2018). Dengan demikian hasil tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan atau bahkan perputaran tenaga kerja, ataupun masalah vital perusahaan yang lain menjadi lebih baik. Kepuasan kerja bagi seorang

karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap perilaku, seperti halnya budaya organisasi dan etika dalam bekerja yang cenderung meningkat.

Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja, sehingga dengan demikian seseorang karyawan akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja (Jufrizen & Intan, 2021).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut (J. S. Hasibuan, 2015).

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan layak dan adil, atas jasa karyawan dalam mencapai tujuan suatu instansi/perusahaan. Meskipun hakikatnya seseorang bekerja adalah berbeda antara satu dengan yang lain. Namun uang dan barang adalah imbalan yang pantas atas apa yang karyawan telah berikan kepada perusahaan, karena uang dan barang merupakan sarana dalam mencukupi kebutuhan. Kompensasi yang diterima, mencerminkan besarnya kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan, sehingga hal ini berhubungan dengan nilai karya bagi perusahaan. Pemberian kompensasi juga akan dapat memuaskan dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu komponen penting dalam Sumber Daya Manusia. Hal ini disebabkan dengan adanya manajemen kompensasi dapat

membantu dalam pengendalian karyawan. Pada dasarnya karyawan bersedia melakukan pekerjaan apabila didorong oleh suatu keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan, hal ini disebabkan besarnya kompensasi yang diterima merupakan cerminan nilai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan dilingkungan kerjanya (Kinasih, 2014).

Salah satu faktor kepuasan kerja karyawan adalah tentang kompensasi yang di terima. Pemberian kompensasi adalah suatu hal yang sangat ditunggu oleh setiap pegawai. Salah satu faktor yang dituju oleh suatu instansi/perusahaan dalam pemberian kompensasi adalah kepuasan kerja karyawan. Hal ini menguraikan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat pemberian kompensasi seorang pegawai, salah satunya adalah kepuasan kerja individu yang dinilai tinggi. Kondisi kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh perlakuan perusahaan terhadap keberadaan karyawan yang dipengaruhi oleh integritas dan sikap kerja mereka didalam perusahaan. Jika tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan dapat dimemenuhi pengharapan karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai hasil kerjanya kepada perusahaan, selanjutnya dapat memberikan rasa tenang dalam bekerja. Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan cara motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi para karyawan serta dapat menunjang bagi tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan tersebut (Azhar et al., 2020)

Seseorang bekerja karena ada suatu kebutuhan yang hendak dicapainya, kebutuhan dapat berwujud fisik biologis serta sosial-psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan dan jaminan

sosial. Orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Karena harapan akan keadaan yang lebih memuaskan, maka pegawai akan melakukan usaha-usaha untuk mencapai tujuannya tersebut (Kosasih, 2022).

Pengaturan perihal kompensasi dan kepuasan kerja merupakan bagian kegiatan dari seluruh kegiatan operasional suatu organisasi dalam kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya, yang dapat membantu dan memberikan pelayanan secara informatif, oleh karena itu kompensasi dan kepuasan kerja harus dapat berjalan dan berlangsung dalam suatu kegiatan yang terkoordinasi serta terintegrasi sebagai suatu kesatuan yang tak terpisahkan dalam suatu sistem organisasi yang bersifat operasional.

Perusahaan memberikan kompensasi langsung sebagai balas jasa atas kinerja mereka. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kepedulian perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan nya yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Hasibuan, 2017)

Dari pembedaan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja, berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, artinya jika kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berjalan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan ikut meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan (Putri et al., 2015) dan (Puspita & Atmaja, 2020) dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2017) kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung ini bisa berbentuk gaji, upah, upah insentif, maupun uang lembur

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tamali & Munasip, 2019), (Prawira, 2020), dan (Jufrizen, 2018) menyatakan bahwa kompensasi langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi Tidak Langsung adalah semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. (Dessler, 2015).

Menurut (Mangkuprawira, 2004), kompensasi tidak langsung adalah berupa asuransi, tunjangan, cuti, fasilitas dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Kompensasi tidak langsung bisa berupa benefit servis dari perusahaan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Juniarti et al., 2020) dan (Andriany, 2019) yang melakukan penelitian pada Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat efek langsung dan signifikan pada Kompensasi Tidak Langsung Terhadap kepuasan Kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Sebagian karyawan masih belum merasakan kepuasan kerja yang maksimal. Karena karyawan kebingungan dengan kerjaan yang diberikan tidak sesuai kemampuan dari karyawan.
2. Pemberian kompensasi langsung seperti insentif yang berbeda beda antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.
3. Pemberian kompensasi tidak langsung seperti fasilitas kantor yang tidak sama rata antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi langsung terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi langsung terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara

1.6 Manfaat penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan. Serta, sebagai salah

satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan Sumber Daya Manusia.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dijadikan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan mengenai Iklim Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan selain mencari uang untuk kehidupannya dia juga menginginkan rasa puas berada diperusahaan tersebut. Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja karyawan menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut (Umam, 2012) mengatakan Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih

menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya

Menurut (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi.

Menurut (Wibowo, 2014) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, melalui prosedur yang berfokus kepada tujuan yang ingin diraih serta dengan terpenuhinya kriteria pelaksanaan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Tujuan Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa tujuan dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

2. Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Karyawan-karyawan biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup.

2. Kepuasan kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

3. Kepuasan kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kepuasan kerja agar perusahaan dapat memahami rasa puas bagi para karyawan sehingga hasil kinerja semakin baik.

Tingkat kepuasan kerja pegawai dapat mendatangkan sejumlah manfaat untuk sebuah organisasi. Seorang pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya bila memiliki produktivitas kerja yang maksimal.

2.1.1.3 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Prawira, 2020) menjelaskan bahwa, kepuasan kerja bermanfaat dan berpengaruh baik pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktivitas kerjanya. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan membuat semangat kerja dan produktivitas menurun. Dengan demikian manfaat dari kepuasan kerja ada pada sisi pegawai, yaitu perasaan menyenangkan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Jika suatu organisasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak sekali manfaatnya. Menurut (Nitisemito, 2019) manfaat dan tujuan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
2. Kerusakan akan dapat dikurangi
3. Absensi dapat diperkecil
4. Perpindahan pegawai dapat diperkecil
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
6. Ongkos per unit dapat diperkecil.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manfaat dari Kepuasan kerja merupakan ada pada sisi pegawai dan organisasi. Dimana apabila seseorang memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaannya dengan ringan, walaupun pekerjaannya berat tidak merasakan hal tersebut dan malah sebaliknya kalau kepuasan pegawai rendah, maka semua pekerjaannya yang dilakukannya akan terasa berat.

2.1.1.4 Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri karyawan, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi.

Menurut (Triatna, 2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu

1. Pemenuhan kebutuhan

Tingkat kepuasan seseorang ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaannya memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan adalah hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan (jarak) antara yang harapan dan kenyataan yang diperoleh dalam pekerjaan

3. Pencapaian nilai;

Kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan pemenuhan nilai yang penting bagi individu.

4. Keadilan

Kepuasan dihasilkan dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik

Kepuasan merupakan gambaran sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu dapat memberi dampak pada penilaian seseorang tentang kepuasan kerja.

Maka dapat disimpulkan, agar para karyawan puas dan senang bekerja sebaiknya perusahaan memberikan klasifikasi kepuasan kerja sesuai dengan masing masing kompetensi pekerja. Dengan demikian karyawan, akan merasa seluruh kemampuannya berguna untuk dalam dunia kerja. Alhasil tingkat kepuasan kerja pun meningkat dikalangan karyawan perusahaan

2.1.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Turn over.

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Karyawan- karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan

lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya.

4. Tingkat Pekerjaan.

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang mencucuki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi

Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan

Sedangkan Menurut (Robbins & Judge, 2017) Adapun indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan.

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah.

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga setiap karyawan merasa terpuaskan dengan jabatannya

4. Pengawas.

Seseorang senantiasa memberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja.

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut dengan beberapa indikator yang ada, sehingga perusahaan dapat menilai kepuasan kerja karyawan nya sudah baik atau tidak.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, organisasi perlu memberikan kompensasi yang efektif sesuai dengan dengan beban kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, kompensasi pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen instansi agar pegawai/pekerja tetap termotivasi dan mengharapkan peningkatan kinerja pegawai lebih lanjut.. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Jufrizen, 2016).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan (Hanggraini, 2012). Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan

perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2016).

Menurut (Handoko, 2016) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut (Hasibuan, 2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penjelasan tentang kompensasi, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbalan jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi

2.1.2.2 Sistem Kompensasi

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018) sistem kompensasi merupakan sistem yang dirancang oleh perusahaan dan terdiri dari komponen-komponen kompensasi mulai dari penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya. Sistem kompensasi harus dapat menampung pengaruh faktor luar, sehingga terjadi keseimbangan.

Sistem kompensasi sendiri adalah suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi dari mulai penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya. Ada beberapa macam sistem kompensasi yang sering dipakai untuk memperhitungkan besarnya kompensasi imbalan atau balas jasa kepada karyawan. (Mujanah, 2019).

2.1.2.3 Manfaat Kompensasi

Menurut (Schuler et al., 2011) pemberlakuan kompensasi menjadi nilai lebih bagi perusahaan, khususnya pada beberapa hal sebagai berikut:

1. Menarik calon karyawan dan karyawan potensial atau berkualitas untuk bergabung dan bertahan di perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan, kelayakan dan rasa kemanusiaan yang berlaku saat ini.
2. Keberadaan kompensasi diharapkan dapat menjadi daya tarik atau pengikat karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.
3. Secara kompetitif perusahaan akan unggul dari pesaingnya dipasaran.
4. Mampu menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas serta dedikasi kerja yang lebih tinggi.
5. Memperluas sasaran pasar yang menjadi target perusahaan. Dengan adanya kompensasi maka sebuah perusahaan akan mampu menerapkan strategi pasar berbasis karyawannya. Dengan karyawan yang berkualitas diharapkan kinerja perusahaan dapat dimaksimalkan.
6. Memperkuat kondisi perusahaan, sehingga dengan adanya kompensasi kondisi, struktur hingga finansial perusahaan akan ditunjang dengan semangat kerja masing-masing karyawannya. Kekuatan finansial yang bagus yaitu dengan memperhatikan kinerja secara umum perusahaan.

Sedangkan Menurut Hasibuan dalam (Yadi, 2012) manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

A. Manfaat bagi perusahaan:

1. Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
2. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
3. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.

B. Manfaat bagi karyawan:

1. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
2. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.
3. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
4. Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

Maka dapat diambil kesimpulan pemberian kompensasi karyawan oleh perusahaan memiliki manfaat tertentu.. Kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting dalam memperlancar jalannya roda perusahaan.

2.1.2.4 Tujuan Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2016) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antaramajikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif, jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk pengusaha akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relative kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut Tujuan pemberian kompensasi yang efektif menurut (Priansa, 2017) adalah sebagai berikut ;

1. Memperoleh pegawai yang berkualifikasi, kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.

2. Mempertahankan pegawai yang ada, pegawai dapat keluar jika besarnya kompensasi tidak kompetitif dan hal ini akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan, manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan, pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
5. Mengendalikan biaya, sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, pegawai akan dibayar di bawah upah atau di atas standar.
6. Mengikuti aturan hukum, sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan berbagai faktor legal yang diatur pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.

7. Memfasilitasi pengertian, sistem manajemen kompensasi hendaknya mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para pegawai.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi, program kompensasi dirancang untuk dapat dikelola secara efisien dengan dukungan sistem informasi SDM yang memadai.

Berdasarkan tujuan pemberian kompensasi di atas, pada prinsipnya adalah untuk meningkatkan loyalitas pegawai kepada atasan dan bekerja secara profesional dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan terciptanya suasana lingkungan kerja yang baik tanpa ada rasa penekanan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Sehingga pegawai bekerja dengan nyaman.

2.1.2.5 Komponen-komponen Kompensasi

Menurut (Yani, 2012) jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua kelompok:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial.

Kompensasi dalam bentuk finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus.
- b. Kompensasi finansial yang dibayarkan secara tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi dalam bentuk non-finansial.

Kompensasi dalam bentuk non-finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Berhubungan dengan pekerjaan, seperti kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan naik jabatan
- b. Berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas kerja yang baik.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa komponen kompensasi dibedakan dua jenis yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

2.1.3. Kompensasi Langsung

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Langsung

Menurut (Hasibuan, 2017) Kompensasi langsung adalah: “Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya”.

Menurut (Dessler, 2015) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, dan bonus.

Menurut (Nawawi, 2013) , Kompensasi Langsung adalah penghargaan berupa gaji atau upah, yang dibayarkan berdasarkan tenggang waktu tetap.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang dan terkait dengan prestasi kerja yang dapat berupa gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kompensasi Langsung

Selanjutnya (Rivai & Sagala, 2013) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi langsung adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Gaji yang Lazim.

Tingkat upah atau gaji tergantung pada ketersediaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja.

2. Serikat Buruh

Serikat buruh bisa memaksa perusahaan memberikan upah atau gaji yang lebih besar dibandingkan hasil evaluasi jabatan.

3. Pemerintah Penggajian

Harus disesuaikan dengan peraturan pemerintah seperti Upah Minimum Regional.

4. Kebijakan dan Strategi Penggajian

Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar.

5. Faktor Internasional

Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, penggajian harus disesuaikan dengan situasi negara yang bersangkutan.

6. Nilai yang Sebanding dan Pembayaran yang Sama

Adakalanya pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda.

7. Biaya dan Produktivitas

Mampu atau tidak mampunya perusahaan dalam mencapai keuntungan tertentu mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pekerja dan menarik investor menurun.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor kompensasi langsung terutama masalah gaji maka pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi Langsung

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) indikator kompensasi adaah sebagai berikut :

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bilan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja
3. Intensif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standart yang ditentukan
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya

Menurut (Wahyuni et al., 2017) Indikator Kompensasi langsung:

1. Gaji yang diberikan layak
2. Tunjangan kesehatan
3. Program asuransi

4. Insentif yang layak
5. Tunjangan finansial

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa indikator kompensasi langsung pada umumnya adalah untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih bersemangat sehingga produktifitas kerja karyawan meningkat.

2.1.4. Kompensasi Tidak Langsung

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi Tidak Langsung

Menurut (Hasibuan, 2017), kompensasi tidak langsung adalah: “Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga, darmawisata. Kompensasi tidak langsung bisa berupa benefit servis dari perusahaan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka”.

Sedangkan menurut (Mangkuprawira, 2004), kompensasi tidak langsung adalah berupa asuransi, tunjangan, cuti, fasilitas dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial.

Selanjutnya (Notoatmodjo, 2009) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian, yaitu:

1. Pembayaran Upah untuk Waktu Tidak Bekerja

Adalah pembayaran upah kepada karyawan meskipun karyawan tersebut tidak bekerja. Dasar pemikirannya adalah pegawai kadang-kadang tidak bisa bekerja sebagaimana biasa dengan alasan tertentu seperti sakit atau

ada urusan penting yang dapat diterima, tetapi perusahaan tetap membayar upahnya. Hal tersebut berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997 yaitu karyawan yang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, karena berhalangan, karena menjalankan tugas Negara, menjalankan hak istirahat dan cuti, melaksanakan tugas organisasi karyawan atas persetujuan pengusaha.

2. Perlindungan Ekonomis terhadap Bahaya.

Perusahaan memberikan tunjangan untuk perawatan kesehatan dan pengobatan, tunjangan kecelakaan kerja dan dana pensiun.

3. Pelayanan dan Peningkatan Kesejahteraan.

Perusahaan menyediakan berbagai fasilitas dan tunjangan seperti Tunjangan jabatan, penghargaan, uang makan dan transport, olahraga dan kesenian, peribadatan, koperasi dan rekreasi.

4. Keharusan Menurut Undang-Undang

Yaitu beberapa bentuk pembayaran, penyediaan fasilitas, yang diharuskan pemerintah untuk diberikan. Ada sejumlah kompensasi tidak langsung yang diharuskan oleh Undang-Undang, sebagian sudah termasuk dalam kategori atas seperti upah tidak bekerja dengan alasan tertentu dan THR.

Maka dapat diambil kesimpulan kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

2.1.4.2. Faktor Faktor Kompensasi Tidak Langsung

Menurut (Notoatmodjo, 2009) menyartakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi tidak langsung adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas

Perusahaan apa pun akan menginginkan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawan dalam kontribusinya dalam keuntungan perusahaan.

2. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan untuk membayar (*ability to pay*).

3. Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi terhadap karyawan.

4. Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi

5. Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

6. Berbagai Peraturan dan Perundang-undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

Maka dapat disimpulkan banyak faktor terkait kompensasi tidak langsung, Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang dimilikinya. Dengan diberikannya kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan optimal sehingga dengan kinerja atau performance karyawan yang baik tersebut akan mampu membantu didalam menaikkan keuntungan (profit) maksimal sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.4.3. Indikator Kompensasi Tidak Langsung

Menurut (Hasibuan, 2017) adapun indikator kompensasi tidak langsung adalah

1. Promosi

Adalah meningkatnya jabatan seseorang ke posisi yang lebih tinggi

2. Asuransi

Adalah perjanjian antara kedua belah pihak yang satu membayar dan yang satu memberikan dana bantuan apabila terjadi sesuatu dikemudian hari.

3. Fasilitas

Adalah sarana yang dapat menunjang karyawan dalam bekerja

Menurut (Wahyuni et al., 2017) Indikator Kompensasi Tidak Langsung:

1. Tunjangan pensiun
2. Fasilitas kesehatan
3. Tunjangan melahirkan
4. Fasilitas transportasi
5. Kebijakan perusahaan yang mendukung.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa banyak indikator atau alat ukur untuk menilai apakah kompensasi tidak langsung berdampak bagi para karyawan atau tidak.

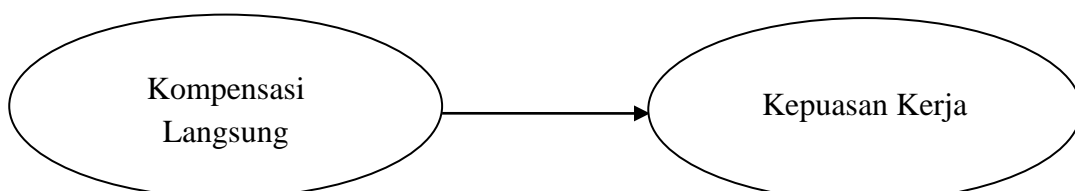
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dengan menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar hidup normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kebutuhan karyawan dan keluarganya (Hamali, 2016).

Menurut (Tamali & Munasip, 2019), dan (Prawira, 2020) menyatakan bahwa kompensasi langsung memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian, (Arif et al., 2019), (Azhar et al., 2020), (Jufrizen, 2018), (Munasip, 2019), (Jufrizen, 2015), (Lubis et al., 2021), (Jufrizen, 2016), (Jufrizen, 2017), (Farisi & Pane, 2020), (Harahap & Khair, 2019). (Andriany, 2019) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan.

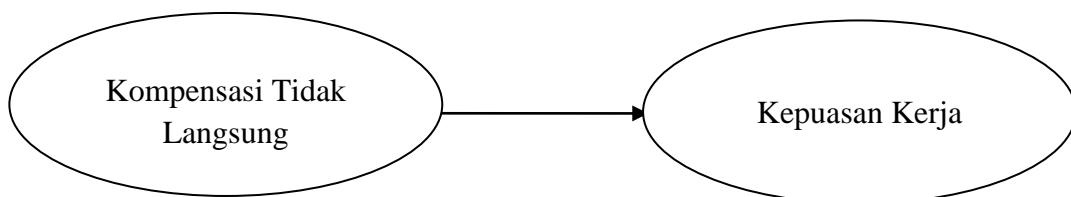


Gambar 2.1 : Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang berupa uang namun tidak secara langsung diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, melainkan melalui pihak ketiga. Misalnya perusahaan memberikan perlindungan sosial dan kesehatan. Perusahaan membayarkan premi atas asuransi yang disediakan perusahaan untuk para karyawannya seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, sehingga karyawan dapat menikmati manfaat dari program-program tersebut. Selain itu, fasilitas seperti mobil dinas, akses internet, *voucher*, keanggotaan klub, dll.

Hal ini dibuktikan (Juniarti et al., 2020) dan (Andriany, 2019) yang melakukan penelitian pada Kompensasi Tidak Langsung dalam penelitiannya ia menyatakan bahwa terdapat efek langsung dan signifikan pada Kompensasi Tidak Langsung Terhadap kepuasan Kerja.



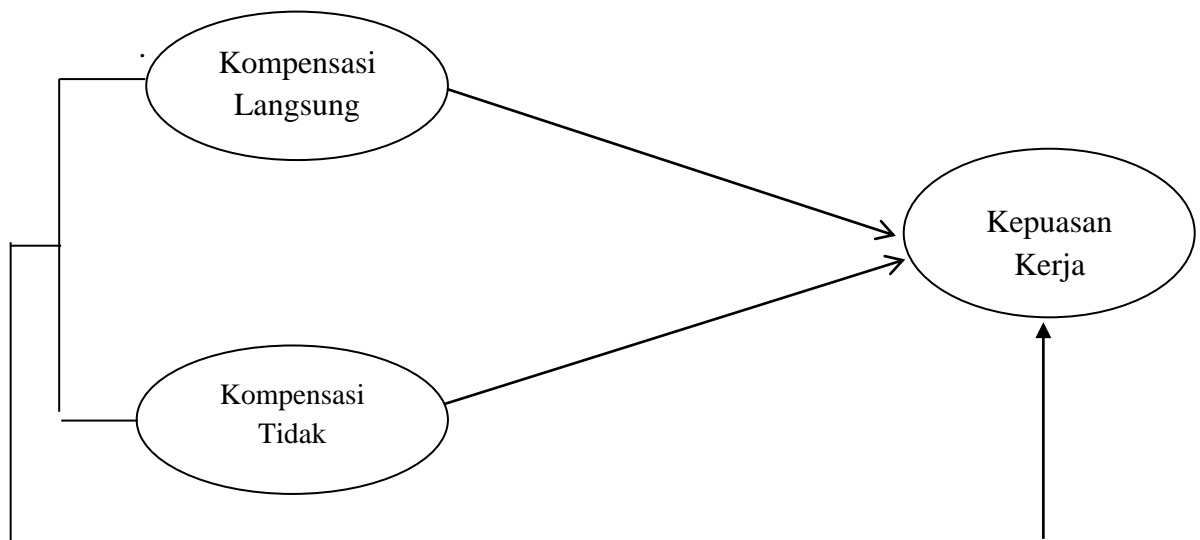
Gambar 2.2 : Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Keterlibatan kerja atau keterikatan karyawan dapat ditingkatkan perusahaan melalui kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan, maka semakin baik kepuasan kerjanya.

Pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian (Saputra & Novialumi, 2022) dan (Agathanisa & Prasetio, 2018) menyatakan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis memberikan gambaran penelitian. Adapun susunan penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan

kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kompensasi langsung terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara
2. Ada pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara
3. Ada pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Terikat Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, melalui prosedur yang berfokus kepada tujuan yang ingin diraih serta dengan terpenuhinya kriteria pelaksanaan yang telah ditetapkan.

Tabel 3.1.

Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Pekerjaan	2
2	Upah	2
3	Promosi	2
4	Pengawas	2
5	Rekan Kerja	2

Sumber : (Robbins & Judge, 2017)

3.2.2 Variabel Bebas Kompensasi Langsung (X1)

Kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang dan terkait dengan prestasi kerja yang dapat berupa gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus.

Tabel 3.2
Indikator Kompensasi Langsung

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Gaji	2
2	Upah	2
3	Intensif	2
4	Tunjangan	2

Sumber: (Hasibuan, 2016)

3.2.3 Variable Bebas Kompensasi Tidak Langsung (X2)

Menurut (Mangkuprawira, 2004), kompensasi tidak langsung adalah berupa asuransi, tunjangan, cuti, fasilitas dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial.

Tabel 3.3 Kompensasi Tidak Langsung

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Promosi	2
2	Asuransi.	2
3	Fasilitas	2

Sumber: (Hasibuan, 2017)

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019 hal 148) Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara Jl. Jend. Gatot Subroto, Sei Sikambing B, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122. yang berjumlah 97 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015, hal 192). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara yang berjumlah 97 orang

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (total sampling). *Sampling jenuh* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayani, 2015, hal 203)

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 97 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada Karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.5 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Tabel 3.6 Uji Validitas

Item Pernyataan		r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan	Y1	0.882	0.1996	Valid
	Y2	0.905	0.1996	Valid
	Y3	0.904	0.1996	Valid
	Y4	0.856	0.1996	Valid
	Y5	0.790	0.1996	Valid
	Y6	0.883	0.1996	Valid
	Y7	0.842	0.1996	Valid
	Y8	0.816	0.1996	Valid
	Y9	0.760	0.1996	Valid
	Y10	0.314	0.1996	Valid
Kompensasi Langsung	X1.1	0.833	0.1996	Valid
	X1.2	0.860	0.1996	Valid
	X1.3	0.807	0.1996	Valid
	X1.4	0.880	0.1996	Valid
	X1.5	0.812	0.1996	Valid
	X1.6	0.849	0.1996	Valid
	X1.7	0.607	0.1996	Valid
	X1.8	0.404	0.1996	Valid
Kompensasi tidak Langsung	X2.1	0.780	0.1996	Valid
	X2.2	0.695	0.1996	Valid
	X2.3	0.838	0.1996	Valid
	X2.4	0.738	0.1996	Valid
	X2.5	0.816	0.1996	Valid
	X2.6	0.773	0.1996	Valid

Sumber : Data diolah 2022

1. Nilai validitas untuk variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,1996 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan dinyatakan valid.
2. Nilai validitas untuk variabel Kompensasi Langsung lebih besar dari 0,1996 maka semua indikator pada variabel Kompensasi Langsung dinyatakan valid.
3. Nilai validitas untuk variabel Kompensasi tidak Langsung lebih besar dari 0,1996 maka semua indikator pada variabel Kompensasi tidak Langsung dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.7 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kepuasan Kerja	0,932	Realibilitas Baik
2	Kompensasi Langsung	0,894	Realibilitas Baik
3	Kompensasi tidak Langsung	0,864	Realibilitas Baik

Sumber: Data Diolah 2022

1. Kepuasan Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,932 > 0,600$ maka variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel
2. Kompensasi Langsung memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,894 > 0,600$ maka variabel Kompensasi Langsung adalah reliabel
3. Kompensasi tidak Langsung memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,864 > 0,600$ maka variabel Disiplin Kerja adalah reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019). metode

kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik *Statistical Package for Social Sciences (SPSS 24.0)*.

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. (Sugiyono 2019)

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber :(Sugiyono 2019)

Dimana :

Y : Kepuasan Kerja

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$

X_1 : Kompensasi Langsung

X_2 : Kompensasi tidak Langsung

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. (Juliandi et al., 2018)

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$. (Sugiyono 2019)

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut

heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. (Sugiyono 2019). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya untuk menguji keberadaan autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji statistic Durbin Watson. (Sugiyono 2019). Salah satu cara mengidentifikasi adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- a. Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokolerasi positif.
- b. Jika nilai D-W diantara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokolerasi.
- c. Jika nilai D-W diatas $+2$ berarti ada autokolerasi negative.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan

tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) (Sugiyono 2019). Pengujian dilakukan dengan menggunakan Significance Level 0,05 ($\alpha=5\%$), penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independent tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.
2. Jika nilai signifikan maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independent tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.
3. Nilai koefisien beta (β) harus searah dengan hipotesis yang diajukan.

Uji-t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independent dalam mempengaruhi variable dependen. Alasan lainnya uji-t dipergunakan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono 2019)

Dimana :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Tahap – tahap :

1. Bentuk pengujian

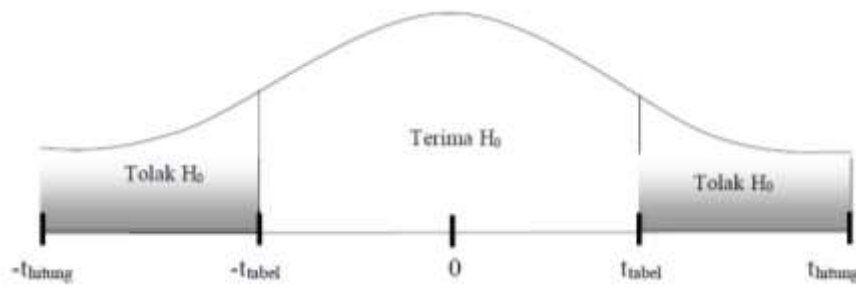
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variable (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

2. Kriteria pengambilan keputusan

a. Bila $>$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Bila $<$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Sugiyono 2019), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber :(Sugiyono 2019)

Dimana:

F_h = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Adapun tahap-tahapannya sebagai berikut :

1. Bentuk pengujian

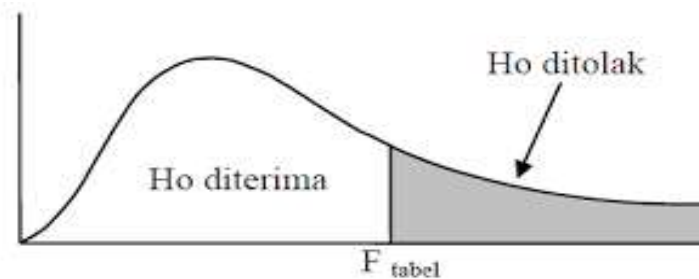
$H_0 : \beta = 0$, artinya variable independent tidak berpengaruh terhadap variable dependent

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variable independent berpengaruh terhadap variable dependent.

2. Pengambilan keputusan

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$.



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. (Sugiyono 2019)

Data dalam penelitian ini aka diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono 2019)

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
- R : Nilai Korelasi Berganda
- 100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y), 8 pernyataan untuk Kompensasi Langsung (X1), dan 8 pernyataan untuk Kompensasi Tidak Langsung (X2). Angket yang disebar ini diberikan kepada 97 orang responden Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	63	64,95 %
2	Perempuan	34	34,05 %
TOTAL		97	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 63 (64,95 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 34 (34,05%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2.
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 Tahun	28	28,86 %
2	31 – 40 Tahun	34	35,05%
3	41 – 50 Tahun	23	23,72 %
3	51 – 60 Tahun	12	12,37 %
TOTAL		97	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 20-30 tahun sebanyak 28 orang (28,86 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 34 orang (35,05 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 23 orang (23,72 %). Dan berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 12 orang (12,37%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3.
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Tamatan SMA	11	11,34 %
2	Tamatan D3	14	14,43 %
3	Tamatan S1	67	69,08 %
4	Tamatan S2	5	5,15 %
TOTAL		97	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang, tamatan SMA sebanyak 11 orang (11,34%), tamatan D3 sebanyak 14 orang

(14,43%), tamatan S1 sebanyak 67 orang (69,08 %). Dan tamatan S2 sebanyak 5 orang (5,15 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan S1 pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	31	31,96 %
2	6 – 10 Tahun	44	45,36 %
3	> 10 Tahun	22	22,68 %
TOTAL		97	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 31 orang (31,96 %), lama bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 44 orang (45,36 %), lama bekerja > 10 tahun yaitu sebanyak 22 orang (22,68%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah mahasiswa yang lama bekerja 6-10 tahun pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Kepuasan Kerja (Y), Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.5.

Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Jawaban Kepuasan Kerja											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	51	52.58	22	22.68	17	17.53	2	2.06	5	5.15	97	100
2	41	42.27	37	38.14	13	13.40	1	1.03	5	5.15	97	100
3	44	45.36	32	32.99	15	15.46	1	1.03	5	5.15	97	100
4	47	48.45	24	24.74	17	17.53	4	4.12	5	5.15	97	100
5	46	47.42	28	28.87	16	16.49	1	1.03	6	6.19	97	100
6	44	45.36	27	27.84	20	20.62	1	1.03	5	5.15	97	100
7	30	30.93	43	44.33	15	15.46	3	3.09	6	6.19	97	100
8	34	35.05	31	31.96	23	23.71	3	3.09	6	6.19	97	100
9	39	40.21	36	37.11	15	15.46	1	1.03	6	6.19	97	100
10	46	47.42	21	21.65	18	18.56	5	5.15	7	7.22	97	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membedakan seseorang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (52,58%).
2. Jawaban responden, Pekerjaan yang saya terima sesuai keahlian saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (42,27%)
3. Jawaban responden Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (45,36%)..

4. Jawaban responden Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (48,45%).
5. Jawaban responden Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (47,42%)
6. Jawaban responden Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (45,36%).
7. Jawaban responden Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (44,33%)
8. Jawaban responden Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 34 orang (35,05%).
9. Jawaban responden Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (40,21%).
10. Jawaban responden Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja dengan yang lainnya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 46 orang (47,42%).

4.1.3.2 Variabel Kompensasi Langsung(X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kompensasi Langsung sebagai berikut :

Tabel 4.6.
Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi Langsung(X1)

No	Jawaban Kompensasi Langsung											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	44.33	31	31.96	16	16.49	0	0.00	7	7.22	97	100
2	41	42.27	34	35.05	13	13.40	2	2.06	7	7.22	97	100
3	42	43.30	33	34.02	13	13.40	1	1.03	8	8.25	97	100
4	42	43.30	31	31.96	15	15.46	1	1.03	8	8.25	97	100
5	37	38.14	30	30.93	22	22.68	1	1.03	7	7.22	97	100
6	38	39.18	34	35.05	17	17.53	1	1.03	7	7.22	97	100
7	31	31.96	28	28.87	24	24.74	8	8.25	6	6.19	97	100
8	38	39.18	34	35.05	16	16.49	3	3.09	6	6.19	97	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kompensasi Langsung adalah:

1. Jawaban responden Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (44,33%).
2. Jawaban responden Kompensasi yang diberikan dapat menunjang kebutuhan karyawan sehari-hari, mayoritas sangat setuju sebanyak 41 orang (42,27%)
3. Jawaban responden Upah yang diberikan sudah layak dan adil mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (43,30%)
4. Jawaban responden Upah yang diterima sudah sesuai dengan dengan peraturan pemerintah, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (43,30%).
5. Jawaban responden, Perusahaan memberikan intensif yang sesuai dengan kebutuhan seorang karyawan., mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (38,14%).

6. Jawaban responden saya Pemberian intensif kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (39,18%).
7. Jawaban responden Perusahaan memberikan berbagai tunjangan kepada karyawan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, dll mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (31,96%).
8. Jawaban responden saya Pembayaran tunjangan di lakukan secara penuh tanpa ada nya potongan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (39,18%).

4.1.3.3 Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kompensasi Tidak Langsung sebagai berikut :

Tabel 4.7

Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2)

No	Jawaban Kompensasi Tidak Langsung											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	37.11	22	22.68	19	19.59	13	13.40	7	7.22	97	100
2	49	50.52	22	22.68	14	14.43	4	4.12	8	8.25	97	100
3	39	40.21	23	23.71	22	22.68	3	3.09	10	10.31	97	100
4	46	47.42	21	21.65	14	14.43	5	5.15	11	11.34	97	100
5	35	36.08	34	35.05	18	18.56	2	2.06	8	8.25	97	100
6	38	39.18	22	22.68	24	24.74	4	4.12	9	9.28	97	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kompensasi Tidak Langsung adalah:

1. Jawaban responden

Promosi yang ada pada perusahaan sangat terbuka bagi seluruh karyawan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (37,11%).

2. Jawaban responden Perusahaan selalu memberikan peluang kepada karyawan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (50,52%)
3. Jawaban responden Pensiun yang saya terima nantinya sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya bersama keluarga, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (40,21%).
4. Jawaban responden Asuransi kesehatan saya sangat berguna bagi saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (47,22%)
5. Jawaban responden Fasilitas yang diberikan perusahaan agar karyawan semakin semangat dalam beraktivitas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (36,08%).
6. Jawaban responden Fasilitas yang ada membuat saya semangat dalam kerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (39,18%).

4.1.4 Uji Asumsi

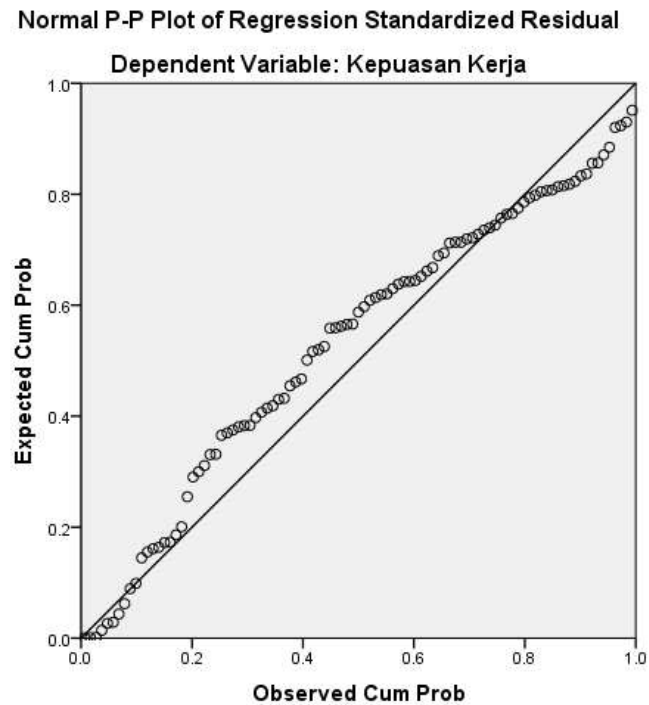
4.1.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018).

Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar. 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal

Tabel 4.8
Uji Smirnov Kolgomorov

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.86300142
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.079
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.9 diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,130. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) 0,130 > 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.1.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinearitas.
2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinearitas.

3. Bila Tolerance $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila Tolerance $< 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi Langsung	.952	1.050
	Kompensasi Tidak Langsung	.952	1.050

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Nilai tolerance Kompensasi Langsung sebesar $0,952 > 0,10$ dan nilai vif sebesar $1,050 < 10$, maka variable Kompensasi Langsung dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Kompensasi Tidak Langsung sebesar $0,952 > 0,10$ dan nilai vif $1,050 < 10$, maka variabel Kompensasi Tidak Langsung dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

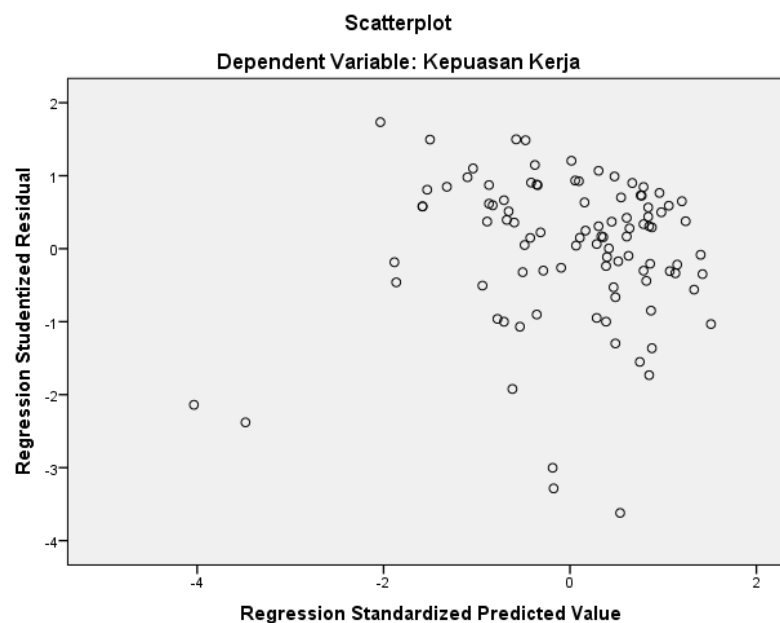
4.1.4.3. Uji Heterokedasitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Deteksi heterokedasitas dapat

dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar. 4.2

Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.429 ^a	.184	.166	7.94621	1.952
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai durbin watson (D-W) sebesar 1,952 diantara -2 sampai +2 ($-2 < 1,952 < + 2$). Maka dapat disimpulkan bahwa dari angka durbin watson (D-W) tersebut tidak terjadi autokorelasi.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.11 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	20.198	4.497	
	Kompensasi Langsung	.337	.120	.269
	Kompensasi Tidak Langsung	.412	.141	.280
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 20,198
2. Kompensasi Langsung = 0,337
3. Kompensasi Tidak Langsung = 0,412

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 20,198 + 0,337 + 0,412$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 20,198 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung maka nilai Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 20,198
2. Kompensasi Langsung(X1) sebesar 0,337 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kompensasi Langsung mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,337 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Kompensasi Tidak Langsung (X2) sebesar 0,412 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kompensasi Tidak Langsung mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,412 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji -t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variabel independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang

signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df=n-k$

$$df = 97-3 = 94$$

$$t_{table} = 1.98552$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Uji Secara Parsial (Uji-t)

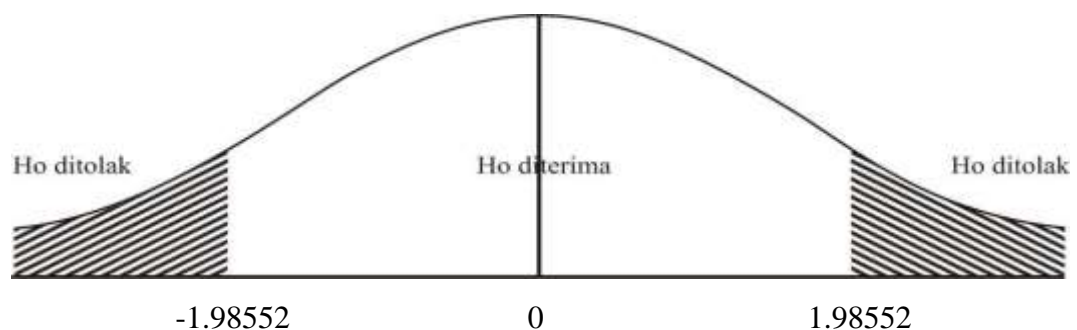
Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.492	.000
	Kompensasi Langsung	2.821	.006
	Kompensasi Tidak Langsung	2.928	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data di olah SPSS 24

1. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Gambar 4.3
Uji Hipotesis



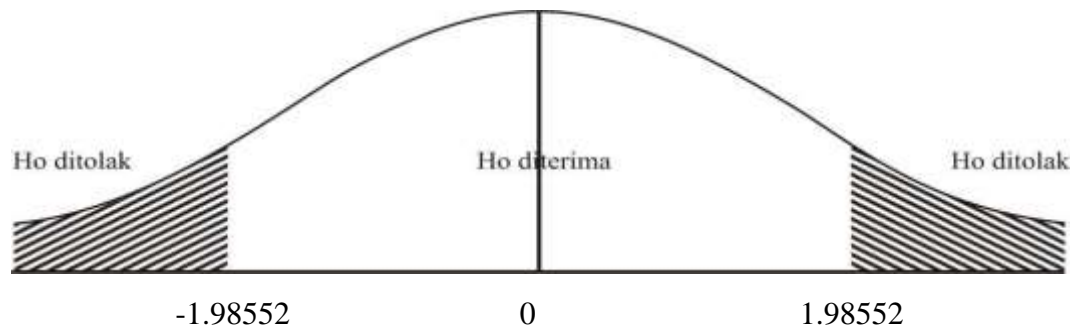
2,821

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi Langsung berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kepuasan Kerja dimana $t_{hitung} = 2,821$ dan $t_{tabel} = 1.98552$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,821 > t_{tabel} 1.98552$, Ini berarti H_a ditolak berarti Kompensasi Langsung berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,006 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005, maka nilai sig $0,006 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Kompensasi Langsung berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

2. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Gambar 4.4
Uji Hipotesis



2.928

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kepuasan Kerja dimana $t_{hitung} = 2.928$ dan $t_{tabel} = 1.98552$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2.928 > t_{tabel} 1.98552$. Ini berarti H_a ditolak berarti Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.13
Uji Secara Simultan (Uji F)

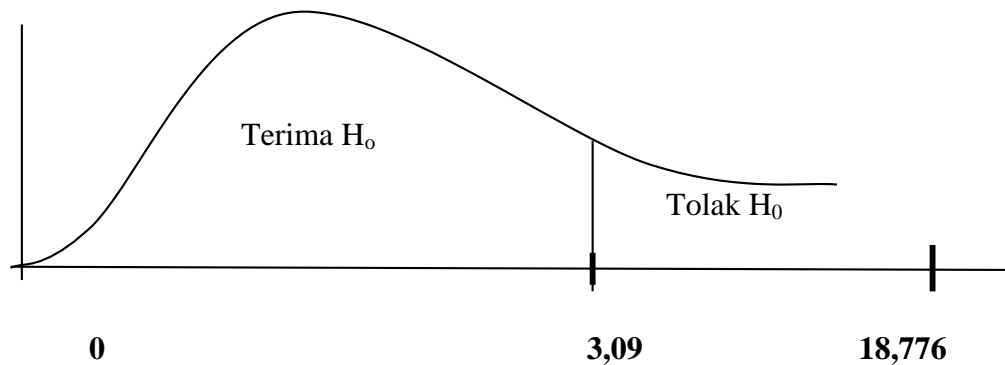
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1336.298	2	668.149	10.582	.000 ^b
	Residual	5935.372	94	63.142		
	Total	7271.670	96			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung						

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 18,776 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k \text{ dan } k-1$$

$$= 97-3 = 94 \text{ dan } 3-1=2$$

$$F_{tabel} = 3,09$$

Gambar 4.5**Kriteria Pengujian Hipotesis F**

Didalam hal ini $F_{hitung} 18,776 > F_{tabel} 3,09$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_a dan H_0 di tolak . sehingga Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

4.1.7. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.14**Uji Koefisien Determinasi (R)**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.429 ^a	.184	.166	7.94621	1.952
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,184 menunjukkan 18,4 % variabel Kepuasan Kerja (y) dipengaruhi Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung. Sisanya 81,6 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 2,821 > t_{tabel} 1.98552$, dan nilai sig $0,006 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Kompensasi Langsung berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dengan menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar hidup normal, akan memungkinkan karyawan

bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kebutuhan karyawan dan keluarganya (Hamali, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tamali & Munasip, 2019), dan (Prawira, 2020) menyatakan bahwa kompensasi langsung memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 2.928 > t_{tabel} 1.98552$ dan nilai sig $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang berupa uang namun tidak secara langsung diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, melainkan melalui pihak ketiga. Misalnya perusahaan memberikan perlindungan sosial dan kesehatan. Perusahaan membayarkan premi atas asuransi yang disediakan perusahaan untuk para karyawannya seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, sehingga karyawan dapat menikmati manfaat dari program-program tersebut. Selain itu, fasilitas seperti mobil dinas, akses internet, *voucher*, keanggotaan klub, dll.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Juniarti et al., 2020) dan (Andriany, 2019) yang melakukan penelitian pada Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh dan signifikan Terhadap kepuasan Kerja.

4.2.3. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $F_{hitung} 18,776 > F_{tabel} 3,09$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

Keterlibatan kerja atau keterikatan karyawan dapat ditingkatkan perusahaan melalui kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan, maka semakin baik kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Novialumi, 2022) dan (Agathanisa & Prasetio, 2018) menyatakan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara
2. Secara parsial kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.
3. Secara simultan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan sebaiknya mengusulkan pemberian kompensasi agar lebih baik kepada karyawan
2. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kemampuan masing masing karyawan
3. Karyawan lebih sering dipertanyakan tentang puas atau tidak nya mereka terhadap kompensasi yang diberikan

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama melakukan proses penyusunan Skripsi ini banyak hal yang membatasi proses penelitian ini, antara lain :

1. Susahnya menyebarkan kuisisioner kepada responden disebabkan, responden yang bekerja sehingga sulit untuk mengatur waktunya mengisi kuisisioner.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memahami proses pengolahan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik, karena susah memahami SPSS
3. Disebabkan selama perkuliahan sewaktu kuliah kemarin dengan online sehingga susah bagi peneliti memahami Metode Penelitian yang berkaitan penyusunan Skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 1(1), 29–42.
- Hamali, A. Y. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st Ed)*. Media Pressindo Group.
- Hamali, A. Y. (2016b). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Hanggraini, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. FE UI.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 201–212.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi

Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Herlina, R., & Zulkarnaen, W. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT. Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomo Dan Akuntansi*, 2(2), 90–114.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–17. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Juniarti, A. T., Sarman, R., & Setia, B. I. (2020). Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefits) dan Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 70–75.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kinasih, C. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Biro Sumber Daya Manusia dan Umum Perusahaan Umum (Perum) Jasa Tirta I Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 1–10.

- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Indra Prawira. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Priansa, D. J. (2017). *MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Putri, A. C., Hamid, D., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Hubungan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27(1), 1–8.
- Rivai, R., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Saputra, D., & Novialumi, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tidak Tetap Pada PT. Matahari Cipta Banda Aceh. *Al-Misbah*, 3(2), 265–272.

- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 55–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Wahyuni, S., Sari, P., & Yuniawan, A. (2017). Pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung serta kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada pt. pupuk sriwijaya, Palembang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(1), 1–11.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wicaksono, A., & Nyimas, N. (2018). Studi deskriptif kuantitatif tingkat kepuasan kerja dan cara mengekspresikan tingkat kepuasan kerja yang rendah pada karyawan dengan masa kerja di atas tiga puluh tahun. *Jurnal Manajemen Dan Teknik Industri Produksi*, XI(1), 32–43.
- Yadi. (2012). *Manajemen Sumber daya manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi aksara.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN DAN
KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KEPUASAN KERJA DI
PT. JASA RAHARJA CABANG SUMATERA UTARA

Kepada Yth. Bapak / Ibu

PT. JASA RAHARJA CABANG SUMATERA UTARA

Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Bimby Akbar Ar Rahman (1805160227) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Bimby Akbar Ar Rahman

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

Nama :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 5 Tahun 6-10 tahun >10 Tahun

1. KEPUASAN KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1	Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membeda bedakan seseorang					
2	Pekerjaan yang saya terima sesuai keahlian saya					
Gaji/Upah						
3	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
4	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.					
Promosi						
5	Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi					
6	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan					
Pengawas						
7	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.					
8	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan					
Rekan Kerja						
9	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.					
10	Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.					

2. Kompensasi Langsung (X1) :

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
Gaji						
1.	Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima					

2.	Kompensasi yang diberikan dapat menunjang kebutuhan karyawan sehari-hari					
Upah						
3.	Upah yang diberikan sudah layak dan adil					
4.	Upah yang diterima sudah sesuai dengan dengan peraturan pemerintah					
Intensif						
5.	Perusahaan memberikan intensif yang sesuai dengan kebutuhan seorang karyawan					
6.	Pemberian intensif kepada karyawan yang memiliki kinerja baik					
Tunjangan						
7.	Perusahaan memberikan berbagai tunjangan kepada karyawan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, dll					
8.	Pembayaran tunjangan di lakukan secara penuh tanpa ada nya potongan					

3. Kompensasi Tidak Langsung (X2)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
Promosi						
1	Promosi yang ada pada perusahaan sangat terbuka bagi seluruh karyawan					
2	Perusahaan selalu memberikan peluang kepada karyawan					
Asuransi						
3.	Pensiun yang saya terima nantinya sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya bersama keluarga					
4.	Asuransi kesehatan saya sangat berguna bagi saya					

Fasilitas						
5.	Fasilitas yang diberikan perusahaan agar karyawan semakin semangat dalam beraktivitas dalam bekerja					
6	Fasilitas yang ada membuat saya semangat dalam kerja					

No	Kode	Kepuasan										Total	Rata Rata
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10		
1	A01	5	4	5	2	3	5	5	2	5	2	38	3.80
2	A02	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3.10
3	A03	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37	3.70
4	A04	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	40	4.00
5	A05	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
6	A06	5	4	5	4	5	3	2	4	4	2	38	3.80
7	A07	3	2	4	5	5	4	4	4	4	2	37	3.70
8	A08	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43	4.30
9	A09	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	46	4.60
10	A10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
11	A11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
12	A12	3	3	3	4	5	4	3	3	3	2	33	3.30
13	A13	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	42	4.20
14	A14	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46	4.60
15	A15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4.80
16	A16	3	4	3	3	1	3	2	2	1	1	23	2.30
17	A17	3	4	4	3	5	3	4	1	5	5	37	3.70
18	A18	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	41	4.10
19	A19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	3.20
20	A20	2	4	4	2	5	4	5	4	3	3	36	3.60
21	A21	4	4	4	2	5	2	4	5	5	5	40	4.00
22	A22	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43	4.30
23	A23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
24	A24	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	42	4.20
25	A25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4.80
26	A26	3	3	3	2	5	3	3	4	4	4	34	3.40
27	A27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4.80
28	A28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
29	A29	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	38	3.80
30	A30	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	16	1.60
31	A31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	4.60
32	A32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.10
33	A33	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	34	3.40
34	A34	5	5	5	5	5	5	3	2	1	5	41	4.10
35	A35	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43	4.30
36	A36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4.10
37	A37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	4.80
38	A38	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	44	4.40
39	A39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4.90
40	A40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4.90
41	A41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.10

42	A42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
43	A43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4.80
44	A44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	14	1.40
45	A45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	4.60
46	A46	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43	4.30
47	A47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	4.80
48	A48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	4.60
49	A49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4.20
50	A50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32	3.20
51	A51	3	4	2	3	4	3	2	3	4	5	33	3.30
52	A52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32	3.20
53	A53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4.90
54	A54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.90
55	A55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	4.70
56	A56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.90
57	A57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
58	A58	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	41	4.10
59	A59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.10
60	A60	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45	4.50
61	A61	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46	4.60
62	A62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	14	1.40
63	A63	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	42	4.20
64	A64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.90
65	A65	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45	4.50
66	A66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
67	A67	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	42	4.20
68	A68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
69	A69	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4.60
70	A70	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	41	4.10
71	A71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
72	A72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
73	A73	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	44	4.40
74	A74	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	43	4.30
75	A75	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	41	4.10
76	A76	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	42	4.20
77	A77	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	45	4.50
78	A78	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	42	4.20
79	A79	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	43	4.30
80	A80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
81	A81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
82	A82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
83	A83	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	4.80
84	A84	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	44	4.40

85	A85	2	5	5	3	5	4	4	4	5	5	42	4.20
86	A86	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	46	4.60
87	A87	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	44	4.40
88	A88	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	42	4.20
89	A89	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45	4.50
90	A90	4	5	4	5	4	5	3	3	2	5	40	4.00
91	A91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
92	A92	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	46	4.60
93	A93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
94	A94	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	42	4.20
95	A95	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	46	4.60
96	A96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
97	A97	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	42	4.20
Total		403	399	400	395	398	395	379	375	392	385	3921	392.10
Rata Rata		4.15	4.11	4.12	4.07	4.10	4.07	3.91	3.87	4.04	3.97	40.42	4.04

No	Kode	Kompensasi Langsung								Total	Rata Rata
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		
1	A01	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
2	A02	5	4	4	5	2	5	5	4	34	4.25
3	A03	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4.88
4	A04	5	5	4	5	4	4	5	4	36	4.50
5	A05	4	4	4	4	4	4	5	3	32	4.00
6	A06	5	5	5	5	5	5	3	4	37	4.63
7	A07	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3.13
8	A08	3	3	4	4	5	4	2	5	30	3.75
9	A09	4	4	4	4	4	5	2	5	32	4.00
10	A10	5	5	1	5	5	5	3	3	32	4.00
11	A11	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4.88
12	A12	1	1	1	3	3	3	3	4	19	2.38
13	A13	4	5	4	5	5	5	5	4	37	4.63
14	A14	4	4	4	2	4	4	3	3	28	3.50
15	A15	4	4	4	5	5	5	5	5	37	4.63
16	A16	4	4	4	3	3	3	3	1	25	3.13
17	A17	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4.50
18	A18	4	4	4	1	1	1	1	5	21	2.63
19	A19	4	4	4	5	5	5	4	3	34	4.25
20	A20	3	3	3	3	3	3	2	5	25	3.13
21	A21	3	3	3	4	4	4	4	5	30	3.75
22	A22	4	4	4	5	5	5	5	4	36	4.50
23	A23	5	5	5	3	3	3	3	4	31	3.88

67	A67	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4.13
68	A68	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
69	A69	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4.13
70	A70	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
71	A71	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
72	A72	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.00
73	A73	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
74	A74	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
75	A75	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
76	A76	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
77	A77	5	5	5	5	5	5	3	5	38	4.75
78	A78	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
79	A79	5	5	5	4	5	4	4	5	37	4.63
80	A80	3	5	5	5	5	5	5	5	38	4.75
81	A81	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
82	A82	4	4	4	4	3	4	4	5	32	4.00
83	A83	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
84	A84	3	3	4	4	4	3	4	2	27	3.38
85	A85	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4.38
86	A86	5	5	4	5	4	5	4	4	36	4.50
87	A87	5	4	5	5	5	4	3	3	34	4.25
88	A88	1	1	1	1	1	1	5	5	16	2.00
89	A89	5	4	4	5	4	5	4	4	35	4.38
90	A90	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.13
91	A91	5	4	5	5	4	5	3	3	34	4.25
92	A92	1	1	1	1	1	1	3	4	13	1.63
93	A93	5	4	4	5	4	5	4	4	35	4.38
94	A94	3	2	3	4	3	4	4	4	27	3.38
95	A95	4	2	2	4	3	4	3	4	26	3.25
96	A96	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
97	A97	4	4	4	4	4	4	2	4	30	3.75
TOTAL		394	391	391	389	380	386	361	386	3078	384.75
RATA RATA		4.06	4.03	4.03	4.01	3.92	3.98	3.72	3.98	31.73	3.97

No	Kode	Kompensasi Tidak Langsung						TOTAL	RATA RATA
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		
1	A01	5	5	5	5	5	5	30	5.00
2	A02	5	5	5	4	5	4	28	4.67
3	A03	4	4	4	4	4	5	25	4.17
4	A04	5	5	5	2	5	5	27	4.50
5	A05	3	3	3	3	3	3	18	3.00

47	A47	5	1	5	5	4	5	25	4.17
48	A48	1	1	1	1	1	1	6	1.00
49	A49	5	5	4	4	3	4	25	4.17
50	A50	4	5	3	2	5	4	23	3.83
51	A51	5	5	5	5	5	5	30	5.00
52	A52	5	5	3	1	5	5	24	4.00
53	A53	3	1	5	5	5	5	24	4.00
54	A54	3	4	1	1	1	1	11	1.83
55	A55	4	4	5	5	5	5	28	4.67
56	A56	5	5	1	3	3	3	20	3.33
57	A57	4	2	4	4	5	5	24	4.00
58	A58	4	4	3	3	3	3	20	3.33
59	A59	3	4	5	4	4	4	24	4.00
60	A60	5	5	5	4	4	4	27	4.50
61	A61	5	5	5	1	4	4	24	4.00
62	A62	2	4	4	4	4	4	22	3.67
63	A63	2	4	5	5	5	5	26	4.33
64	A64	4	4	4	5	4	4	25	4.17
65	A65	5	5	5	5	4	5	29	4.83
66	A66	1	1	1	1	1	1	6	1.00
67	A67	4	4	4	3	4	4	23	3.83
68	A68	2	3	2	5	4	3	19	3.17
69	A69	5	5	5	5	5	5	30	5.00
70	A70	1	3	1	5	5	5	20	3.33
71	A71	1	1	1	2	4	3	12	2.00
72	A72	4	1	1	1	1	3	11	1.83
73	A73	3	5	1	1	1	4	15	2.50
74	A74	3	5	4	4	4	3	23	3.83
75	A75	4	5	3	5	4	3	24	4.00
76	A76	3	3	3	1	3	2	15	2.50
77	A77	2	5	4	5	3	3	22	3.67
78	A78	2	5	4	5	3	3	22	3.67
79	A79	3	5	4	5	4	1	22	3.67
80	A80	3	5	4	4	4	4	24	4.00
81	A81	3	5	4	5	4	4	25	4.17
82	A82	3	5	5	5	4	1	23	3.83
83	A83	4	5	5	5	4	3	26	4.33
84	A84	3	3	3	3	2	3	17	2.83
85	A85	4	5	5	5	1	3	23	3.83
86	A86	4	5	3	3	3	3	21	3.50
87	A87	2	5	5	5	4	3	24	4.00

88	A88	2	5	4	5	4	4	24	4.00
89	A89	1	1	1	1	4	3	11	1.83
90	A90	2	2	2	2	2	4	14	2.33
91	A91	2	2	2	5	4	1	16	2.67
92	A92	2	5	4	5	3	1	20	3.33
93	A93	2	5	4	1	1	1	14	2.33
94	A94	2	5	3	5	3	3	21	3.50
95	A95	2	5	5	5	4	3	24	4.00
96	A96	4	4	4	5	3	4	24	4.00
97	A97	3	3	3	3	3	2	17	2.83
TOTAL		358	391	369	377	377	367	2239	373.17
RATA RATA		3.69	4.03	3.80	3.89	3.89	3.78	23.08	3.85

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	40.4227	8.70325	97
Kompensasi Langsung	31.7320	6.94999	97
Kompensasi Tidak Langsung	23.0825	5.90139	97

Correlations

		Kepuasan Kerja	Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	.331	.339
	Kompensasi Langsung	.331	1.000	.219
	Kompensasi Tidak Langsung	.339	.219	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	.000	.000
	Kompensasi Langsung	.000	.	.016
	Kompensasi Tidak Langsung	.000	.016	.
N	Kepuasan Kerja	97	97	97
	Kompensasi Langsung	97	97	97
	Kompensasi Tidak Langsung	97	97	97

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.429 ^a	.184	.166	7.94621	.184	10.582	2	94	.000	1.952

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1336.298	2	668.149	10.582	.000 ^b
	Residual	5935.372	94	63.142		
	Total	7271.670	96			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.198	4.497		4.492	.000						
	Kompensasi Langsung	.337	.120	.269	2.821	.006	.331	.279	.263	.952	1.050	
	Kompensasi Tidak Langsung	.412	.141	.280	2.928	.004	.339	.289	.273	.952	1.050	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

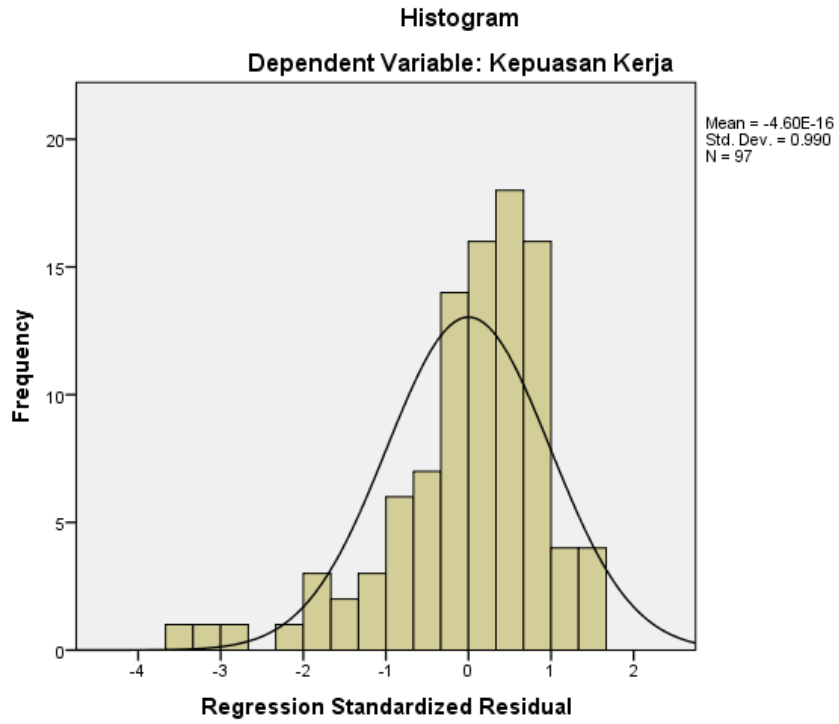
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
1	1	2.936	1.000	.00	.00	.01
	2	.043	8.303	.02	.37	.83
	3	.021	11.835	.97	.63	.17

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

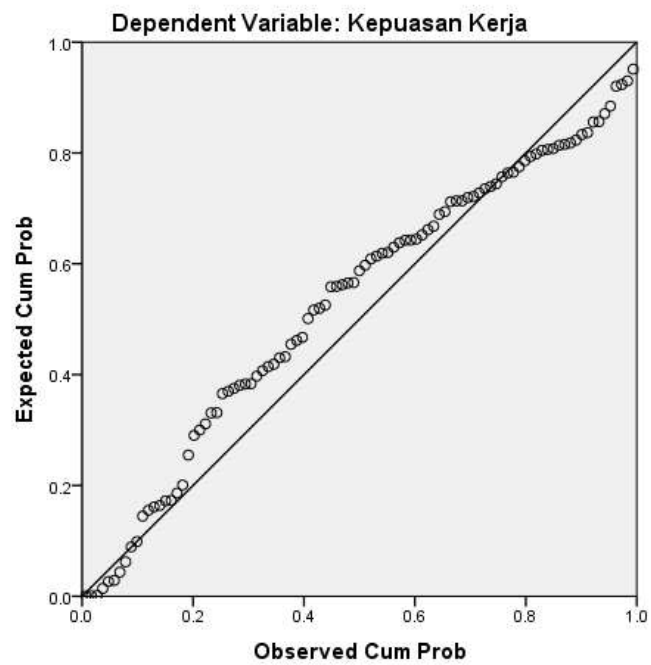
Residuals Statistics^a

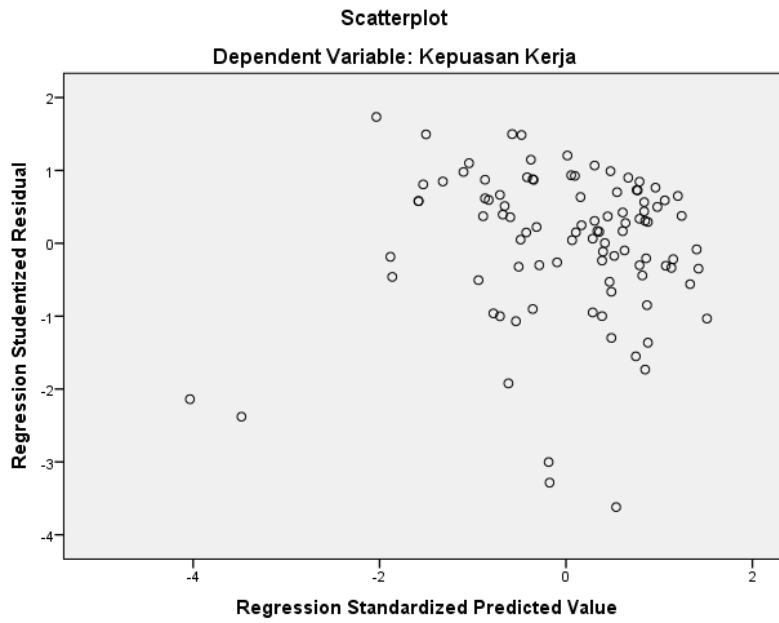
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.3714	46.0649	40.4227	3.73092	97
Std. Predicted Value	-4.034	1.512	.000	1.000	97
Standard Error of Predicted Value	.808	3.392	1.317	.470	97
Adjusted Predicted Value	28.7960	46.3500	40.4483	3.59207	97
Residual	-28.42839	13.16833	.00000	7.86300	97
Std. Residual	-3.578	1.657	.000	.990	97
Stud. Residual	-3.621	1.733	-.001	1.012	97
Deleted Residual	-29.11439	14.40783	-.02567	8.22815	97
Stud. Deleted Residual	-3.882	1.752	-.009	1.036	97
Mahal. Distance	.002	16.502	1.979	2.684	97
Cook's Distance	.000	.340	.016	.051	97
Centered Leverage Value	.000	.172	.021	.028	97

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.86300142
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.079
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.397	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Y.9	Pearson Correlation	.611**	.633**	.619**	.523**	.560**	.577**	.661**	.640**	1	.227*	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.025	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Y.10	Pearson Correlation	.163	.248*	.131	.194	.131	.118	.076	.087	.227*	1	.314**
	Sig. (2-tailed)	.112	.014	.201	.057	.201	.248	.457	.397	.025		.002
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Total	Pearson Correlation	.882**	.905**	.904**	.856**	.790**	.883**	.842**	.816**	.760**	.314**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.932	10

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
X1.1 Pearson Correlation	1	.899**	.831**	.684**	.506**	.576**	.256*	.299**	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.011	.003	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97
X1.2 Pearson Correlation	.899**	1	.867**	.652**	.577**	.576**	.301**	.344**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.003	.001	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97
X1.3 Pearson Correlation	.831**	.867**	1	.629**	.509**	.515**	.264**	.272**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.009	.007	.000

N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
X1.4 Pearson	.684**	.652**	.629**	1	.775**	.856**	.520**	.206*	.880**
Correlation									
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.043	.000
N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
X1.5 Pearson	.506**	.577**	.509**	.775**	1	.848**	.586**	.105	.812**
Correlation									
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.308	.000
N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
X1.6 Pearson	.576**	.576**	.515**	.856**	.848**	1	.623**	.140	.849**
Correlation									
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.171	.000
N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
X1.7 Pearson	.256*	.301**	.264**	.520**	.586**	.623**	1	.106	.607**
Correlation									
Sig. (2-tailed)	.011	.003	.009	.000	.000	.000		.300	.000
N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
X1.8 Pearson	.299**	.344**	.272**	.206*	.105	.140	.106	1	.404**
Correlation									
Sig. (2-tailed)	.003	.001	.007	.043	.308	.171	.300		.000
N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Tota Pearson	.833**	.860**	.807**	.880**	.812**	.849**	.607**	.404**	1
Correlation									
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	97	97	97	97	97	97	97	97	97

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.894	8

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1 Pearson		1	.520**	.595**	.329**	.533**	.644**	.780**
Correlation								
Sig. (2-tailed)			.000	.000	.001	.000	.000	.000
N		97	97	97	97	97	97	97

X2.2	Pearson Correlation	.520**	1	.558**	.448**	.385**	.312**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X2.3	Pearson Correlation	.595**	.558**	1	.617**	.593**	.516**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X2.4	Pearson Correlation	.329**	.448**	.617**	1	.586**	.414**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X2.5	Pearson Correlation	.533**	.385**	.593**	.586**	1	.719**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97
X2.6	Pearson Correlation	.644**	.312**	.516**	.414**	.719**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000		.000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Total	Pearson Correlation	.780**	.695**	.838**	.738**	.816**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97	97	97

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	6