

J A M – E K I S

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

Pelindung : Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)

Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Meilaty Finthariasari, M.M

Sekretaris Dewan Redaksi : Marini, S.E., M. EK

Dewan Redaksi :

1. Prof. Lizar Alfansi, Ph.D
2. Dr. Arfan Ikhsan
3. Karona Cahya Susena, S.E., M.M
4. Dr. Afi Parnawi
5. Dr. Willy Abdilla
6. Dr. Rumanintya Lisaria Putri, S.E., M.M
7. Dr. Mochammad Arif Budiman, S. Ag., M.E.I.,
CIRR., CIIQA
8. Dr. Sugiyanto. S.Sos. MM
9. Dr. Arfan Ikhsan, M.Si
10. Dr. Asep Risman
11. Dr. Nurlaila, S.E., MA., CMA
12. Dr. Fachruzzaman
13. Dr. Onsardi, M.M
14. Dr. Nizwan Zukri

Executive Editors : 1. Dr. Muhammad Kristiawan
2. Berto Usman, Ph.D

Dewan Editor : 1. Marliza Ade Fitri, S.E., M.M
2. Yulius Wahyu Setyadi, M.M
3. Diah Khoiriah, M.Acc
4. Tezar Arianto, M.M

Secretariat and Administration : 1. Ade Tiara, M.M
2. Merta Kusuma, M.M

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS

ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

DAFTAR ISI

ANALISIS KEDUDUKAN DAN FUNGSI SATUAN KERJA AUDIT INTERNAL DI PT. BRI SYARIAH TBK KANTOR CABANG JAMBI Abdul Ibrahim Lubis	136-141
ANALISIS VARIABEL FDR DAN BOPO DALAM MEMPENGARUHI HARGA SAHAM DI BURSA EFEK INDONESIA (Studi Pada Bank Tabungan dan Pensiunan Negara Syariah (BTPS) Periode 2016-2020) Elsi Fitriani Andang Sunarto Kustin Hartini	142-152
HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA Achmad Syahlani Desy Setyorini ²	153-162
PENGARUH <i>SERVICE RECOVERY</i> DAN <i>RELATIONSHIP MARKETING</i> TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (Studi Kasus Pada Pelanggan Enggano Department Store) Sri Ekowati Shella Agustina	163-173
HUBUNGAN ETOS KERJA DAN <i>REWARD</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FLEXTECH PACKAGING INDONESIA Mahfudoh Eri Fajar Nur Fadillah Noviyanti Wulandari Sitepu	174-183
PENGARUH ORIENTASI PASAR DAN INOVASI PRODUK TERHADAP KINERJA BISNIS (Studi Kasus Pada Toko Roti Panggang Banjar di Sawah Lebar Kota Bengkulu) Anggun Tarisa Adi Sismanto	184-190
PENGARUH SOSIAL MEDIA DAN LOKASI USAHA TERHADAP KEBERHASILAN USAHA (STUDI KASUS UKM BATIK DI KOTA JAMBI) Mardhiyah Dwi Ilhami Taufik Bustami Rama Akbar	191-204
PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DUKUNGAN ORGANISASI PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI MY TOURS AND TRAVEL Erlin Keniya Ardinaya Didik Subiyanto Epsilandri Septyarini	205-221
PENGARUH <i>SERVANT LEADERSHIP</i> DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL SANTIKA BENGKULU Eti Arini Melinda Ramadani	222-233

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

- PENGARUH SERVICE RECOVERY DAN BRAND IMAGE TERHADAP CUSTOMER SATISFACTION PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK. CABANG TANAH PATAH KOTA BENGKULU 234-243
Reni Indriani
Desi Fitria
Hara Mona Liza
- DETERMINAN MINAT NASABAH TERHADAP PEMBIAYAAN MURABAHAH DI BAITUL QIRADH BAITURRAHMAN BANDA ACEH 244-256
Annisa Chairina Lasa
Muhammad Haris Riyaldi
Teuku Muhammad Syahrizal
- ANALYSIS OF STRESS-TEST YOUR STRATEGY AND AMBIDEXTROUS STRATEGY FOR COUNTIONAL INNOVATION 257-264
Mimi Kurnia Nengsih
Meiffa Herfianti
- ANALISIS KEBIJAKAN KEMENTERIAN AGAMA KOTA BENGKULU TERHADAP PRIORITAS JAMAAH HAJI LANSIA 265-274
Resti Fitri Pratiwi
Supardi Mursalim
Idwal B
- SISTEM PENGELOLAAN KEUANGAN MASJID BERDASARKAN INTERPRETASI STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN 35 (Studi pada Masjid Thoriqul Jannah Kota Jambi) 275-184
Rifki Ikhwan
Beid Fitrianova Andriani
Achyat Budianto
Mohammad Orinaldi
- ANALISIS KINERJA ORGANISASI DITINJAU DARI DIMENSI BUDAYA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI* 285-301
Kiemas Kurniawan
Yanto Effendi

HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA

RELATIONSHIP OF COMPENSATION WITH JOB SATISFACTION

Achmad Syahlani¹, Desy Setyorini²

Universitas Bina Sarana Informatika

achmad.acy@bsi.ac.id¹, desy.dse@bsi.ac.id²

Jl. Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat 10450

Corresponding email: desy.dse@bsi.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 15 Juni 2022

Direvisi : 07 Juli 2022

Disetujui : 08 Juli 2022

Keywords:

Compensation, employee's job satisfaction.

Kata Kunci:

Kompensasi, kepuasan kerja.

ABSTRACT:

The purpose of this research is to test the significance of the relationship and to establish and test the linearity and the significance of the linear regression equation between compensation and employee job satisfaction. The research was conducted at PT Mandiri Tunas Finance Jakarta. The population of this research was all employees of PT Mandiri Tunas Finance Jakarta. From this population, a sample of 50 employees was taken using a simple random sampling technique. This research uses a causal survey method. The research data was collected through a research instrument in the form of a questionnaire with a Likert scale. The data was processed and analyzed using linear correlation and regression analysis techniques with SPSS software. The results of this research indicate that: (1) There is a significant positive relationship between compensation and employee job satisfaction, with a correlation coefficient of 0.896; and (2) The linear regression equation $Y = 2.572 + 0.509X$ is significant to express a linear relationship between compensation (X) and employee's job satisfaction (Y).

ABSTRAK:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji signifikansi hubungan dan membentuk serta menguji linieritas dan signifikansi persamaan regresi linier sederhana antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT Mandiri Tunas Finance Jakarta. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Mandiri Tunas Finance Jakarta. Dari populasi tersebut, diambil sampel sebanyak 50 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan

teknik pengambilan sampel acak sederhana. Penelitian ini menggunakan metode survei kausal. Data penelitian dijamin melalui instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert, kemudian diolah dan dianalisis dengan teknik analisis regresi dan korelasi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,896; dan (2) Persamaan regresi linier sederhana $Y = 2,572 + 0,509X$ yang signifikan untuk menyatakan hubungan linier antara kompensasi (X) dengan kepuasan kerja (Y).

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis antara perusahaan satu dengan perusahaan lain sangat ketat, hal tersebut mengharuskan suatu perusahaan mempunyai keunggulan untuk bersaing dalam hal kualitas produk, produk yang dihasilkan, biaya, dan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Finthariasari, 2019). SDM yang baik mampu bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai tujuan perusahaan. Tetapi, dalam hal pencapaian tujuan tersebut terdapat pula suatu kegagalan, seperti tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, para karyawan harus diberi suatu imbalan yang layak dan adil agar dalam melaksanakan tugasnya lebih bersemangat dan lebih baik. Hal ini menyangkut pada kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi tersebut sebagai suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik (Finthariasari, 2015; Sepriansya et al., 2020)

Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja tersebut dapat tercapai perusahaan hendaknya memperhatikan apa yang menjadi kewajiban perusahaan. Perusahaan wajib memberikan imbalan kepada karyawannya secara merata dan adil sesuai dengan pekerjaannya.

Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi karyawan supaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik dapat membentuk kinerja karyawan jadi lebih baik dalam suatu perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan tepat, supaya karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance Jakarta?

2. Bagaimanakah bentuk persamaan yang signifikan untuk menyatakan hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance Jakarta?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi menurut (Yani, 2012) Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka. Menurut (Handoko, 2011) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk (Yani, 2012), yaitu:

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi, bonus dan kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, dan tunjangan pendidikan.

2. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kompensasi non finansial yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik, dan menantang, peluang untuk dipromosikan, mendapatkan jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Menurut Suparnoko (2014) pemberian kompensasi antara lain:

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasan/pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati

3. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Mempertahankan Karyawan Yang Sudah Ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja.

5. Memperoleh Karyawan Yang Cakap

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

6. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2011), Orbandi et al., (2021) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Wahjono (2008) kepuasan kerja adalah hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. Sedangkan menurut (Muchlas, 2008) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima menurut perhitungannya sendiri.

Menurut Suparnoko (2014), ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*discrepancies*)
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
3. Pencapaian nilai (*value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (*genetic components*)
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan

Dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja menurut (Sutrisno, 2010), sebagai berikut:

1. Dampak terhadap produktivitas
Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator di samping kepuasan kerja.
2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja
Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang

secara kualitatif berbeda.

3. Dampak terhadap kesehatan

Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

Malayu mengemukakan bahwa karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengeluaran, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan (Suparnoko, 2014).

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, maka dirumuskan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance Jakarta.
 H_1 : Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja PT Mandiri Tunas Finance Jakarta.
2. H_0 : Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk tidak signifikan untuk menyatakan hubungan linier antara kompensasi dengan kepuasan kerja PT Mandiri Tunas Finance Jakarta.
 H_1 : Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk signifikan untuk menyatakan hubungan linier antara kompensasi dengan kepuasan kerja PT Mandiri Tunas Finance Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei kausal dengan teknik analisis regresi dan korelasi linier sederhana. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji signifikansi hubungan dan membentuk serta menguji linieritas dan signifikansi persamaan regresi linier sederhana antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X).

Penelitian dilakukan di PT Mandiri Tunas Finance Jakarta, sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawannya. Dari populasi tersebut, diambil sampel sebanyak 50 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*).

Data penelitian dijarah melalui instrumen penelitian berupa seperangkat kuesioner yang disusun dalam bentuk butir-butir pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Data yang terjarah diuji normalitasnya terlebih dahulu, dengan menggunakan program SPSS. Dalam uji normalitas data tersebut, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov Z dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* > 0,01 maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* < 0,01 maka data tidak berdistribusi normal.

Setelah teruji normalitasnya, kemudian data dianalisis dengan teknik analisis regresi dan korelasi linier sederhana untuk menguji signifikansi hubungan dan membentuk serta menguji linieritas dan signifikansi persamaan regresi linier sederhana antara kompensasi (X) dengan kepuasan kerja (Y), dengan menggunakan program SPSS, yang terdiri dari:

1. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi yang digunakan adalah *Pearson Correlation* dengan kriteria pengujian signifikansinya sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Sig. (2-tailed)* > 0,01 maka koefisien korelasi tidak signifikan.
 - b. Jika nilai *Sig. (2-tailed)* < 0,01 maka koefisien korelasi signifikan.
2. Membentuk Persamaan Regresi
 Persamaan regresi yang akan dibentuk adalah $Y = a + bX$ dengan X adalah kompensasi dan Y adalah kepuasan kerja, sedangkan nilai konstanta a dan koefisien regresi b akan diperoleh dari output program SPSS.
3. Uji Linieritas Persamaan Regresi Y Atas X
 Dalam pengujian tersebut digunakan uji F dengan kriteria pengujian sebagai berikut:
- a. Jika nilai *Sig.(Deviation from Linearity)* > 0,01 maka persamaan regresi Y atas X linier.
 - b. Jika nilai *Sig.(Deviation from Linearity)* < 0,01 maka persamaan regresi Y atas X tidak linier.
4. Uji Signifikansi Persamaan Regresi
 Dalam pengujian tersebut digunakan uji F (ANOVA) dengan kriteria pengujian sebagai berikut:
- a. Jika nilai *Sig.* > 0,01 maka persamaan regresi yang terbentuk tidak signifikan.
 - b. Jika nilai *Sig.* < 0,01 maka persamaan regresi yang terbentuk signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel IV.1 berikut ini.

Tabel IV.1
Hasil Uji Normalitas Data

		Kompensasi	Kepuasan Kerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36,64	21,24
	Std. Deviation	3,457	1,965
Most Extreme Differences	Absolute	,173	,216
	Positive	,173	,216
	Negative	-,078	-,104
Kolmogorov-Smirnov Z		1,226	1,528
Asymp. Sig. (2-tailed)		,099	,019

^{a.} Test distribution is Normal.

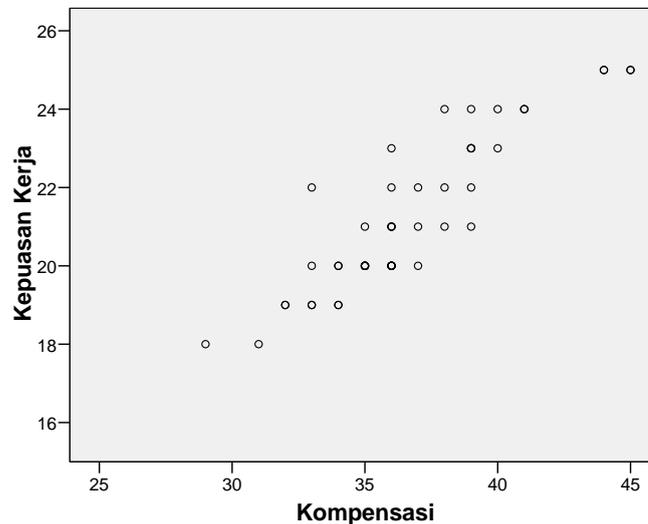
^{b.} Calculated from data.

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov Z pada tabel IV.1, diperoleh nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* untuk variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,01, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan, baik data variabel Kompensasi maupun Kepuasan Kerja berdistribusi normal.

Diagram Pencar

Diagram pencar dari data X (Kompensasi) dan Y (Kepuasan Kerja) dapat dilihat

pada Gambar IV.1 berikut ini. Dari diagram pencar pada gambar IV.1 dapat terlihat bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, yang akan dibuktikan melalui uji signifikansi koefisien korelasi.



Gambar IV.1
Diagram Pencar

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Hasil uji signifikansi koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel IV.2 berikut ini.

Tabel IV.2

Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

		Kompensasi	Kepuasan Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,896**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,896**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Dari hasil uji signifikansi koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) pada tabel Tabel IV.2, diperoleh nilai *Sig. (2-tailed) = 0,000 < 0,01* sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,896 adalah signifikan untuk menyatakan hubungan positif antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.

Persamaan Regresi

Output program SPSS untuk membentuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel IV.3 berikut ini.

Tabel IV.3
Output Program SPSS Untuk Membentuk Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,572	1,338		1,923	,060
	Kompensasi	,509	,036	,896	14,018	,000

^a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil output program SPSS pada tabel Tabel IV.3, diperoleh nilai konstanta a (*Constant*) = 2,572 dan koefisien regresi b (Kompensasi) = 0,509 sehingga persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 2,572 + 0,509X$.

Uji Linieritas Persamaan Regresi Y Atas X

Hasil uji linieritas persamaan regresi dapat dilihat pada tabel IV.4 berikut ini.

Tabel IV.4
Hasil Uji Linieritas Persamaan Regresi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	158,581	13	12,199	14,380	,000
		Linearity	151,993	1	151,993	179,172	,000
		Deviation from Linearity	6,588	12	,549	,647	,788
	Within Groups	30,539	36	,848			
Total			189,120	49			

Dari hasil uji linieritas persamaan regresi pada tabel IV.4, diperoleh nilai *Sig.* pada baris *Deviation from Linearity* = 0,788 > 0,01, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Y atas X adalah persamaan regresi linier.

Uji Signifikansi Persamaan Regresi

Hasil uji signifikansi persamaan regresi dapat dilihat pada tabel IV.5 berikut ini.

Tabel IV.5
Hasil Uji Signifikansi Persamaan Regresi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,993	1	151,993	196,504	,000 ^a
	Residual	37,127	48	,773		
	Total	189,120	49			

^a. Predictors: (Constant), Kompensasi

^b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil uji signifikansi persamaan regresi pada tabel IV.5, diperoleh nilai *Sig.* = 0,000 < 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier yang terbentuk, yaitu $Y = 2,572 + 0,509X$ signifikan untuk menyatakan hubungan linier antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance Jakarta.
2. Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk, yaitu $Y = 2,572 + 0,509X$ signifikan untuk menyatakan hubungan linier antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance Jakarta.
3. Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk menunjukkan bahwa tanpa ada kompensasi maka kepuasan kerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance Jakarta sebesar 2,572, sedangkan jika kompensasi meningkat sebesar satu satuan atau setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,509.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pihak PT Mandiri Tunas Finance Jakarta hendaknya menyadari akan pentingnya faktor kompensasi yang mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Agar dapat bersaing dan bertahan dalam menghadapi banyaknya perusahaan jasa keuangan yang sejenis, PT Mandiri Tunas Finance Jakarta hendaknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan cara memberikan atau meningkatkan kompensasi karyawannya. Dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawannya, maka karyawannya dapat bekerja dengan lebih baik.
3. Untuk penelitian lanjutan disarankan untuk melakukan penelitian di beberapa tempat dengan ukuran sampel yang lebih besar, agar hasil penelitiannya dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR RUJUKAN

- Finthariasari, M. (2015). *The Effect Transformational Leadership, Financial Incentives, Power Of Leadership, and Empowerment Climate On Intrinsic Motivation*.
- Finthariasari, M. (2019). *Variable Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embeddedness, OCB, & Turnover Intention In Conventional Banks Employees At Bengkulu City* [Disertasi]. Universitas Bengkulu.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. BPFE.
- Muchlas. (2008). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Gajah Mada Pers.
- Orbandi, H., Indriasari, N., & Anggriani, I. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 4(2).
- Sepriansya, I., Ratnawili, R., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 114–122. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/viewFile/914/737>

- Suparnoko, W. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wahjono, S. I. (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis (1st ed.)*. PT. Indeks.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.