

## Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi

Cici Gustiandasari

Fakultas Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari Jambi  
Corresponding email: Jambicici94@gmail.com

**Abstract.** *This research above to know and analyze whether the discipline and work productivity at PT. Sumbertama Nusa Pertiwi is good, to know and analyze of discipline to work productivity of employees at PT. Sumbertama Nusa Pertiwi. This study includes a descriptive study to test the hypothesis, sampel this study were employees PT. Sumbertama Nusa Pertiwi of 34 People, with a population census method as respondents in answering the questionnaire. The technique of collecting data using questionnaires. Data analysis technique used was SPSS with simple regresi analysis and t test. The influence of compensation on employee job satisfaction at PT. Sinar Agus Teknik Jambi is  $Y = 10,200 + 0,562 X + e$ , There is a positive relationship between compensation to employee job satisfaction at PT. Sinar Agus Teknik Jambi. The constant is 10,200, meaning that if the compensation variable is fixed, then the job satisfaction of employees at PT. Sinar Agus Teknik Jambi amounting to 10,200. The compensation variable coefficient is 0.562, meaning that if compensation rises 1% then employee job satisfaction increases by 0.562%. Based on the t test it's known that compensation has a significant positive effect on employee job satisfaction.*

**Keyword:** *Compensation, Job Satisfaction*

### PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, suatu perusahaan akan memenangkan sebuah persaingan bila dapat menciptakan nilai yang lebih baik dari saingannya dan memberi kepuasan produk kepada pelanggan. Perusahaan saling bersaing dan mencari keunggulan dalam perusahaannya dan mencapai tujuannya dengan tepat, baik perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan maupun jasa, senantiasa perlu memerhatikan mengenai keunggulan bersaing perusahaan yang sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam memberikan keunggulan yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan pesaingnya

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Rivai dkk (2015:4). Sumber daya manusia merupakan modal suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik bersifat internal maupun yang bersifat eksternal ditentukan oleh sumber daya manusia yang setepat-tepatnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang paling mempengaruhi atau berperan penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik, akan menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja sehingga apa yang dihasilkan karyawan atas pekerjaannya akan dirasa kurang bermanfaat bagi perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, karena akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat menghasilkan produktivitas tinggi yang dapat memajukan perusahaan.

Salah satu aspek yang penting dalam sumber daya manusia adalah masalah kompensasi. Disini kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena besar atau kecilnya merupakan cerminan atau ukuran nilai dari pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja yang dimiliki juga semakin baik. Hal tersebut dapat dilihat dari semangat kerja yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan perusahaan guna menstimulasi karyawan agar bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang dimana apakah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan itu sesuai dengan hasil yang karyawan berikan kepada perusahaan, dan apakah sesuai dengan balas jasa yang diharapkan oleh karyawan tersebut.

Kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi sikap karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya. Pihak perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang menjadi beban karyawan diperusahaan, akan tetapi sering terjadi ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja seseorang pada kerja selanjutnya.

## **Tinjauan Pustaka**

Menurut Hasibuan (2011:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang paling penting guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, oleh karena itulah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan pada pengelolaan manusia bukan pada sumber daya yang lainnya.

Menurut Bangun (2012:5) Manajemen Sumber Daya Manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. pengintegrasian
9. pemeliharaan
10. kedisiplinan
11. pemberhentian

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Menurut Gaol et al (2014:310) menyatakan bahwa kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:122) asas-asas kompensasi antara lain :

- a. Asas Adil
- b. Asas Layak dan Wajar

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2011:121) adalah sebagai berikut :

- a. Ikatan Kerja Sama
- b. Kepuasan Kerja
- c. Pengadaan Efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas Karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh Serikat Buruh
- h. Pengaruh Pemerintah

Menurut Rivai (2015:544) komponen-komponen kompensasi sebagai berikut :

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif
- d. Kompensasi Tidak Langsung

Menurut Sutrisno (2016:191) faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat Biaya Hidup
- b. Tingkat Kompensasi yang Berlaku di perusahaan lain
- c. Tingkat Kemampuan Perusahaan
- d. Jenis Pekerjaan
- e. Peraturan Perundang-undangan
- f. Peranan Serikat Buruh

Menurut Hasibuan (2011:123) sistem dan kebijaksanaan kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Sistem Kompensasi
  - a. Sistem waktu
  - b. Sistem hasil (output)
  - c. Sistem borongan
2. Kebijakan Kompensasi
3. Waktu Pembayaran Kompensasi

Selanjutnya Afandi (2018:194) menyebutkan indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Menurut Sutrisno (2016:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2011:203) yaitu :

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat-ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Menurut Afandi (2018:80) peningkatan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Melakukan perubahan struktur kerja
2. Melakukan perubahan struktur pembayaran
3. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel
4. Mengadakan program kerja yang mendukung

Menurut Rivai (2015:623) pengukuran kepuasan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

- a. *Pertama*, manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
- b. *Kedua*, perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang memengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) antara lain :

1. Pekerjaan  
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Bayaran / Upah  
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Pengawas  
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
4. Rekan Kerja  
Kepada siapa seseorang berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:84) Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Penulisan ilmiah ini menggunakan perumusan atas hipotesa untuk membuat pernyataan yang akan mewakili pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Diduga kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi cukup tinggi dan puas.
2. Diduga kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif.

### **Jenis dan sumber Data**

#### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisisioner dan wawancara langsung dengan karyawan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi mengenai kompensasi dan kepuasan kerja.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi. Disamping itu juga dilengkapi studi atau penelitian kepustakaan (*Library research*) sebagai data pendukung.

Sumber datanya adalah karyawan PT. Sinar Agus Teknik Jambi yang menjadi responden penelitian.

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### 1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui teknik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan karyawan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

### **Metode Analisis Data**

#### **Metode Deskriptif Kuantitatif**

Analisis deskriptif kuantitatif digunakan dengan bantuan skala Likert dengan menggunakan kuisisioner. Pengukuran masing-masing indikator kompensasi dan kepuasan kerja karyawan diatas menggunakan pendekatan nilai interval. Skala pengukuran untuk tiap dimensi dapat dicari dengan menghitung interval sebagai berikut :

Skor terendah = Bobot terendah X jumlah sampel

Skor tertinggi = Bobot tertinggi X jumlah sampel

Skor terendah = 1 x 32

= 32

Skor tertinggi = 5 x 32

= 160

#### **Analisis Verifikatif**

Metode analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antara variabel yang diteliti, persamaan regresi menurut supranto (2015:181) persamaan regresi sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X = Kompensasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

#### **Koefisien Korelasi**

Menurut Supranto (2015:179) apabila dua variabel X dan Y mempunyai hubungan (korelasi), maka perubahan nilai variabel yang satu akan mempengaruhi nilai variabel lainnya, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,100	Sangat Tidak Erat
0,20 – 0,300	Tidak Erat
0,40 – 0,500	Cukup Erat
0,60 – 0,700	Erat
0,80 – 1,000	Sangat Erat

**Koefisien Determinasi**

Uji R<sup>2</sup> atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (R<sup>2</sup> = 0), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila R<sup>2</sup> = 1, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila R<sup>2</sup> = 1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R<sup>2</sup> nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

**Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependent secara parsial. Ghazali (2012:98). Langkah-langkah yang dilakukan :

Merumuskan hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan (nyata) antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan (nyata) antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Persamaan Regresi Sederhana**

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi berdasarkan perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,200	2,635		3,871	,001
	Kompensasi	,562	,087	,763	6,463	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Berdasarkan keterangan tersebut diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,200 + 0,562X + e$$

Terdapat hubungan positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi. Konstanta sebesar 10,200, artinya jika variabel kompensasi tetap, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi sebesar 10,200. Koefisien variabel kompensasi sebesar 0,562, artinya jika kompensasi naik 1% maka kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 0,562. Dengan kata lain kompensasi dapat dijadikan sebagai alat untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi.

**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat pada model summary berikut ini :

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,763 <sup>a</sup>	,582	,568	2,90654	1,481

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Koefisien korelasi antara variabel Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Sinar Agus Tehnik Jambi adalah 0,763 artinya terdapat hubungan yang erat antar variabel Kompensasi (X) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,763 atau 76,3%.

Dari hasil pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi  $r^2$  sebesar 0,582 angka ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X) mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Sinar Agus Tehnik Jambi sebesar 58,2% sedangkan 41,8% disebabkan oleh variabel lain yang belum diteliti.

### Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,200	2,635		3,871	,001
	Kompensasi	,562	,087	,763	6,463	,000

Uji signifikan (uji t) untuk menjawab tujuan penelitian dan hipotesis kriterianya :

Ho : tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja

Ha : ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja

Jika penelitian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak Ha diterima

Jika penelitian  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ho ditolak

Dengan menggunakan  $\alpha$  0,05 dengan  $df = 30$  maka hasil perhitungan t tabel variabel adalah sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinar Agus Tehnik Jambi berdasarkan perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 6.463 > t_{tabel} 2.04227$ .Maka keputusannya Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X) terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Agus Tehnik Jambi.

### Uji t

Uji signifikan (uji t) untuk menjawab tujuan penelitian dan hipotesis kriterianya :

Ho : tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja

Ha : ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja

Jika penelitian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak Ha diterima

Jika penelitian  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ho ditolak

Dengan menggunakan  $\alpha$  0,05 dengan  $df = 30$  maka hasil perhitungan t tabel variabel adalah sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinar Agus Tehnik Jambi berdasarkan perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 6.463 > t_{tabel} 2.04227$ .Maka keputusannya Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X) terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Agus Tehnik Jambi.

### Pembahasan

#### Analisis Kompensasi Pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi

Sesuai dengan tujuan diawal dari penelitian ini adalah untuk menganalisis variabel-variabel utama penelitian, yakni variabel kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Agus Tehnik Jambi.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan skala likert menunjukkan bahwa kompensasi pada PT. Sinar Agus Tehnik Jambi **Sangat Tinggi** dengan skor rata-ratanya sebesar 154. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa selama ini karyawan pada PT. Sinar Agus Tehnik Jambi tersebut memiliki kompensasi yang baik dengan indikator Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas. Adapun jawaban responden tertinggi pada indikator Kompensasi berkaitan dengan **Tunjangan** dengan total skornya 157, sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan **Gaji** total skornya 150.

### **Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan skala likert menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi dinilai **Sangat Tinggi** dengan rata-rata skornya 153. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa selama ini karyawan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan indikator : Pekerjaan, Bayaran/upah, Pengawas, Rekan Kerja.

Adapun jawaban responden tertinggi pada indikator kepuasan kerja berkaitan dengan **Bayaran/upah** dengan total skornya 157.

### **Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi**

Dari hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana. Analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi.

Koefisien regresi kompensasi (X) sebesar 0,562 artinya jika kompensasi (X) mengalami peningkatan 1% maka kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi akan mengalami kenaikan sebesar 0,562%.

Dalam penelitian ini telah dibuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin besar kompensasi yang dimiliki karyawan maka mengakitnya semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. pengaruh kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi memiliki koefisien determinasi diketahui dari nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,582 sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif. Kondisi ini mengandung arti bahwa angka ini menyatakan variabel kompensasi (X) mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi sebesar 58,2% sedangkan 41,8% disebabkan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pembahasan tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi dikategorikan Sangat Tinggi dengan rata-rata skor responden yaitu 154. begitu juga dengan kepuasan kerja dikategorikan Sangat Tinggi dengan rata-rata skor responden yaitu 153.
2. Kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai hubungan yang erat, dengan koefisien korelasinya hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi mampu memberikan hubungan sebesar 0,763 atau 76,3% terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Agus Teknik Jambi . dan Berdasarkan uji statistik menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 6.463 > t_{tabel} 2.04227$ , terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Zanaf Publishing
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga Bandung.
- Gaol et al. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT GRASINDO Anggota Ikapi.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara Jakarta
- Husein, Umar. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Istijanto. 2009. *Aplikasi Riset*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta:Bandung
- Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Supranto, J. 2015, *Statistik Teori & Aplikasi*, Erlangga : Jakarta
- Supardi, 2013. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Jakarta : Change Publication
- Sinollah. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero), Distribusi Jawa Timur*. Jurnal Otonomi Vol. 11 No. 1 Juli (dipublikasikan).
- Veitzal, Mansur, Thoby, dan Willy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo, 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*, PT. Rajagrafindo, Jakarta.
- Yulianita. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gemilang Utama Ideal Palembang*. Jurnal Adminika Vol. 3 No. 1 Januari – Juni (dipublikasikan).