**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MINUM TABALONG BERSINAR (Perseroda)**

**PROPOSAL SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperolah Gelar Sarjana**

****

OLEH

SISKA ANGGREANI

NIM 218057202020816

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

**TAHUN AKADEMIK 2021/2022**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MINUM TABALONG BERSINAR (PERSERODA)**

1. Nama Mahasiswa : Siska Anggreani

NIM : 218.057.20202.0816

Program Studi : Administrasi Bisnis

1. Disetujui Oleh

Ketua Komisi Penguji : Dr. H. Jauhar Arifin, Drs., M.M. (.....................)

NIK. 005 057 022

Penguji I : Saroyo, S,Hut., M.M. (.....................)

NIK. 005 057 051

Penguji II : Shinta Avriyanti, S.E., M.A.B. (.....................)

NIK. 005 057 058

1. Dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS dalam mempertahankan ujian skripsi pada tingkat Strata Satu (S-1) pada tanggal 14 Agustus 2022.

Mengetahui, Tanjung, 14 Agustus 2022

Ketua STIA Tabalong Koordinator Prodi Administrasi Bisnis

Dr. H. Jauhar Arifin, Drs., M.M. Shinta Avriyanti, S.E., M.A.B.

NIK 005 057 022 NIK. 005 057 058

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MINUM TABALONG BERSINAR (Perseroda)**

Oleh :

Siska Anggreani

NIM : 218.057.20202.0816

Tanjung, 14 Agustus 2022

**Saroyo,S.Hut.,M.M**

**NIK. 005.057.051**

**PEMBIMBING 1**

**PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siska Anggreani

NIM : 218.057.20202.0816

Jurusan : Administrasi Bisnis

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)

Menyatakan dengan yang sebenarnya sepanjang pengetahuan penulis, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dan dikutip dalam naskah ini serta disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, penulis bersedia skripsi ini digugurkan dari gelar sarjana yang telah saya peroleh, serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjung, 14 Agustus 2022

Penulis,

Siska Anggreani

NIM 218.057.20202.0816

**KATA PENGANTAR**

Segala puji saya panjatkan kepada Allah SWT. Atas segala rahmat dan hidayah-nya yang telah diberikan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Skripsi ini diajukan dengan tujuan sebagai salah satu persyaratan guna menyelesaikan studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong. Saya menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat lebih baik lagi.

Skripsi ini memuat tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). Walaupun skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan setidaknya juga sudah memiliki detail yang cukup jelas untuk dipahami.

Akhir kata saya berharap skripsi ini dapat memberikan wawasan dan ilmu serta pengetahuan kepada para pembaca pada umumnya dan terutama kepada saya.

Tanjung, 14 Agustus 2022

Penulis,

Siska Anggreani

NIM 218.057.20202.0816

**UCAPAN TERIMAKASIH**

Segala puji saya panjatkan kepada Allah SWT. Atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah diberikan kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dengan Judul Skripsi Pengaruh Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). Saya menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, arahan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini saya mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua saya, Mama dan Abah yang paling tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan perhatian dan kasih sayang yang tak terhingga sepanjang masa.
2. Bapak Dr. H. Jauhar Arifin, Drs., M.M. selaku Ketua STIA Tabalong dan Dosen Penguji I Sidang Skripsi yang telah memberikan semangat, arahan, serta bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Saroyo, S.Hut., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan yang sangat bermanfaat dalam setiap perbaikan-perbaikan skripsi ini.
4. Ibu Shinta Avriyanti, S.E., M.A.B. Selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan masukan dan arahan yang sangat bermanfaat dalam setiap perbaikan-perbaikan skripsi ini.
5. Dosen-dosen serta seluruh Sekretariat Kampus STIA Tabalong yang telah membantu dan memberikan ilmu pengetahuan serta wawasan selama saya menjalani proses perkuliahan.
6. Adik-adik tercinta yang selalu mendoakan dan selalu memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.
7. PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) yang telah memberikan kesempatan kepada saya serta membantu dalam penelitian serta penulisan skripsi ini.
8. Keluarga besar serta teman-teman terkasih dan sayang yang selalu memberikan doa dan semangat.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah dengan tulus ikhlas memberikan doa serta dukungan sehingga dapat terselesaikan penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Tanjung, 14 Agustus 2022

Penulis,

Siska Anggreani

**ABSTRAK**

Siska Anggreani, NIM. 218057202020816, Program Starta 1 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, 2022. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). Dosen Pembimbing Saroyo, S.Hut., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yaitu dengan cara wawancara, observasi dan kuesioner. Skala pengukuran yaitu menggunakan skala likert. Analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini menggunakan program pengolahan data SPSS v26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). Besarnya pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) adalah sebesar 10,1% dan sisanya sebesar 89,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berdasarkan nilai koefisien korelasi, maka nilai 0,101 (10,1%) termasuk korelasi yang sangat rendah.

**Kata kunci : Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan.**

**DAFTAR ISI**

Halaman

**HALAMAN JUDUL i**

**LEMBAR PENGESAHAN ii**

**LEMBAR PERSETUJUAN iii**

**PERNYATAAN ORISINALITAS iv**

**KATA PENGANTAR v**

**UCAPAN TERIMAKASIH vi**

**ABSTRAK viii**

**DAFTAR ISI ix**

**DAFTAR TABEL xi**

**DAFTAR GAMBAR xiii**

**DAFTAR LAMPIRAN xiv**

**BAB I PENDAHULUAN**

1. Latar Belakang 1
2. Rumusan Masalah 5
3. Tujuan Penelitian 6
4. Manfaat Penelitian 6

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

1. Penelitian Terdahulu 9
2. Kerangka Teori 10
3. Kerangka Konseptual 23
4. Hipotesis 24

**BAB III METODE PENELITIAN**

1. Pendekatan Penelitian 26
2. Lokasi dan Waktu Penelitian 26
3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 27
4. Populasi dan Sampel 27
5. Teknik Pengumpulan Data 28
6. Variabel Penelitian 29
7. Definisi Operasional 30
8. Skala Pengukuran 32
9. Teknik Analisis Data 33

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. Gambaran Umum Perusahaan 36
2. Sejarah PT.AMTB (Perseroda) 36
3. Visi dan Misi PT.AMTB (Perseroda) 36
4. Struktur Organisasi PT.AMTB (Perseroda) 37
5. Gambaran Umum Responden 38
6. Pengujian Hipotesis 41
7. Uji Asumsi Dasar 54
8. Pembahasan 62

**BAB V PENUTUP**

1. Kesimpulan 66
2. Saran 66

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR TABEL**

Halaman

Tabel 2.1 Kerangka Konseptual 24

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian 26

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel 30

Tabel 3.3 Alternatif Skor Jawaban Responden 33

Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden 38

Tabel 4.2 Distribusi Usia Responden 39

Tabel 4.3 Distribusi Status Responden 39

Tabel 4.4 Distribusi Pendidikan Terakhir Responden 40

Tabel 4.5 Distribusi Masa Kerja Responden 41

Tabel 4.6 Frekuensi X1.1 41

Tabel 4.7 Frekuensi X1.2 42

Tabel 4.8 Frekuensi X1.3 42

Tabel 4.9 Frekuensi X1.4 43

Tabel 4.10 Frekuensi X1.5 43

Tabel 4.11 Frekuensi X1.6 43

Tabel 4.12 Frekuensi X1.7 44

Tabel 4.13 Frekuensi X1.8 44

Tabel 4.14 Frekuensi X1.9 45

Tabel 4.15 Frekuensi X1.10 45

Tabel 4.16 Frekuensi X1.11 45

Tabel 4.17 Frekuensi X1.12 46

Tabel 4.18 Frekuensi X1.13 46

Tabel 4.19 Frekuensi X1.14 47

Tabel 4.20 Frekuensi X1.15 47

Tabel 4.21 Frekuensi X1.16 47

Tabel 4.22 Frekuensi X1.17 48

Tabel 4.23 Frekuensi X1.18 48

Tabel 4.24 Frekuensi Y1.1 49

Tabel 4.25 Frekuensi Y1.2 49

Tabel 4.26 Frekuensi Y1.3 49

Tabel 4.27 Frekuensi Y1.4 50

Tabel 4.28 Frekuensi Y1.5 50

Tabel 4.29 Frekuensi Y1.6 51

Tabel 4.30 Frekuensi Y1.7 51

Tabel 4.31 Frekuensi Y1.8 51

Tabel 4.32 Frekuensi Y1.9 52

Tabel 4.33 Frekuensi Y1.10 52

Tabel 4.34 Frekuensi Y1.11 53

Tabel 4.35 Frekuensi Y1.12 53

Tabel 4.36 Frekuensi Y1.13 53

Tabel 4.37 Uji Validitas Kompensasi (X) 55

Tabel 4.38 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) 55

Tabel 4.39 Uji Reliabilitas Kompensasi (X) 56

Tabel 4.40 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y) 57

Tabel 4.41 Uji Normalitas 57

Tabel 4.42 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana 58

Tabel 4.43 Uji t (Persial) 60

Tabel 4.44 Uji Koefisien Determinasi 61

Tabel 4.45 Interpretasi Koefisien Korelasi 61

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.AMTB (Perseroda) 37

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Tanggapan Permohonan Ijin Pra Penelitian PT. AMTB (Perseroda)

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Tabel r untuk df= 1 – 50

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Simamora (2006) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi/perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang didalamnya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading, dan controling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukan bagi peningkatan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan.

Langkah yang diambil oleh pimpinan perusahaan diantaranya adalah pemberian kompensasi pada setiap peningkatan prestasi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Harapannya, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan tersebut.

Kompensasi penting bagi sebagian besar pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi organisasi atau institusi pemerintah, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain, agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi. Adanya pemberian kompensasi kepada para pegawai dapat memberikan rasa kepuasan kerja tersendiri bagi setiap individu.

Menurut Siagian (2008:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) sebelumnya adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabalong yang mana telah berubah berdasarkan badan hukum menjadi Perseroda dan berubah nama menjadi PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PT.AMTB) pada tanggal 17 September 2021.

PT. Air Minum Tabalong Bersinar merupakan perusahaan yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Dengan jumlah karyawan sebanyak 103 orang karyawan yang terdiri dari beberapa bagian bidang kerja.

Sebagian besar perusahaan atau instansi pasti menginginkan karyawan yang memiliki semangat kerja dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya tak terkecuali PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) yang dimana memiliki banyak karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat menunjang karir pada perusahaan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan sangat penting terlebih untuk menunjang karir perusahaan dengan adanya kepuasan kerja yang diberikan oleh karyawan. Berdasarkan observasi dilapangan bahwa PT. Air Minum Tabalong Bersinar sudah memberikan kompensasi kepada seluruh karyawan, dengan itu juga karyawan harus bisa saling memberikan timbal balik dengan melakukan pekerjaan dengan baik. Namun disamping itu masih ditemukannya karyawan yang kurang puas dan kurangnya disiplin serta kurang bersemangat dalam bekerja dan tidak memberikan timbal balik terhadap perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini akan sangat merugikan bagi perusahaan karena akan menurunkan produktivitas perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat bahwasanya kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena peningkatan kepuasan kerja tidak akan terjadi tanpa adanya usaha dan peran baik dari perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan menetapkan program pemberian kompensasi yang sesuai dan adil kepada seluruh karyawan tersebut atas target dan usaha yang telah mereka capai.

Kompensasi dapat dirancang dengan benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen.

Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ikmal Nur Muflih (2015), Kresna Yudha (2018), dan Asmayana (2018). Tetapi hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadya Rahayu dan Riana (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti dengan judul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut maka penulis merumuskan rumusan masalah, yaitu :

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)?
2. Seberapa besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)?
3. **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).
3. **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
2. Penelitian ini mendukung teori :
3. Menurut Dessler dalam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Dan Menurut Hasibuan (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
4. Menurut Davis dan Newstrom dalam Suwanto dan Donni (2011:263) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawannya terhadap pekerjaannya.
5. Mendukung penelitian yang dilakukan :
6. Ikmal Nur Muflih (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
7. Kresna Yudha (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
8. Asmayana (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.
9. Tidak mendukung penelitian yang dilakukan :
10. Nadya Rahayu dan Riana (2017), Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Udayana, Bali. Dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar yang menyatakan bahwa kompensasi secara persial tidak

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1. Manfaat Praktis
2. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada pascasarjana Administrasi Bisnis nantinya ada penelitian serta pengembangan berkelanjutan mengenai pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dalam penerapan teori manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Bagi PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan kepada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) mengenai pentingnya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan topik permasalahan yang penulis kemukakan dalam penelitian ini, maka penulis juga memasukkan penelitian terdahulu yang dijadikan bahan perbandingan dan tujuan penelitian tersebut adalah :

1. Kresna Yudha (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang : Hasil pengujian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukan oleh nilai thitung > ttabel (6,180 > 2,04523). Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya secara persial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan hal ini juga akan berdampak positif pada kinerja karyawan tersebut.
2. Ikmal Nur Muflih (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja : Hasil pengujian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) 0,289 (\*\*p<0,01; p=0,001) dan kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR2) 0,161.
3. Asmayana (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar : Dalam penelitian ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSP relase 22, uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan Y= 19,051 + 0,263 X jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Nadya Rahayu dan Riana (2017), Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Udayana, Bali. Dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar. Penelitian ini dilakukan dihotel Amaris Legian dengan menggunakan sampel jenuh yaitu 46 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar, dan kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar.
5. **Kerangka Teori**

Dalam kerangka teori ini penulis akan membahas beberapa pengertian tentang manajemen sumber daya manusia, kompensasi dan kepuasan kerja :

1. **Manajemen Sumber daya manusia**
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah faktor pertama dan terutama yang akan selalu dibutuhkan pertama kali dalam sebuah organisasi sebagai subjek dan objek dalam organisasi atau kelompok tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia adalah tugas dari seorang pemimpin untuk dapat mengelola, menilai, mengatur, memilih dan menempatkan sumber daya manusia di posisi atau jabatan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan potensi sumber daya manusia tersebut.

Ada beberapa definisi tentang sumber daya manusia menurut para ahli, diantaranya :

Menurut Hasibuan (2013), mengatakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan setiap perusahaan.

Menurut Sutrisno (2013), manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari beberapa definisi diatas yang sudah dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar tenaga kerja di dalam organisasi dapat digunakan secara efisien guna mencapai berbagai tujuan.

1. Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2016:5) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar :

1. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efeksitif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik.
4. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dengan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
5. **Kompensasi**
6. Pengertian Kompensasi

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan. Peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah memotivasi para anggota perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya dengan memberikan kepada mereka kompensasi.

Ada beberapa definisi tentang kompensasi menurut para ahli, diantaranya :

Menurut Marihot Tua E.H kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Menurut Husein kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagi sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Menurut Sutrisno kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifatnya penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

1. Kompensasi yang bersifat finansial

Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang, baik secara periodik (mingguan, bulanan, atau tahunan). Termasuk dalam jenis kompensasi bersifat finansial adalah gaji atau upah, bonus, pengobatan, asuransi, dan lain sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.

1. Kompensasi yang bersifat non finansial

Kompensasi yang bersifat non finansial diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Termasuk dalam kompensasi yang bersifat nonfinansial adalah penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin atau cafetarian, penyediaan tempat beribadah ditempat kerja, penyediaan lapangan olahraga, dan lain sebagainya.

Berdasarkan mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan ke dalam dua macam yaitu :

1. Kompensasi langsung, yaitu penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi pelengkap atau tidak langsung, yaitu pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang misal THR, asuransi, dan jaminan kesehatan.
3. Fungsi Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi dapat di bagikan menjadi seperti berikut :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

1. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

1. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

1. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Notoadmodjo, ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Menghargai Prestasi Kerja

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

1. Ikatan Kerja Sama

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

1. Menjamin Keadilan

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

1. Mempertahankan Karyawan Yang Sudah Ada

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

1. 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.

1. 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 ditempat lain.

1. Faktor Pemberian Kompensasi

Tohardi mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu :

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.

1. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.

1. Kesediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi.

1. Indikator Kompensasi

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menjalankan aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama perusahaan dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perusahaan selayaknya memberikan timbal balik bagi karyawan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator. Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah :

1. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

1. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya. Insentif yang diberikan adalah berupa Uang di luar gaji atau upah.

1. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian. Tunjangan yang diberikan berupa Tunjangan Perumahan, Air, Komunikasi, Pendidikan, THR, Sepatu, dan Rekreasi.

1. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil dan motor dinas perusahaan.

1. **Kepuasan Kerja**
2. Pengertian Kepuasan Kerja

Ada beberapa definisi tentang kepuasan kerja menurut para ahli diantaranya :

Menurut Muchlas kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima menurut perhitungannya sendiri.

Menurut Siagian kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaan.

Menurut Edy Sutrisno kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Menurut Hani Handoko menyatakan bahwa kepuasan keja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Davis dan Newstrom kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Rivai dan Jauvani kepuasan kerja adalah sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Dari beberpa definisi kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan yang mewakili perasaan mereka terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut menunjukkan rasa senang tidak senang, puas atau tidak puas terhadap apa yang mereka dapatkan saat bekerja.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor baik secara internal maupun eksternal karyawan. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasibuan menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan.

Adapun menurut Edy Sutrisno faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpauasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan jumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja.
5. Pengawasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over.*
6. Faktor pegawai. Yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
7. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Faktor sosial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.
9. Faktor psikologis. Merupakan faktor yang berhubungan dengan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.
11. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Indikator mengemukakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya apakah mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2013:312) disebutkan bahwa, indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik dan menantang serta pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian dan pengalaman karyawannya masing-masing.

1. Promosi

Promosi adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

1. Rekan Kerja

Rekan Kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung dan memberikan bantuan dari rekan kerja diperusahaan serta rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya.

1. Kondisi Kerja

Kondisi Kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan berkembang serta secara bersamaan dapat meningkatkan keterampilan dan keamanan karyawan dengan nyaman.

1. **Kerangka Konseptual**

Sebuah perusahaan memerlukan kerjasama antara pekerja dengan perusahaan demi terciptanya kondisi yang kondusif di lingkungan kerja. Masing-masing memberikan sesuatu sebagai pertukaran, pekerja memberikan kontribusi jasa kepada perusahaan dan kemudian perusahaan akan memberikan sesuatu kepada karyawan berupa kompensasi. Besar dan jenis kompensasi akan berbeda tergantung kesepakatan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk menambah semangat dan kepuasan dalam bekerja bagi para karyawan.

Sedangkan kepuasan kerja merupakan perasaan suka atau tidaknya, puas atau tidaknya karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Untuk memperjelas hubungan antar variabel kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Kerangka Konseptual**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kompensasi (X)**  **Menurut Simamora (2015:445)**   1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas |  | **Kepuasan Kerja (Y)**  **Menurut Robbins**  **(2013:312)**   1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Promosi 3. Rekan Kerja 4. Kondisi Kerja |

1. **Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya (Sugiyono,2013:93). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atau masalah yang dirumuskan (Sugiyono, 2014:132).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis dapat merumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut :

Ha : Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

H0 : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian penulis yaitu di PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Tanjung Kabupaten Tabalong. Adapun waktu penelitian yang dilakukan penulis yaitu terhitung dari pembagian dosen pembimbing bulan November 2021 sampai sekarang.

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ket. | Nov  2021 | Des  2021 | Jan  2022 | Feb  2022 | Maret  2022 | April  2022 | Mei  2022 | Juni  2022 | Juli  2022 |
| Penyusunan Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Seminar Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Revisi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Penyusunan BAB 4&5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sidang Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Sumber : Data diolah, 2022

1. **Variabel Penelitian**
2. Variabel Penelitian
3. Variabel bebas ( *Independent* ) – ( Kompensasi )

Menurut Simamora (2015:445), indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji dan Upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas
5. Variabel Terikat ( *Dependent* ) – ( Kepuasan Kerja Karyawan )

Menurut Robbins (2013:312), indikator kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Pekerjaan Itu Sendiri
2. Promosi
3. Rekan Kerja
4. Kondisi Kerja

1. **Populasi dan Sampel**
2. Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (2014:80), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar yang berjumlah keseluruhan 103 orang karyawan, yang terdiri dari Direktur, Kepala Bagian (2 orang), Satuan pengawas Intern (3 orang), Administrasi & Keuangan (38 orang) dan Teknik (59 orang).

1. Sampel

Menurut sugiyono (2014:85) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan, menurut Arikunto (2013) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Berdasarkan pengertian diatas maka pengambilan sampel dalam penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar sebanyak 38 orang karyawan.

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode-metode berikut :

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016:203) observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dilakukan dengan melihat langsung dilapangan yang digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung melalui wawancara survey analisis jabatan.

Observasi yaitu cara memperoleh data dengan melihat situasi dan kondisi penelitian secara langsung dan nyata di lokasi penelitian yaitu pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar ( Perseroda).

1. Kuesioner

Menurut Ridwan (2010:52) kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Penulis mengumpulkan data dengan cara membuat beberapa pertanyaan yang terkait dengan permasalahan dan kemudian dibagikan kepada karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar ( Perseroda ) agar mendapatkan data-data secara langsung dari responden.

1. **Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang digunakan yaitu :

1. Variabel Bebas *( Independent Variabel )*

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X).

1. Variabel Terikat *( Dependent Variabel )*

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

1. **Definisi Operasional**

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO.** | **Variabel** | **Indikator** | **Deskriptor** | **Skala** |
| 1 | Kompensasi (X) | 1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas | 1. Pemberian upah dan gaji. 2. Upah dan gaji diberikan tepat waktu setiap bulan. 3. Insentif diberikan dengan sesuai antara beban kerja yang diberikan. 4. Insentif diberikan berupa uang diluar upah dan gaji. 5. Tunjangan berupa Asuransi kesehatan dan jiwa, Pendidikan, Komunikasi, Perumahan dan Rekreasi. 6. Fasilitas transportasi berupa Motor dan Mobil dinas. | Likert |
| 2 | Kepuasan Keja (Y) | 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Promosi 3. Rekan Kerja 4. Kondisi Kerja | 1. Pekerjaan yang menarik. 2. Pekerjaan diberikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman. 3. Adanya kesempatan promosi jabatan. 4. Berhubungan baik dengan rekan kerja. 5. Ketersediaan fasilitas kerja. 6. Kenyamanan ruang kerja dalam bekerja. | Likert |

Sumber: data diolah,2022

Deskripsi Indikator Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) :

1. Indikator Kompensasi (X) Menurut Simamora (2015:445), yaitu :
2. Upah dan Gaji : Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
3. Insentif : Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
4. Tunjangan : Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian. Tunjangan yang diberikan berupa Tunjangan Perumahan, Air, Komunikasi, Pendidikan, THR, Sepatu, dan Rekreasi.
5. Fasilitas : Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti transportasi berupa Mobil dan Motor Dinas.
6. Indikator Kepuasan Kerja (Y) Menurut Robbins (2013:312), yaitu :
7. Pekerjaan Itu Sendiri : keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik dan menantang serta pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian dan pengalaman karyawan masing-masing.
8. Promosi : pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.
9. Rekan Kerja : seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung dan memberikan bantuan satu sama lain dalam bekerja.
10. Kondisi Kerja : keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya.
11. **Skala Pengukuran**

Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam riset berupa survey. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata.

Menurut Sugiyono (2011:106), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

**Tabel 3.3 Alternatif Skor Jawaban Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternatif Jawaban** | **Skor** |
| **1** | **Sangat Setuju (SS)** | **5** |
| **2** | **Setuju (S)** | **4** |
| **3** | **Netral (N)** | **3** |
| **4** | **Tidak Setuju (TS)** | **2** |
| **5** | **Sangat Tidak Setuju (STS)** | **1** |

Sumber: Data diolah, 2022.

1. **Teknik Analisis Data**

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan penulis, maka analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, yaitu metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Penelitian ini menggunakan program pengolahan data SPSS versi 26. Dalam penelitian ini, data dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari :

1. Uji Validitas

Uji validitas mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation.

Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer SPSS v26.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji *One Sample Kolmogrove-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen.

|  |
| --- |
| Y= a + b X |

Keterangan :

X = Variabel independen (Disiplin Kerja)

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta atau bila harga =0

b = Koefisien regresi

1. Uji t ( Uji Persial )

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dengan rumus :

Ttabel = (0,05/2 : n – r – 1)

Keterangan :

n = jumlah sampel

r = nilai korelasi

Selanjutnya hasil hipotesis dibandingkan dengan ttabel dengan ketentuan pada halaman sebagai berikut :

Jika thitung < ttabel, HO diterima dan Ha ditolak

Jika thitung > ttabel, HO ditolak dan Ha diterima

1. Uji R2 ( Uji Determinasi )

Jika (R2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika (R2) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu Adjusted R Square. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan rumusan koefisien determinasi adalah :

Kd = r2 x 100%

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum Perusahaan**
2. **Sejarah PT. Air Minum Tabalong Bersinar ( Perseroda )**

Sejarah pendirian PT. Air Minum Tabalong Bersinar ( Perseroda ) di mulai pada tahun 1983 yang semula bernama Badan Pengelola Air Minum (BPAM). Kemudian pada tahun 1990 status BPAM berubah menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabalong sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 07 Tahun 1990 tanggal 21 juli 1990 tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Daerah Tingkat II Tabalong.

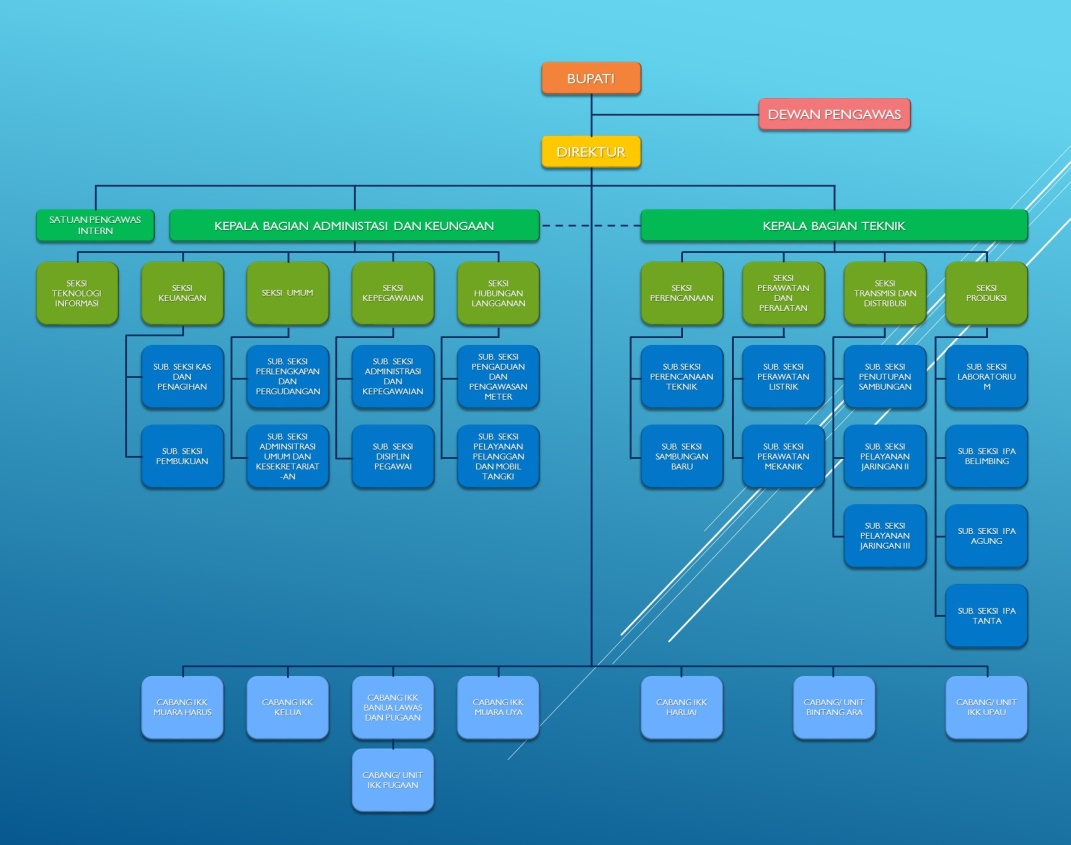
Barulah pada 17 September 2021 terjadi perubahan badan hukum kembali menjadi Perseroda dengan nama PT. Air Minum Tabalong Bersinar dan berlaku hingga sekarang. PT. Air Minum Tabalong Bersinar ( Perseroda ) adalah Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak di bidang pelayanan air minum bagi seluruh masyarakat di wilayah Kabupaten Tabalong.

1. **Visi dan Misi PT. Air Minum Tabalong Bersinar ( Perseroda )**
2. Visi

Menjadi perusahaan air minum yang profesional, unggul dan terdepan dengan pelayanan prima. Bermakna bahwa PT Air Minum Tabalong Bersinar lebih mengedepankan dan memprioritaskan kepada tingkat kepuasan pelanggan yang lebih optimal, baik terhadap segi kualitas, kuantitas, dan kontinuitas pendistribusian air yang diterima oleh pelanggan.

1. Misi
2. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur PT. Air Minum Tabalong Bersinar.
3. Effisiensi operasional melalui kerjasama dengan pihak lain dengan berazaskan Triple Win Solution.
4. Meningkatkan penerimaan melalui :
5. Penyesuaian Tarif
6. Akurasi pencatatan meter
7. Effisiensi tagihan
8. Meningkatkan pengawasan pendistribusian air.
9. Meningkatkan cakupan pelayanan air.
10. **Struktur Organisasi PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. AMTB



Sumber : PT. AMTB (Perseroda)

1. **Gambaran Umum Responden**
2. **Deskripsi Jenis Kelamin Responden**

Berdasarkan dari penyebaran angket atau kuesioner maka data penelitian responden pada jenis kelamin memperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Perempuan | 19 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| Laki - Laki | 19 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

sSumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) dengan berdasarkan jumlah sampel yang diambil sebanyak 38 responden, maka yang berkontribusi adalah sama besar yaitu, jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 19 orang (50,0%) dan perempuan sebesar (50,0%) dengan jumlah 19 orang.

1. **Deskripsi Usia Responden**

Bedasarkan dari penyebaran angket atau kuesioner maka data penelitian responden pada usia memperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Usia Responden

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Usia** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 21 - 29 Tahun | 13 | 34,2 | 34,2 | 34,2 |
| 30 - 39 Tahun | 15 | 39,5 | 39,5 | 73,7 |
| 40 - 49 Tahun | 6 | 15,8 | 15,8 | 89,5 |
| >50 Tahun | 4 | 10,5 | 10,5 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) sebagian besar berusia antara 30 – 39 Tahun dengan jumlah sebesar 15 orang (39,5%), disusul pada urutan kedua yaitu, pada usia 21 – 29 Tahun dengan jumlah sebesar 13 orang (34,2%), kemudian di urutan ketiga yaitu, pada usia 40 – 49 Tahun dengan jumlah sebesar 6 orang (15,8%), dan yang terakhir pada usia >50 Tahun dengan jumlah sebesar 4 orang (10,5%).

1. **Deskripsi Status Responden**

Berdasarkan dari penyebaran angket atau kuesioner maka data penelitian responden dari jenis status responden memperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Status Responden

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Status Responden** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Belum Menikah | 11 | 28,9 | 28,9 | 28,9 |
| Menikah | 27 | 71,1 | 71,1 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas karyawan PT.Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) dengan berdasarkan jumlah sampel yang diambil sebanyak 38 responden, maka yang berkontribusi paling besar adalah karyawan yang Menikah dengan jumlah 27 orang (71,1%) dibandingkan dengan yang Belum Menikah dengan jumlah 11 orang (28,9%).

1. **Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden**

Berdasarkan dari penyebaran angket atau kuesioner maka data penelitian responden dari jenis pendidikan terakhir memperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Pendidikan Terakhir Responden

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SLTA Sederajat | 11 | 28,9 | 28,9 | 28,9 |
| S1 | 20 | 52,6 | 52,6 | 81,6 |
| D3 | 7 | 18,4 | 18,4 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas karyawan PT.Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) sebagian besar riwayat pendidikan terakhir adalah Sarjana (S1) dengan jumlah 20 orang (52,6%), kemudian SLTA Sederajat dengan jumlah 11 orang (28,9%), dan yang terakhir adalah Diploma (D3) dengan jumlah 7 orang (18,4%).

1. **Deskripsi Masa Kerja Responden**

Berdasarkan dari penyebaran angket atau kuesioner maka data penelitian responden pada Masa Kerja memperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Masa Kerja Responden

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Masa Kerja** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | <5 Tahun | 14 | 36,8 | 36,8 | 36,8 |
| 6 - 10 Tahun | 8 | 21,1 | 21,1 | 57,9 |
| 11 - 15 Tahun | 8 | 21,1 | 21,1 | 78,9 |
| >15 Tahun | 8 | 21,1 | 21,1 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sum

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas karyawan PT.Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) sebagian besar lama masa kerja adalah <5 Tahun dengan jumlah 14 orang (36,8%), disusul pada urutan kedua yaitu, >15 Tahun dengan jumlah 8 orang (21,1%), kemudian yang ketiga yaitu 6 – 10 Tahun dengan jumlah 8 orang (21,1%), dan yang terakhir yaitu 11 – 15 Tahun dengan jumlah 8 orang (21,1%).

1. **Distribusi Frekuensi**
2. Distribusi frekuensi item-item dari kompensasi (X)

Tabel 4.6 Frekuensi X1.1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 20 | 52,6 | 52,6 | 52,6 |
| SS | 18 | 47,4 | 47,4 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Setuju 20 orang (52,6%), Sangat Setuju 18 orang (47,4%).

Tabel 4.7 Frekuensi X1.2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 2 | 5,3 | 5,3 | 5,3 |
| S | 24 | 63,2 | 63,2 | 68,4 |
| SS | 12 | 31,6 | 31,6 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Netral 2 orang (5,3%), Setuju 24 orang (63,2%), Sangat Setuju 12 orang (31,6%).

Tabel 4.8 Frekuensi X1.3

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 1 | 2,6 | 2,6 | 2,6 |
| S | 20 | 52,6 | 52,6 | 55,3 |
| SS | 17 | 44,7 | 44,7 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Netral 1 orang (2,6%), Setuju 20 orang (52,6%), Sangat Setuju 17 orang (44,7%).

Tabel 4.9 Frekuensi X1.4

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 16 | 42,1 | 42,1 | 42,1 |
| SS | 22 | 57,9 | 57,9 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Setuju 16 orang (42,1%), Sangat Setuju 22 orang (57,9%).

Tabel 4.10 Frekuensi X1.5

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 1 | 2,6 | 2,6 | 2,6 |
| S | 18 | 47,4 | 47,4 | 50,0 |
| SS | 19 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Netral 1 orang (2,6%), Setuju 18 orang (47,4%), Sangat Setuju 19 orang (50,0%).

Tabel 4.11 Frekuensi X1.6

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.6** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 25 | 65,8 | 65,8 | 65,8 |
| SS | 13 | 34,2 | 34,2 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Setuju 25 orang (65,8%), Sangat Setuju 13 orang (34,2%).

Tabel 4.12 Frekuensi X1.7

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.7** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 11 | 28,9 | 28,9 | 28,9 |
| SS | 27 | 71,1 | 71,1 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Setuju 11 orang (28,9%), Sangat Setuju 27 orang (71,1%).

Tabel 4.13 Frekuensi X1.8

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.8** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 3 | 7,9 | 7,9 | 7,9 |
| S | 20 | 52,6 | 52,6 | 60,5 |
| SS | 15 | 39,5 | 39,5 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Netral 3 orang (7,9%), Setuju 20 orang (52,6%), Sangat Setuju 15 orang (39,5%).

Tabel 4.14 Frekuensi X1.9

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.9** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 3 | 7,9 | 7,9 | 7,9 |
| S | 20 | 52,6 | 52,6 | 60,5 |
| SS | 15 | 39,5 | 39,5 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Netral 3 orang (7,3%), Setuju 20 orang (52,6%), Sangat Setuju 15 orang (39,5%).

Tabel 4.15 Frekuensi X1.10

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.10** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 4 | 10,5 | 10,5 | 10,5 |
| S | 21 | 55,3 | 55,3 | 65,8 |
| SS | 13 | 34,2 | 34,2 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Netral 4 orang (10,5%), Setuju 21 orang (55,3%), Sangat Setuju 13 orang (34,2%).

Tabel 4.16 Frekuensi X1.11

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.11** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 3 | 7,9 | 7,9 | 7,9 |
| S | 16 | 42,1 | 42,1 | 50,0 |
| SS | 19 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Netral 3 orang (7,9%), Setuju 16 orang (42,1%), Sangat Setuju 19 orang (50,0%).

Tabel 4.17 Frekuensi X1.12

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.12** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 1 | 2,6 | 2,6 | 2,6 |
| S | 21 | 55,3 | 55,3 | 57,9 |
| SS | 16 | 42,1 | 42,1 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Netral 1 orang (2,6%), Setuju 21 orang (55,3%), Sangat Setuju 16 orang (42,1%).

Tabel 4.18 Frekuensi X1.13

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.13** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 2 | 5,3 | 5,3 | 5,3 |
| S | 23 | 60,5 | 60,5 | 65,8 |
| SS | 13 | 34,2 | 34,2 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Netral 2 orang (5,3%), Setuju 23 orang (60,5%), Sangat Setuju 13 orang (34,2%).

Tabel 4.19 Frekuensi X1.14

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.14** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 12 | 31,6 | 31,6 | 31,6 |
| SS | 26 | 68,4 | 68,4 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Setuju 12 orang (31,6%), Sangat Setuju 26 orang (68,4%).

Tabel 4.20 Frekuensi X1.15

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.15** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 16 | 42,1 | 42,1 | 42,1 |
| SS | 22 | 57,9 | 57,9 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Setuju 16 orang (42,1%), Sangat Setuju 22 orang (57,9%).

Tabel 4.21 Frekuensi X1.16

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.16** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 1 | 2,6 | 2,6 | 2,6 |
| S | 18 | 47,4 | 47,4 | 50,0 |
| SS | 19 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Netral 1 orang (2,6%), Setuju 18 orang (47,4%), Sangat Setuju 19 orang (50,0%).

Tabel 4.22 Frekuensi X1.17

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.17** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 3 | 7,9 | 7,9 | 7,9 |
| S | 21 | 55,3 | 55,3 | 63,2 |
| SS | 14 | 36,8 | 36,8 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Netral 3 orang (7,9%), Setuju 21 orang (55,3%), Sangat Setuju 14 orang (36,8%).

Tabel 4.23 Frekuensi X1.18

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.18** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 11 | 28,9 | 28,9 | 28,9 |
| SS | 27 | 71,1 | 71,1 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Setuju 11 orang (28,9%), Sangat Setuju 27 orang (71,1%).

1. Distribusi frekuensi item-item dari Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.24 Frekuensi Y1.1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 20 | 52,6 | 52,6 | 52,6 |
| SS | 18 | 47,4 | 47,4 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Setuju 20 orang (52,6%), Sangat Setuju 18 orang (47,4%).

Tabel 4.25 Frekuensi Y1.2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 1 | 2,6 | 2,6 | 2,6 |
| S | 16 | 42,1 | 42,1 | 44,7 |
| SS | 21 | 55,3 | 55,3 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Netral 1 orang (2,6%), Setuju 16 orang (42,1%), Sangat Setuju 21 orang (55,3%).

Tabel 4.26 Frekuensi Y1.3

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 1 | 2,6 | 2,6 | 2,6 |
| S | 28 | 73,7 | 73,7 | 76,3 |
| SS | 9 | 23,7 | 23,7 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Tidak Setuju 1 orang (2,6%), Setuju 28 orang (73,7%), Sangat Setuju 9 orang (23,7%).

Tabel 4.27 Frekuensi Y1.4

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 1 | 2,6 | 2,6 | 2,6 |
| N | 2 | 5,3 | 5,3 | 7,9 |
| S | 27 | 71,1 | 71,1 | 78,9 |
| SS | 8 | 21,1 | 21,1 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Tidak Setuju 1 orang (2,6%), Netral 2 orang (5,3%), Setuju 27 orang (71,1%), Sangat Setuju 8 orang (21,1%).

Tabel 4.28 Frekuensi Y1.5

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 3 | 7,9 | 7,9 | 7,9 |
| N | 1 | 2,6 | 2,6 | 10,5 |
| S | 25 | 65,8 | 65,8 | 76,3 |
| SS | 9 | 23,7 | 23,7 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Tidak Setuju 3 orang (7,9%), Netral 1 orang (2,6%), Setuju 25 orang (65,8%), Sangat Setuju 9 orang (23,7%).

Tabel 4.29 Frekuensi Y1.6

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.6** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 2 | 5,3 | 5,3 | 5,3 |
| S | 22 | 57,9 | 57,9 | 63,2 |
| SS | 14 | 36,8 | 36,8 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Netral 2 orang (5,3%), Setuju 22 orang (57,9%), Sangat Setuju 14 orang (36,8%).

Tabel 4.30 Frekuensi Y1.7

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.7** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 21 | 55,3 | 55,3 | 55,3 |
| SS | 17 | 44,7 | 44,7 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Setuju 21 orang (55,3%), Sangat Setuju 17 orang (44,7%).

Tabel 4.31 Frekuensi Y1.8

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.8** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 1 | 2,6 | 2,6 | 2,6 |
| N | 2 | 5,3 | 5,3 | 7,9 |
| S | 28 | 73,7 | 73,7 | 81,6 |
| SS | 7 | 18,4 | 18,4 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Tidak Setuju 1 orang (2,6%), Netral 2 orang (5,3%), Setuju 28 orang (73,7%), Sangat Setuju 7 orang (18,4%).

Tabel 4.32 Frekuensi Y1.9

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.9** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 2 | 5,3 | 5,3 | 5,3 |
| S | 22 | 57,9 | 57,9 | 63,2 |
| SS | 14 | 36,8 | 36,8 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Netral 2 orang (5,3%), Setuju 22 orang (57,9%), Sangat Setuju 14 orang (36,8%).

Tabel 4.33 Frekuensi Y1.10

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.10** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 3 | 7,9 | 7,9 | 7,9 |
| S | 30 | 78,9 | 78,9 | 86,8 |
| SS | 5 | 13,2 | 13,2 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Netral 3 orang (7,9%), Setuju 30 orang (78,9%), Sangat Setuju 5 orang (13,2%).

Tabel 4.34 Frekuensi Y1.11

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.11** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 3 | 7,9 | 7,9 | 7,9 |
| N | 1 | 2,6 | 2,6 | 10,5 |
| S | 25 | 65,8 | 65,8 | 76,3 |
| SS | 9 | 23,7 | 23,7 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Tidak Setuju 3 orang (7,9%), Netral 1 orang (2,6%), Setuju 25 orang (65,8%), Sangat Setuju 9 orang (23,7%).

Tabel 4.35 Frekuensi Y1.12

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.12** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 2 | 5,3 | 5,3 | 5,3 |
| S | 22 | 57,9 | 57,9 | 63,2 |
| SS | 14 | 36,8 | 36,8 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Netral 2 orang (5,3%), Setuju 22 orang (57,9%), Sangat Setuju 14 orang (36,8%).

Tabel 4.36 Frekuensi Y1.13

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.13** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 21 | 55,3 | 55,3 | 55,3 |
| SS | 17 | 44,7 | 44,7 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa, frekuensi responden yang menilai Setuju 21 orang (55,3%), Sangat Setuju 17 orang (44,7%).

1. **Pengujian Hipotesis**

Sebelum pada hasil pengujian hipotesis maka ada beberapa analisis data sebagai syarat sebelum menguji regresi linier sederhana, berikut adalah analisis data:

1. **Uji Asumsi Dasar**
2. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment.* Adapun kriteria validitas instrumen tes sebagai berikut :

Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment.* Adapun kriteria validitas instrumen tes sebagai berikut :

Apabila hasil uji nilai > 0.3202 (R Tabel) maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid. Nilai standar hasil uji validitas 0.3202 di ambil dari jumlah total responden yang berjumlah df = (N - 2), df = (38 - 2) = 36. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.37 Uji Validitas Kompensasi (X)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Instrumen | R Hitung | R Tabel | Kondisi | Sig | Keputusan |
| X1.1 | 0.361 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.2 | 0.500 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.3 | 0.561 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.4 | 0.716 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.5 | 0.680 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.6 | 0.378 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.7 | 0.700 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.8 | 0.593 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.9 | 0.370 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.10 | 0.411 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.11 | 0.366 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.12 | 0.478 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.13 | 0.509 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.14 | 0.390 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.15 | 0.716 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.16 | 0.680 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.17 | 0.341 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| X1.18 | 0.700 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel *output* di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk semua aitem lebih besar dari 0.3202. Oleh karena itu semua aitem tersebut dinyatakan “**valid**”.

Tabel 4.38 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Instrumen | R Hitung | R Tabel | Kondisi | Sig | Keputusan |
| Y1.1 | 0.591 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| Y1.2 | 0.617 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| Y1.3 | 0.561 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| Y1.4 | 0.655 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| Y1.5 | 0.753 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| Y1.6 | 0.701 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| Y1.7 | 0.726 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| Y1.8 | 0.394 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| Y1.9 | 0.767 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| Y1.10 | 0.611 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| Y1.11 | 0.753 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| Y1.12 | 0.701 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |
| Instrumen | R Hitung | R Tabel | Kondisi | Sig | Keputusan |
| Y1.13 | 0.726 | 0.3202 | r hitung > r tabel | 0.000 < 0.05 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel *output* di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk item semua aitem lebih besar dari 0.3202. Oleh karena itu semua aitem tersebut dinyatakan “**valid**”.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen (indikator) yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai *cronbach’s* alpha suatu variabel > 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel, sedangkan nilai *cronbach’s* alpha suatu variabel < 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.39 Uji Reliabilitas Kompensasi (X)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach’s Alpha*** | ***N of item*** | **Keterangan** |
| Kompensasi (X) | 0.838 | 18 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach’s Alpha untuk keseluruhan item hitung variabel kompensasi (X) lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0,6 yaitu dengan nilai sebesar 0.838 > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil instrumen ini memiliki tingkat reabilitas yang tinggi atau dapat dikatakan hasil instrumen ini dapat dipercaya.

Tabel 4.40 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach’s Alpha*** | ***N of item*** | **Keterangan** |
| Kepuasan Kerja (X) | 0.889 | 13 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach’s Alpha untuk keseluruhan item hitung variabel kepuasan kerja (Y) besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai k ritis (*role of tumb*) sebesar 0,6 yaitu dengan nilai sebesar 0.889 > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil instrumen ini memiliki tingkat reabilitas yang tinggi atau dapat dikatakan hasil instrumen ini dapat dipercaya.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *One sample Kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikasi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikasi lebih besar dari 5% atau 0,05.

Tabel 4.41 Uji Normalitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  |  | Unstandardized Residual |
| N |  | 38 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 0,0000000 |
|  | Std. Deviation | 4,68101707 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,061 |
|  | Positive | 0,061 |
|  | Negative | -0,060 |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  |  | Unstandardized Residual |
| Test Statistic |  | 0,061 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) |  | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, karena nilai *Asymp.Sig* sebesar 0.200c,d > 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa data-data penelitian telah memenuhi distribusi normal.

1. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar hubungan positif kompensasi terhadap kepuasan kerja dan memprediksi nilai dari kompensasi apabila nilai kepuasan kerja mengalami kenaikan atau penurunan. Dengan bantuan seri program Statistik SPSS V26 diperoleh rangkuman hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.42 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model |  | | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|  | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | 27,600 | 12,254 |  | 2,252 | 0,031 |
|  | Kompensasi | 0,347 | 0,153 | 0,354 | 2,271 | 0,029 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas dikemukakan nilai koefisien dari persamaan regresi. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut: Y = a + bX

Keterangan :

X = Kompensasi

Y = Kepuasan kerja

Dari *ouput* didapatkan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

**Y = 27.600 + 0.347**

Hasil persamaan diatas diketahui nilai konstanta (a) sebesar 27.600 yang menunjukkan bahwa jika variabel penempatan kerja bernilai 0 (nol) atau tetap maka nilai kinerja karyawan sebesar 27.600. Nilai koefisisen regresi (b) sebesar 0.347 menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai satuan dari variabel penempatan kerja, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.347.

Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar 0.029 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

1. Uji t ( Persial )

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

1. Jika t hitung > t tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima
2. Jika t hitung < t tabel maka H0 diterima dan Ha ditolak

Tabel 4.43 Uji t ( Persial )

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model |  | | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|  | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | 27,600 | 12,254 |  | 2,252 | 0,031 |
|  | Kompensasi | 0,347 | 0,153 | 0,354 | 2,271 | 0,029 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan output di atas diketahui nilai t hitung sebesar 2.271. Karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjunya kita akan mencari nilai t tabel. Adapun rumus dalam mencari t tabel adalah:

Nilai a/2 = 0,05 / 2 = 0,025

Derajad kebebasan (df) = n − 2 = 38-2 = 36. Nilai t tablel dari 36 = 1.688

Karena nilai t hitung sebesar 2.271 lebih besar dari > t tabel 1.688, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa "Ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja dari hasil uji t hitung 2.271 lebih besar dari nilai t tabel 1.688 dalam analisis regresi linier sederhana.

1. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD).

Tabel 4.44 Uji Koefisien Determinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .354a | 0,125 | 0,101 | 4,746 |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0.354. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.125 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0.101 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 10.1% dan sisanya 89.9% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari penelitian ini, seperti pendidikan, keterampilan, motivasi kerja, kepemimpinan, dll. Diambil nilai dari Adjusted R Square karena sampel kurang dari 100 (Pallant, 2011).

Penulis menguji seberapa kuat hubungan atau pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y), maka digunakanlah nilai koefisien, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.45 Interpretasi Koefisien Korelasi

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,40 - 0,599 | Cukup |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono, 2006.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut, maka nilai 0.101 (10.1%) termasuk korelasi yang sangat rendah, sifat hubungan positif dan saling berhubungan satu sama lainnya.

1. **Pembahasan**

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner secara manual yang mana di buat butir-butir pernyataan lalu disebarkan kepada responden dilapangan. Hal ini dilakukan karena waktu yang digunakan relatif lebih fleksibel dan singkat. Semua butir pernyataan dalam kuesioner yang dibuat peneliti baik pada variabel bebas (X) maupun variabel terikat (Y) setelah di uji validitas dan reliabilitas melalui program SPSS V26 memperoleh hasil yang valid dan reliabel, sehingga dinyatakan bahwa kuesioner dapat digunakan dalam instrumen penelitian sebagai syarat untuk menguji regresi linier sederhana.

Pada analisis uji validitas untuk variabel kompensasi (X) yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah pada indikator X1.4 dengan butir pernyataan yang berbunyi Gaji yang saya terima dengan tarif bayaran bulanan seimbang dengan dengan tugas yang saya kerjakan setiap harinya, karena gaji yang diberikan setiap bulannya oleh perusahaan benar adanya seimbang dan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada para karyawannya selama bekerja, sehingga karyawan pun merasa puas. Hal ini dapat dilihat dari persentase keseluruhan responden yang menjawab Setuju 16 orang (42,1%), Sangat Setuju 22 orang (57,9%). Sedangkan yang terendah adalah pada indikator X1.17 dengan butir pernyataan yang berbunyi Fasilitas yang disediakan kepada saya berupa mobil dinas, karena bagi sebagian karyawan merasa tidak semua karyawan bisa menikmati fasilitas ini, karena tidak semua karyawan menerima perjalanan dinas dan menggunakan fasilitas mobil dinas tersebut. Hal ini dapat dilihat dari persentase keseluruhan responden yang menjawab Netral 3 orang (7,9%), Setuju 21 orang (55,3%), Sangat Setuju 14 orang (36,8%).

Pada uji validitas untuk variabel kepuasan kerja (Y) yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah pada indikator Y1.9 dengan butir pernyataan yang berbunyi Dengan rekan kerja, saya saling membantu satu sama lain apabila saling kesusahan dalam pekerjaan, karena sesama karyawan penting untuk saling bekerja sama, saling membantu apabila ada yang kesusahan, saling bahu membahu, apalagi dalam membentuk sebuah tim, hal ini dapat dilihat dari persentase keseluruhan responden yang menjawab Netral 2 orang (5,3%), Setuju 22 orang (57,9%), Sangat Setuju 14 orang (36,8%). Sedangkan yang terendah adalah pada indikator Y1.8 dengan butir pernyataan yang berbunyi Kedekatan saya dengan rekan kerja sangat harmonis, karena sedikit banyaknya sebagai karyawan pasti ada merasa dimana tidak sedekat dan harmonis sesama rekan kerja lainnya, hal ini bisa dikarenakan faktor saling berlomba-lomba untuk mengejar prestasi satu sama lain, hal ini dapat dilihat dari persentase keseluruhan responden yang menjawab Tidak Setuju 1 orang (2,6%), Netral 2 orang (5,3%), Setuju 28 orang (73,7%), Sangat Setuju 7 orang (18,4%).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji statistik regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi yaitu **Y = 27.600 + 0.347**

Hasil persamaan diatas diketahui nilai konstanta (a) sebesar 27.600 yang menunjukkan bahwa jika variabel penempatan kerja bernilai 0 (nol) atau tetap maka nilai kinerja karyawan sebesar 27.600. Nilai koefisisen regresi (b) sebesar 0.347 menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai satuan dari variabel penempatan kerja, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.347.

Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar 0.029 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan perhitungan SPSS v26, Karena nilai t hitung sebesar 2.271 lebih besar dari > t tabel 1.688, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa Ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja dari hasil uji t hitung 2.271 lebih besar dari nilai t tabel 1.688 dalam analisis regresi linier sederhana.

Hal ini berarti hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Adapun yang menyebabkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) adalah pemberian kompensasi yang telah sesuai dan dirasa adil oleh karyawan seperti dalam hal pemberian upah atau gaji yang diberikan setiap awal bulan dengan tepat waktu serta adanya insentif dan jaminan tunjangan yang diberikan kepada karyawan, sehingga para karyawan semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian ini mempunyai pengaruh antara variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kresna Yudha (2018), Ikmal Nur Muflih (2015), Asmayana (2018) bahwa kompensasi (X) memiliki pengaruh. Akan tetapi, tidak mendukung penelitian dari Nadya Rahayu dan Riana (2017) karena hasil penelitian bahwa kompensasi (X) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y).

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).
2. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) adalah sebesar 10.1% dan sisanya 89.9% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari penelitian ini.
3. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, penulis bermaksud memberikan saran kepada :

1. PT.Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)
2. Indikator terendah dari variable kompensasi adalah indikator fasilitas. Perusahaan disarankan menyediakan lebih banyak lagi fasilitas yang dapat menunjang kelangsungan dalam melakukan pekerjaan terutama kendaraan dinas seperti mobil dan sepeda motor.
3. Indikator terendah dari variable kepuasan kerja adalah indikator rekan kerja. Pihak perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan keharmonisan antar sesame rekan kerja dengan mengadakan acara seperti, *family gathering, sharing session,* ataupun *outbound* karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menyempurnakan kekurangan-kekurangan dan kelemahan dalam hasil penelitian ini yang berhubungan dengan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menambahkan teori-teori atau variabel-variabel lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah.* (Jakarta : Raja Grafindo, 2015)

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2012)

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan Pertama. (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009)

Edy Sutrisno.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 1. Cetakan Keempat. (Jakarta:Prenada Media Group, 2012)

Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press,2005)

Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia.,* (Yogyakarta:BPFE, 2002)

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: STIE YKPN.

*Ibid,* hlm.125

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik ),* (Jakarta:Rajawali Pers, 2016)

*Kolektivitas,* (Yogyakarta: ORYZA, 2010)

Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002)

Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Remaja Rosda: Karya, Bandung

Mondy, R.W. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 10, jilid 2, (Jakarta: Erlangga, 2008)

Muchlas, M. *Perilaku Organisasi,* (Yogyakarta: Gadjahmada Pers,2008)

Rahayu, N. M. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Uhud,* 6(11), 5804-5833.

Robbins. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Juvani. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi.* Cetakan Pertama. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Samsuddin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan Pertama. (Bandung : Pustaka Setia, 2006)

Samsudin, Sadili, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia. Cetakan ke-1

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional,* Cetakan ketiga. (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2005)

Siagian, P Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan kelima Belas. Bandung. Penerbit Bumi Aksara.

Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 3. Cetakan Kedua.. Yogyakarta. STIE YKPN.

Sinambela.2016., *Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Sugiyono, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D,* Penerbit Alfabeta Bandung

Sutrisno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Suwanto dan Donni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis,* (Bandung Alfabeta, 2011)

Suwanto dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Cetakan pertama. Bandung. Penerbit Alfabeta.

Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan*

Triton, PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas.* Yogyakarta : ORYZA.

Veithzal Rivai Zainal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik,* (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2009)