

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PUSDIKLAT IR. H. DJUANDA PT. KERETA API INDONESIA (KAI)

Endah Nurliani¹, Nuniek Dewi Pramanik²

^{1,2} Politeknik Piksi Ganesha, Bandung, Indonesia

*Endah Nurliani. Jl. Gatot Subroto No.301, Bandung, Indonesia.

E-mail: Endahliani920@gmail.com¹⁾
Dewipramanikn@gmail.com²⁾

Received Mei - November; Received in revised form Oktober; Accepted November

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ir. H. Djuanda Training Center PT. Kereta Api Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel purposive, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 40 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner berskala likert yang disebarakan kepada karyawan di lingkungan Ir. H.Djuanda Training Center. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji t. Data yang diperoleh dari kuesioner diolah penulis dengan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai r hitung sebesar 6,948 lebih besar dari nilai r tabel sebesar 2,037 dan nilai signifikansi Didapatkan sebesar $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel terikat mempunyai pengaruh terhadap variabel bebas. Selanjutnya uji koefisien determinasi menghasilkan R Square sebesar 55,9%. Merujuk pada analisis dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja Karyawan; kompensasi

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation on employee job satisfaction at the Ir. H. Djuanda Training Center of PT. Kereta Api Indonesia. This research employs a quantitative method with purposive sampling, resulting in a total sample of 40 respondents. Data collection was conducted using a Likert-scale questionnaire distributed to employees at the Ir. H. Djuanda Training Center. The data analysis techniques used include validity tests and t-tests. The data obtained from the questionnaires were processed by the author using SPSS 25. Based on the results of the t-test, the calculated r-value was 6.948, which is greater than the table r-value of 2.037, and a significant value of $0.001 < 0.05$ was obtained, indicating that the dependent variable has an effect on the independent variable. Furthermore, the coefficient of determination test resulted in an R Square of 55.9%. Referring to the analysis, it can be concluded that compensation has an impact on employee job satisfaction.

Keywords: *employee job satisfaction ; compensation*



This is an open access article under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

PENDAHULUAN

Perusahaan saat ini melihat sumber daya manusia adalah hal penting yang harus diperhatikan bagi organisasi publik maupun bisnis, manusia menjadi sumber daya utama, sebab manusia yang menjadi penggerak utama untuk sumber daya yang lain. Berdasarkan (Robbins & Judge, 2008) untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan banyak upaya yang dapat dilakukan, salah satunya dengan memperhatikan sikap kerja dari sumber daya manusia dalam hal ini ditujukan kepada karyawan. SDM (Sumber Daya Manusia) yang efisien dan efektif merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktifitas serta kinerja yang baik. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi karyawan serta organisasi, salah satunya yang penting adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang besar akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta mempunyai dedikasi besar terhadap perusahaan sehingga karyawan mempunyai kemauan terhadap pekerjaannya yang lebih besar serta lebih produktif. Namun, apabila karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang kecil akan lebih cenderung untuk melakukan *turn over*, serta kedisiplinan dan produktifitas kerja akan menurun. (Robbins & Judge, 2008)

Salah satu aspek penting yang perlu di perhatikan setiap perusahaan maupun organisasi sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan adalah pemberian kompensasi. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan aturan hukum yang berlaku. Salah satu peraturan pemerintah tentang sistem pengupahan adalah UU No 36 Tahun 2021 tentang pengupahan patokan minimal pemberian upah yang berlaku saat ini adalah sebesar UMR (upah minimum regional) peraturan ini dibuat untuk menghindari pemberian upah di bawah minimum oleh oknum-oknum perusahaan yang di melanggar peraturan sistem pengupahan, maka perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawannya minimum sebesar UMR tersebut. Kompensasi adalah bentuk balas jasa terhadap karyawan yang berupa upah (uang) yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Namun kompensasi sering juga di artikan berupa penghargaan yang diberikan terhadap karyawan yang layak serta adil baik berupa uang maupun bukan berupa uang yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan, (Agathanisa & Prasetyo, 2018)

Kompensasi ialah hal yang paling utama bagi karyawan karena kompensasi sangat di butuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan juga menjaga keberlangsungan hidup. (Diastuti, 2021) Namun, kompensasi hal penting bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dan dapat mengurangi angka *turn over* karyawan, karena *turn over* karyawan mengakibatkan penambahan biaya perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktifitas, kinerja karyawan dan lainnya. (Prawira, 2020) Indikator kompensasi diantaranya : (*basic salary*) (*incentive*) dan (THR). sehingga Kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan karena bila mana kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

yang diterima karyawan dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara karyawan serta atasan.

Menurut (Nugraha & Surya, 2016) Kepuasan kerja serta komitmen organisasi satu hal yang saling berkaitan satu sama lain, kepuasan kerja sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena peranan penting dalam pengembangan perusahaan dilihat juga dari kepuasan kerja pegawainya oleh sebab itu kepuasan kerja bisa untuk meningkatkan efisiensi serta kinerja karyawan. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya merupakan sikap dari kepuasan kerja. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Hasibuan, 2013). Adapun komponen terhadap kepuasan kerja itu sendiri ialah (*the job self*), (*work colleague*), (*promotion*). Komponen tersebut merupakan kunci dari sebuah kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang transportasi yaitu pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) PT KAI, Pusdiklat PT Kai adalah sebuah Lembaga yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT KAI. Beberapa program pelatihan yang ditawarkan antara lain pelatihan untuk calon masinis, pelatihan untuk calon petugas pengatur perjalanan kereta api, pelatihan untuk calon teknisi kereta serta program pelatihan untuk pengembangan kompetensi pegawai PT KAI yang sudah bekerja. Pusdiklat Ir. H. Djuanda merupakan lembaga diklat yang berada di bawah naungan PT Kereta Api Indonesia (Persero), yang bertujuan untuk menjadi *Center of Excellence* PT Kereta Api Indonesia (Persero) melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk menghasilkan SDM yang kompeten dan profesional. Pusdiklat Ir. H. Djuanda didirikan pada tahun 1978 dengan jumlah pegawai saat ini berjumlah 70 orang pusdiklat beralamat di Jl.Laswi No.23,Kacapiring,Kec.Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40027.

Pada penelitin sebelumnya oleh (Prawira,2020) menunjukkan tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian Kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja memiliki penganruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, Kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan melihat dari segi faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan rujukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memberikan manfaat bagi organisasi dalam mengelola SDM dengan lebih baik. (Liani,2024)

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di pusdiklat dan berlangsung selama 2 (dua) bulan terhitung mulai dari 22 september s.d 22 november 2023 .Metode penelitian menurut (sugiyono, 2019) adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode bertujuan untuk meneliti sampel dan populasi, serta pengumpulan datanya dengan menggunakan instrumen penelitian. Pada Penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif deskriptif. kuantitatif deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Sugianto, 2023)

Populasi dan sample

Populasi merupakan wilayah generalisasi atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pusdiklat Ir.H.Djuanda sebanyak 70 orang yang berkantor di Jl. Laswi No.23 Kel. Kacapiring, Kec. Batununggal Kota Bandung.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Rahayu & Pramularso, 2019) sampel yang digunakan ialah sebanyak 40 orang karyawan pusdiklat dengan menggunakan metode perhitungan *slovin*. Sampel yang di ambil diharapkan mampu mewakili keseluruhan populasi yang ada.

Jenis dan sumber data

1. Data primer, yaitu data yang di dapatkan dari hasil penelitian secara langsung yang di lakukan di lapangan dengan melakukan wawancara serta penyebaran kuisioner yang di berikan kepada responden.
2. Data sekunder, yaitu data yang di dapatkan dari tempat penelitian meliputi data yang dipublikasikan atau pun data yang tidak dipublikasikan. Tentunya data ini berkaitan dengan lembaga yang berhubungan dengan strategi serta kinerja pegawai dan pendukung lainnya.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang pakai oleh peneliti yaitu dengan cara penyebaran kuisioner bersekala likert. Kuisioner Menurut (Fauziah, 2020) adalah sebuah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan (*No Title, 2021*)(*No Title, 2021*)(*No Title, 2021*) kepada seluruh responden untuk memilih jawaban yang sudah tersedia untuk pertanyaan yang sudah disediakan. Kuisioner disebarkan kepada karyawan Pusdiklat. Kuisioner yang tersedia disebarluaskan melalui media sosial WhatsApp dan bentuk google form.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti menurut (Sugiyono, 2019:176).

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Kuisoner dinyatakan valid apabila memperoleh dari nilai r hitung $> r$ tabel dan jika nilai r hitung $< r$ tabel maka kuisoner dinyatakan tidak valid. Sample yang digunakan yaitu 40 responden dengan nilai signifikan 5 % atau 0,05.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	X1	0,609	0,312	Valid
	X2	0,769	0,312	Valid
	X3	0,823	0,312	Valid
	X4	0,662	0,312	Valid
	X5	0,702	0,312	Valid
	X6	0,498	0,312	Valid
	X7	0,733	0,312	Valid
	X8	0,690	0,312	Valid
	X9	0,545	0,312	Valid
	X10	0,522	0,312	Valid
	X11	0,688	0,312	Valid
	X12	0,503	0,312	Valid
	X13	0,499	0,312	Valid
	X14	0,793	0,312	Valid
	X15	0,471	0,312	Valid
Kepuasan Pegawai (Y)	Y1	0,416	0,312	Valid
	Y2	0,808	0,312	Valid
	Y3	0,767	0,312	Valid
	Y4	0,800	0,312	Valid
	Y5	0,533	0,312	Valid
	Y6	0,762	0,312	Valid
	Y7	0,770	0,312	Valid
	Y8	0,797	0,312	Valid
	Y9	0,896	0,312	Valid
	Y10	0,900	0,312	Valid
	Y11	0,693	0,312	Valid
	Y12	0,545	0,312	Valid
	Y13	0,660	0,312	Valid
	Y14	0,659	0,312	Valid
	Y15	0,592	0,312	Valid

Berdasarkan tabel di atas hasil menunjukkan bahwa keseluruhan point pernyataan dikatakan hasilnya valid. Pada masing masing pertanyaan terhadap variabel X dan Y memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,334. Maka hasil dari pertanyaan variabel tertera valid.

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisoner yang merupakan indikator variabel. Kuisoner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap kuisoner stabil dari waktu ke waktu. Menurut Uji reliablitas ini menggunakan rumus Alpa Cronbach variabel di nyatakan reliabel jika Cronbach Alpa $> 0,7$. Sebaliknya, jika angka prolehan Cronbach Alpa $< 0,7$ artinya variabel dikatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach Alpa	Items	Variabel
0,887	15	Komprnsasi (X)
0,926	15	Kepuasan Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi bernilai Cronbach Alpa sebesar 0,887 yang berarti lebih besar dari $> 0,7$ dan variabel Kepuasan karyawan bernilai Cronbach Alpa sebesar 0,926 berarti lebih besar dari $> 0,7$. Sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuisoner di anggap reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas yang dipakai untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak Menurut (Sugiarto, 2023) Pada uji normalitas dikatakan signifikan apabila memperoleh nilai $> 0,05$ maka nilai residual yang di peroleh berdistribusi normal, namun apabila memperoleh nilai $< 0,05$ artinya nilai residual yang di peroleh tidak normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-sample Kolmogorov-smirnov Test			
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std.Deviation	6.31254270	
Most Extreme Differences	Absolute	.076	
	Positive	.064	
	Negative	-.076	
Test statistic		.076	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.800	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.790
		Upper Bound	.810

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Berdasarkan tabel di atas pada uji normalitas menunjukkan nilai yang di peroleh adalah 0,810 yang dimana nilai tersebut > 0.05 maka dapat menarik kesimpulan bahwa pada uji normalitas dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dua Variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik menunjukkan hubungan yang liner atau tidak menurut (Fadilah & Pramanik, 2023) Uji linearitas dapat dikatakan apabila angka signifikan deviation from linearity $> 0,05$ maka terdapat hubungan linear dari variabel bebas dengan variabel terikat, namun apabila memperoleh angka signifikan deviation from linearity $< 0,05$ maka tidak ada hubungan antar linearitas antar variabel.

Tabel 4. Uji Linearitas

			ANOVA				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Pegawai * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	2605.683	22	118.440	2.185	.052
		Linearity	1973.020	1	1973.020	36.402	.001
		Deviation from Linearity	632.663	21	30.127	.556	.899
	Within Groups		921.417	17	54.201		
	Total		3527.100	39			

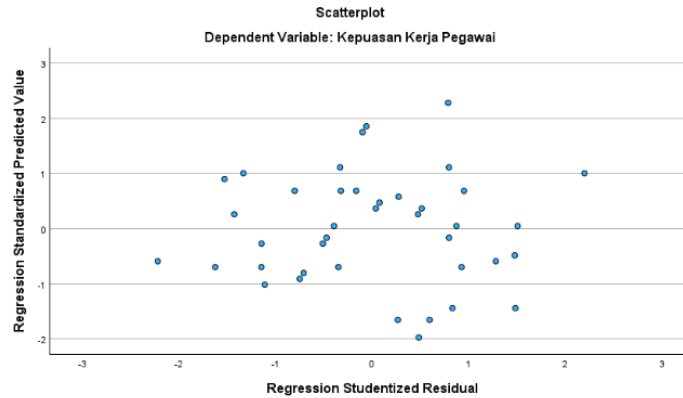
Berdasarkan hasil pada tabel uji linearitas dapat ditarik kesimpulan bahwa angka signifikan yang diperoleh sebesar 0,889 maka di artikan $> 0,05$ berdasarkan perolehan hasil yang di dapatkan dapat di simpulkan antar variabel Kompensasi (X) dengan variabel Kepuasan Pegawai (Y) memiliki hubungan yang linear.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varaince dan residual satu pengamatan kepengamatan lainnya menurut (Fadilah & Pramanik, 2023) apabila tidak ditemukan dengan pola bentuk yang jelas, dan titik yang ada

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

menyebar di atas serta di bawah angka nol yang terdapat pada sumbu Y, artinya tidak terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di atas dapat dilihat titik tidak berkumpul pada satu tempat tertentu saja namun menyebar diatas serta di bawah angka 0 yang terletak di sumbu Y serta penyebaran titik tidak menunjukkan suatu gambar ataupun pola. Mekan dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel Uji Regresi Linear Sederhana.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Beta				
1	Constant	13.618		2.29	<.02		
				9	7		
	Kompensasi	.757	.748	6.94	<.00	1.000	1.00
				8	1		0

a. Dependent Variabel: Kepuasan Pegawai

Hasil pada tabel di atas terdapat nilai pada constant (a) 13.613 serta nilai (b) yaitu 0,757 maka di dapat persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b X$$

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

$$Y = 13.618 + 0,757X$$

Dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta 13.618 yaitu nilai konsisten variabel partisipasi
2. Nilai dari koefisien regresi X yaitu 0,757 mengartikan di setiap penambahan 1 satuan nilai X akan terjadi peningkatan variabel Y sebesar 0,757. maka dapat diartikan koefisien regresi bernilai positif. Dapat di simpulkan bahwa variabel X (Kompensasi) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Pegawai).

Pada hasil uji regresi linear sederhana di peroleh angka signifikan $0,01 < 0,05$ yang dimana pada hasil tersebut variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan karyawan. Serta pada nilai t hitung yakni 6,948 yang dimana nilai tersebut lebih $> 2,03$. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan suatu model untuk menjelaskan terkait variabel dependen. Apabila hasil menunjukkan nilai R square yang kecil, maka hal itu menunjukkan kemampuan dari variabel X menerangkan pada variabel Y sangat terbatas.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.548	6.39606

Berdasarkan hasil pada koefisien Determinasi bahwa nilai yaitu 0,559. Dapat dilihat dari klasifikasinya bahwa nilai tersebut berada di rentang nilai yang menyatakan kolerasi kuat. Dapat dikatakan bahwa variabel dependen Kepuasan Pegawai (Y) dapat di jelaskan sebesar 55,9% oleh variabel Kompensasi (X) serta sisanya di pengaruhi oleh faktor lain hal.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui masing – masing sambungan variabel bebas secara persial terhadap variabel terikat menurut (Sugiarto, 2023) Pada uji t ini memiliki nilai signifikan $\alpha = 5\%$ adapun dasar terhadap pengambilan keputusan dalam uji t yaitu, apabila signifikan $t < 0.05$ maka H1 diterima, yang menyebutkan bahwa variabel bebas secara signifikan memiliki pengaruh kepada variabel terikat.

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Tabel 7. Uji T
Coefficients

		Unstandardzed Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B		Beta			Tolerance	VIF
1	Constant	13.618	5.92		2.29	<.02		
			2		9	7		
		.757	.109	.748	6.94	<.00	1.000	1.00
	Kompensasi				8	1		0

Dilihat pada tabel uji t di atas diperoleh nilai terhadap t hitung yaitu 6.948 maka nilai tersebut > 2,307 serta didapat angka signifikan $0,01 < 0,05$. Pada hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan yakni H0 ditolak sedangkan H1 diterima dengan hasil akhir bahwa Kompensasi (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan pegawai di Pusdiklat Ir.H.Djuanda, maka ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan karena telah di uji pada hasil uji t di dapatkan nilai 0.01 yang dimana $0.01 < 0.05$ serta hasil yang diperoleh dari t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $6,948 > 2,037$ yang dimana hasilnya H0 ditolak sedangkan H1 dapat diterima. Serta H1 menjelaskan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan positif kepada variabel kepuasan pegawai (Y). dan juga hasil uji koefisiensi determinasi sebesar 0,559 artinya 55,9% kepuasan kerja di pengaruhi oleh kompensasi sisanya 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Maka pada penelitian ini dapat menunjukan terhadap pengaruh kompensasi terhadap kepuasan pegawai dengan melakukan beberapa uji menunjukan hasil akhir bahwa kompensasi (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan pegawai (Y).

Saran

Maka hasil pada penelitian di atas penulis bermaksud memberikan saran kepada pihak terkait yaitu

1. Untuk perusahaan untuk terus bisa terus meningkatkan dalam pemberian kompensasi supaya kepuasan kerja karyawan semakin baik sehingga dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan, hal ini pun akan berdampak sangat baik terhadap perusahaan. Selain itu juga perusahaan dapat terus memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam kenyamanan berkerja sertakomunikasi yang lancar antar karyawanya itu

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

sendiri, ataupun pihak atasan kepada karyawan serta sebaliknya karyawan terhadap atasan, serta diberikan kesempatan untuk maju kepada karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan akan terus meningkat dan karyawan bekerja secara optimal.

2. Untuk karyawan itu sendiri diharapkan agar bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan serta meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan agar terjalin hubungan yang baik antar perusahaan serta karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya bisa menambah jumlah responden juga menggunakan variabel X dan Y yang lainnya berkolerasi dengan bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Journal FEB UNMUL*, 18(2), 248–252. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Fadilah, S. A., & Pramanik, N. D. (2023). Satisfaction at PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Perintis Kemerdekaan Bandung Pengaruh Layanan Digital BNI Self Service Passbook Printer terhadap Kepuasan Nasabah di PT . Bank Negara Indonesia (persero) Kantor Cabang Perintis Kemerdekaan Bandung. 4(3), 3388–3398.
- Fauziyah, M. A. (2020). Pengaruh Electronic Word-of-Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Kepercayaan Sebagai Intervening Pada Konsumen Situs Jual Beli Online. 32. <http://repository.fe.unj.ac.id/id/eprint/8911>
- Hasibuan, D. (2018). Pengaruh promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara iii labuhan haji. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 81-94.
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12-21.
- Melayu S.P Hasibuan ,(2017) Manajemen Sumber daya manusia, Jakarta, Bumi aksara
- Mohamad, A., Amir, A. R., & Hassan, S. C. (2009). Pembangunan sumber daya manusia melalui pendidikan keusahawanan. *Kertas dibentangkan di Persidangan Malindo Nusantara*, 1, 16-17.

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Noor, J. (2011). *Metodelogi penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- No Title. (2021).
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Nugraha, M. B. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 59–87. <https://www.telkom.co.id/sites>
- Pascasarjana, P., Mercu, U., Jakarta, B., Kerja, K., Kerja, M., & Kerja, B. (2020). Kata kunci : 9(3), 574–597.
- Prawira, I. (2020). Social Facilitation Theory Pengaruh Kompensasi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Pramanik, n. D. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian rekam medis di rumah sakit mata cicendo bandung. *Jurnal Ekbis (Ekonomi & Bisnis)*, 7(1).
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 1–6. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4744>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. 7
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Sugiarto. (2023). Karakteristik Objek Yang Mempunyai Kuantitas Di Kabupaten Tulang Bawang. 4(1), 1–23.
- Veriyani, R., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 1-14