



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DIVISI UMUM DAN GENERAL AFFAIR
BANK CCB INDONESIA JAKARTA**

Skripsi

Dibuat oleh:
Ramdani
021116294

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

OKTOBER 2022



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DIVISI UMUM DAN GENERAL AFFAIR
BANK CCB INDONESIA JAKARTA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM.,CA)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DIVISI UMUM DAN GENERAL AFFAIR
BANK CCB INDONESIA JAKARTA**


Skripsi


**Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Jumat, 25 November 2022**

**Ramdani
021116294**

Menyetujui,

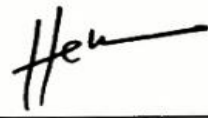
**Ketua Penguji Sidang
(Tutus Rusly S.E., M.M.)**





**Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, S.E., M.M.)**

**Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, SE.,MM.,CPHCM)**



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ramdani
NPM : 021116294
Judul Skripsi/Tesis Desertasi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI
UMUM DAN GENERAL AFFAIR BANK CCB
INDONESIA JAKARTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 12 Oktober 2022


MEVERAI
TEMBEL
7E197AKX290560399
Ramdani
021116294

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, 2022
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seijin Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Ramdani.021116294. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Umum Dan General Affair Bank CCB Indonesia Jakarta. Skripsi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan: Ketua Komisi Pembimbing. Wonny Ahmad Ridwan Anggota Komisi Pembimbing. Herman Tahun 2021.

Pengelolaan sumber daya manusia untuk organisasi khususnya di organisasi sektor publik berusaha mengungkap manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan suatu negara yang utuh dan menyeluruh. Berbagai masalah yang dihadapi organisasi semakin kompleks seperti makin tingginya tingkat karyawan, setiap bank berlomba lomba untuk mendapatkan nasabah. Tindakan persaingan ini lah yang menuntut perbankan untuk berlomba-lomba meningkatkan kinerja bank dan kinerja perusahaan. Kurangnya upaya perusahaan untuk mengadakan kegiatan atau suatu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CCB Bank Indonesia. Penelitian ini melibatkan 35 karyawan di bagian General Affair sebanyak 35 orang, jenis data penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif, sumber data penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis koefisien regresi linier sederhana, uji hipotesis dan analisis koefisiensi determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CCB Bank Indonesia dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,683 > 1.69236$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa uji hipotesis pada penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah atas berkat rahmat-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Umum dan General Affair Bank CCB Indonesia Jakarta**” Dalam penulisan proposal ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan Terima Kasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Bapak Sugandi dan Ibu Siti Sopiah selaku Orang tua yang selalu memberikan dukungan moril maupun materiil kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika., SP., MM. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, M.M. Selaku ketua komisi pembimbing yang telah memberi motivasi, serta memberikan bimbingan kepada penulis dengan sabar dan pengalaman yang luar biasa.
7. Bapak Dr. Herman, SE., M.M., CPHCM Selaku anggota komisi pembimbing yang sudah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan serta motivasi kepada penulis.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha dan Pegawai Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Teman-Teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya, Reza Ismail S.M yang selalu menemani dan membantu berjuang bersama dalam mendukung pembuatan skripsi ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Tuhan YME, akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, 12 Oktober 2022

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iv
LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA	v
LEMBAR HAK CIPTA	vi
ABSTRAK	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	4
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya	11
2.2 Kompensasi.....	11
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	11
2.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi.....	12
2.2.3 Indikator Kompensasi	15
2.2.4 Tujuan Kompensasi	15
2.2.2 Fungsi Kompensasi	16
2.3 Kepuasan Kerja.....	16
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja	16
2.3.3 Faktor – factor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	17
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	17
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	17
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	19

2.5	Hipotesis Penelitian	20
3.1	Jenis Penelitian.....	21
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	21
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	21
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	22
3.5	Metode Penarikan Sampel	23
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	23
3.7	Uji Kualitas Data.....	23
3.7.1	Uji Validitas	23
3.7.2	Uji Reabilitas.....	24
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	25
3.8.1	Analisis Deskriptif	25
3.8.2	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	26
3.8.3	Uji Hipotesis (Uji t) dan Koefisien Determinasi.....	26
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Hasil Pengumpulan Data.....	27
4.2	Analisis Data.....	29
4.2.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	29
4.2.2	Pemberian Kompensasi di CCB Bank Indonesia.....	30
4.2.3	Kepuasan Kerja Karyawan Bagian General Affair di CCB Bank Indonesia.....	36
4.2.4	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di CCB Bank Indonesia.....	44
4.3	Pembahasan dan Interpretasi.....	45
4.3.1	Pemberian Kompensasi di CCB Bank Indonesia.....	45
4.3.2	Kepuasan Kerja Karyawan Bagian General Affair di CCB Bank Indonesia.....	46
4.3.3	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di CCB Bank Indonesia.....	46
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan	47
5.2	Saran	47
	DAFTAR PUSTAKA	
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Gaji Karyawan pada CCB Bank.....	3
Tabel 1.2	Data Tunjangan Karyawan pada Bank CCB	3
Tabel 1.3	Pra Survey mengenai ketidakpuasan kerja pada CCB Bank	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	22
Tabel 3.2	Skala Likert.....	23
Tabel 3.3	Kriteria Uji Reliabilitas.....	25
Tabel 3.4	Interpretasi Hasil.....	25
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja	29
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi	30
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	30
Tabel 4.4	Gaji yang diberikan sesuai dengan aturan perusahaan	30
Tabel 4.5	Gaji yang diberikan merujuk pada aturan pemerintah.....	31
Tabel 4.6	Gaji yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan karyawan	31
Tabel 4.7	Perusahaan memberikan insentif kehadiran kepada karyawan bagian umum dan general affair	32
Tabel 4.8	Perusahaan memberikan insentif kepada semua karyawan tanpa membeda-bedakan	32
Tabel 4.9	Perusahaan memberikan karyawan insentif non finansial atau bukan berupa uang	33
Tabel 4.10	Perusahaan memberikan tunjangan hari tua untuk karyawan.....	33
Tabel 4.11	Perusahaan memberikan tunjangan jabatan kepada setiap karyawan.....	33
Tabel 4.12	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan	34
Tabel 4.13	Fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan kerja setiap karyawan.....	34
Tabel 4.14	Hasil Rata-Rata Responden Pada Variabel Pemberian Kompensasi	35
Tabel 4.15	Statistik Pemberian Kompensasi	35
Tabel 4.16	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan.....	37
Tabel 4.17	Posisi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai.....	37
Tabel 4.18	Karyawan sangat mencintai pekerjaannya saat ini	37
Tabel 4.19	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku	38
Tabel 4.20	Gaji yang diberikan memberikan kepuasan kepada karyawan yang bekerja.....	38
Tabel 4.21	Promosi dilakukan secara rutin dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	39

Tabel 4.22	Promosi berlaku untuk semua karyawan yang bekerja di bagian umum dan general affair	39
Tabel 4.23	Karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk menempati suatu jabatan.....	39
Tabel 4.24	Atasan memberikan arahan kepada karyawan yang mengalami kesulitan	40
Tabel 4.25	Semua pekerjaan diawasi oleh atasan	40
Tabel 4.26	Karyawan di dalam perusahaan saling membantu satu sama lain ...	41
Tabel 4.27	Tujuan perusahaan diraih dengan kerja sama antara karyawan dengan atasan	41
Tabel 4.28	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di dalam lingkungan perusahaan.....	41
Tabel 4.29	Hasil Rata-Rata Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja	42
Tabel 4.30	Statistik Deskriptif	43
Tabel 4.31	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	44
Tabel 4.32	Uji Hipotesis	44
Tabel 4.33	Analisis Determinasi	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kontelasi Penelitian.....	20
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden	27
Gambar 4.2 Usia Responden.....	27
Gambar 4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	28
Gambar 4.4 Masa Kerja Responden.....	28
Gambar 4.5 Histogram Pemberian Kompensasi	36
Gambar 4.6 Histogram Kepuasan Kerja	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden Kompensasi

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel X

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Kerja

Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 7 Analisis Regresi Linier Sederhana

Lampiran 8 R tabel

Lampiran 9 T tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan sumber daya manusia untuk organisasi khususnya di organisasi sektor publik berusaha mengungkap manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan suatu negara yang utuh dan menyeluruh. Berbagai masalah yang dihadapi organisasi semakin kompleks seperti makin tingginya tingkat karyawan, setiap bank berlomba lomba untuk mendapatkan nasabah. Tindakan persaingan ini lah yang menuntut perbankan untuk berlomba-lomba meningkatkan kinerja bank dan kinerja perusahaan. Kurangnya upaya perusahaan untuk mengadakan kegiatan atau suatu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya dapat disimpulkan bahwa kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap diri individu .

Ketidakpuasan menjadi titik pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan karyawan, kompensasi yang di terima tidak sesuai harapan, karena faktor internal maupun intrinal, turunya kepuasan kerja, dan peraturan kerja yang lebih ketat. Hal ini yang menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kepuasan kerja yang berkelanjutan. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin pekerjaannya. Adapun salah satunya kompensasi yang di terima tidak sesuai.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) di terima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa financial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Kompensasi bisa langsung diberikan pada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Dengan tidak adanya tunjangan lainnya, seperti ditiadakannya bonus, Gaji yang tidak se sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang di berikan atasan atau pemimpin sehingga ini bisa menimbulkan faktor kuranya kompensasi yang di terima.

PT. Bank *China Construction Bank* Indonesia Tbk. (Bank CCB Indonesia) adalah Bank Umum Devisa yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), dan merupakan hasil merger antara PT.Bank Windu Kentjana International Tbk. Dan PT.Bank Antar Daerah pada 30 November 2016. Memiliki jaringan 112 kantor yang tersebar di kota-

kota di Indonesia seperti Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Denpasar bali, Lombok, Palembang, Bandar Lampung, Batam, Pekan baru, Pontianak dan Makassar. Bank CCB Indonesia akan segera memiliki cakupan nasional. Dengan fokus saat ini pada usaha kecil dan menengah, Bank CCB Indonesia akan mengembangkan bisnis *corporate banking* dengan perusahaan lokal Indonesia, perusahaan China, *financial instution*, KPR, dan akan menjadi *market maker* bisnis RMB di Indonesia.

Di kantor pusat Bank China construction Bank Indonesia terdiri dari beberapa divisi seperti divisi operasional, human capital, umum, Ga dan lain sebagainya. Divisi Umum dan *General affair* adalah divisi dimana keperluan/perengkapan perangkat kerja setiap kantor cabang di seluruh Indonesia dan kantor pusat sangat memerlukan *support*/pendistribusian dari bagian umum itu sendiri. Penulis tertarik melakukan penelitian pada divisi umum dan *general affar* karena kepuasan kerja pada karyawan divisi umum *general affair* sangat berdampak kepada keperluan barang/ maupun kepengurusan oprasional cabang.

Berdasar hasil observasi pra penelitian di temukan permasalahan yang perlu diperhatikan di Bank CCB Indonesia terkait kepuasan kerja. Permasalahan yang muncul adalah belum terlaksana monitoring, evaluasi karyawan. Monitoring dan evaluasi bermanfaat sebagai tolok ukur keberhasilan program atau kebijakan yang dilaksanakan. Di butuhnya monitoring dan evaluasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan perusahaan.

Divisi Umum dan *General affair* itu sendiri bertugas dalam bidang/mengurusi pengelolaan kendaraan dinas, pengadaan kendaraan dinas, perawatan gedung, perawatan lingkungan kantor (lahan parkir, halaman kantor, gudang, dsb), kebersihan lingkungan kerja seperti, perawatan dan pengadaan instalasi listrik (*Mechanical dan electrical*), semua perizinan perusahaan, pengadaan dan distribusi ATK dan alat-alat kerja lainnya, keamanan perusahaan (satpam,*security*), dan Divisi Umum dan *General affair* membawahi karyawan lainnya seperti (*Driver,office boy,receptionist, dll*)

Perusahaan perlu melaksanakan pembinaan, penyadaran, dan kemajuan yang tinggi untuk meningkatkan pengembangan karyawan. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri akan memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu perusahaan penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para karyawan di sebuah perusahaan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, salah satu cara yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan untuk dapat membangkitkan dan meningkatkan kinerja dari karyawan. Selain itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai

kepada karyawan sebagai penambah semangat dari karyawan untuk dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1 Data Gaji Karyawan pada CCB Bank

No.	Besaran Gaji (per bulan)	Jumlah Karyawan
1.	>15.000.000	9 Orang
2.	> 10.000.000	11 Orang
3.	< 5.000.000	15 Orang
Total		35 orang

Sumber: Data Bank CCB

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan dari total 35 Pegawai 9 diantaranya mendapatkan besaran gaji diatas 15.000.000/bulan, 11 diantaranya mendapatkan besaran gaji diatas 10.000.000/bulan, dan 15 diantaranya mendapatkan besaran gaji dibawah 5.000.000/bulan.

Tabel 1.2 Data Tunjangan Karyawan pada Bank CCB

No.	Besaran Tunjangan (per bulan)	Jumlah Karyawan
1.	>10.000.000	5 Orang
2.	<10.000.000	22 Orang
3.	<5.000.000	8 Orang
Total		35 Orang

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 35 karyawan dimana 5 diantaranya mendapatkan besaran tunjangan diatas 10.000.000/bulan, 22 diantaranya mendapatkan besaran tunjangan dibawah 10.000.000/bulan, dan 8 diantaranya mendapatkan besaran tunjangan dibawah 5.000.000/bulan. Dan besaran Tunjangan disesuaikan dengan jabatan karyawan yang ditetapkan pada setiap karyawan Divisi umum dan *General Affair* Bank CCB Indonesia Jakarta.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi pra penelitian di temukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Bank CCB Indonesia khususnya Divisi Umum dan *General Affair* terkait dengan kepuasan kerja. Berikut tabel hasil obervasi pada tanggal 22 November 2021 :

Tabel 1.3 Pra Survey mengenai ketidakpuasan kerja pada CCB Bank

No	Faktor Penyebab Ketidakpuasan Kerja	Jumlah Karyawan	Jawaban Setuju	Jawaban Tidak Setuju
1	Kompensasi kerja	20	20	0
2	Turunnya motivasi kerja		10	10
3	Perubahan peraturan kerja		5	15
4	Lingkungan Kerja		12	8
5	Budaya Organisasi		10	10
6	Gaya Kepemimpinan		15	15

Sumber : Hasil observasi awal pada tanggal 2 November 2021

Berdasarkan observasi di atas, yang menunjukkan survey yang dilakukan kepada 20 orang karyawan pada bagian bagian umum dan general affair. Pra survey tersebut dilakukan untuk mengetahui faktor ketidakpuasan karyawan di dalam bekerja, dan salah satu hasil pra survey tersebut diperoleh bahwa kompensasi merupakan poin yang paling banyak dipilih oleh karyawan, sejumlah 20 orang karyawan menjawab sangat setuju mengenai kompensasi kerja yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi kerja yang diberikan saat ini berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan belum sesuai dengan harapan karyawan. Sehingga berdasarkan wawancara dengan kepuasan karyaan menyatakan bahwa rata-rata jawaban tidak puas relatif tinggi, oleh karena itu peeliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait kompensasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti perlu mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Umum dan General Affair Bank CCB Indonesia Jakarta”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil observasi dengan staf *general affair* menunjukkan bahwa Bank CCB Indonesia belum melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil wawancara, bahwa sebagian karyawan menyatakan belum puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemberian kompensasi pada karyawan divisi umum dan *general affair* Bank CCB Indonesia?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada divisi umum dan *general affair* Bank CCB Indonesia?
3. Apakah pemeberian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi umum dan *general affair* Bank CCB Indonesia?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini, memberikan informasi dan menyimpulkan hasil dari penelitian ini yang dapat memberikan bahan masukan untuk pihak organisasi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan, yang penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan kompensasi pada divisi umum dan *general affair* Bank CCB Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan Kepuasan kerja karyawan pada divisi umum dan *general affair* Bank CCB Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi umum dan *general affair* Bank CCB Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Secara praktis
Dari hasil ini diharapkan dapat di jadikan bahan masukan bagi pihak Manajemen Bank CCB Indonesia.
2. Secara Akademik
Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting peranannya bagi suatu organisasi atau perusahaan, dimana manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Menurut Mangkunegara (2017) “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai)”.

Bangun (2016) “Manajemen sumber daya manusia adalah pelaksanaan dan pertanggungjawaban atas kegiatan-kegiatan sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pelatihan, dan pengembangan sampai pemisahan tenaga kerja”.

Human resource management is defined as a system of activities and strategies that focus on successfully managing employees at all levels of an organization to achieve organization goal “ (Byars and Rue, 2016) .

Human resource management (HRM), as a key player in the creation and development of a highly productive workforce, lies in the center of the debate on the competitiveness of businesses (Lepak et al., dalam Renata (2016) .

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.” Desseler (2017)

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses di dalam organisasi dalam memperoleh, melatih, menilai sumber daya yang ada mulai yang dimulai dari pengadaan sampai pemisahan tenaga kerja.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) dinyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan;
Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;

2. Pengorganisasian
Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi;
3. Pengarahan;
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik;
4. Pengendalian;
Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan;
5. Pengendalian;
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
6. Pengembangan;
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kempensasi;
Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan dari instansi.
8. Pengintegrasian;
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan;
Kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan;
Merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal;
11. Pemberhentian;
Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Sedangkam menurut Mangkunegara (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia;
 - b. Analisis jabatan;
 - c. Penarikan pegawai;
 - d. Penempatan kerja;
 - e. Orientasi kerja;
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pendidikan dan pelatihan;
 - b. Pengembangan;
 - c. Penilaian prestasi kerja;
3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - a. Balas jasa langsung, terdiri dari upah atau gaji dan insentif;
 - b. Balas jasa tidak langsung, terdiri dari keuntungan dan pelayanan atau kesejahteraan;
4. Integrasi mencakup:
 - a. Kebutuhan karyawan;
 - b. Motivasi kerja;
 - c. Kepuasan kerja;
 - d. Disiplin kerja;
 - e. Partisipasi kerja;
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - a. Komunikasi kerja;
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja;
 - c. Pengendalian konflik kerja;
 - d. Konseling kerja;
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian karyawan.

Menurut Larasati (2018) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial;
 - a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja).
 - b. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja).
 - c. Pengarahan (mengarahkan semua karyawan).
 - d. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan).
2. Fungsi Operasional;
 - a. Pengadaan Sumber Daya Manusia (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan).
 - b. Pengembangan (pendidikan dan latihan).
 - c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, k3).
 - d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan + kebutuhan karyawan).
 - e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas).
 - f. Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan).

- g. Pemberhentian (PHK atau putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu).

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang beragam yang dikategorikan ke dalam dua fungsi utama yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional di mana dalam fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital bagi keberlangsungan aktivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini menyangkut mulai dari unsur organisasi dengan merencanakan hingga mengawasi kegiatan organisasi dan juga unsur operasional manajemen sumber daya manusia yang mencakup mulai dari masa pengadaan tenaga kerja hingga masa pemutusan hubungan kerja. Kegiatan inilah yang akan menentukan arah kemajuan bagi setiap organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Tujuan Sosial;
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar perusahaan organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional;
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi.
3. Tujuan Fungsional;
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual;
Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktifitasnya dalam organisasi.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap serta dapat dipercaya;
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia meliputi: kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka;
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi: prosedur perekrutan dan seleksi “yang diteliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis;

4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama;
5. Menciptakan iklim, di mana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan;
6. Mengembangkan lingkungan, di mana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang;
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat);
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai;
9. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi;
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua;
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan, dan transportasi;
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Menurut Sutrisno (2016) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal;
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur manajemen sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya;
3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia;
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya;
5. Menangani berbagai krisis dan kondisi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi;
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia;

Dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya

Menurut Hasibuan (2017) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation.*;
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*;
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian;
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
5. Memeperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya;
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis;
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh;
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan;
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal;
10. Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangon.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi di berikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terimakasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja itu sendiri. Peningkatan kinerja akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Tujuan kompensasi perusahaan agar dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti memberikan hak karyawan sebagaimana mestinya, memberikan rasa adil kepada karyawan, agar memperoleh karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi, menghargai karyawan sebagai mana mestinya, pengendalian biaya yang adil, memenuhi peraturan pemerintah, dan menghindari konflik.

Menurut Handoko (2016) “kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.”.Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait,

seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sutrisno (2016).

Teori lain mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Handoko dalam Sutrisno (2016) sedangkan menurut Mulyadi (2017) Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi.

Kompensasi tidak saja dapat di berikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materiil atau benda, Sutrisno (2016). Adapun menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kompensasi itu dapat di bagi menjadi dua aspek yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang di berikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. adapun kompensasi tidak langsung, maksudnya yaitu pemberian kompensasi tidak dikaitkan dengan hasil kerja yang bersangkutan. Kompensasi pelengkap karena kompensasi tidak langsung ini di berikan kepada karyawan hanya untuk melengkapi kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2017) “*A compentation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense.* (kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen). Menurut Mangkunegara (2017) kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai.

Menurut Kasmir (2016)” kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.” Sedangkan kompensasi menurut tohardi dalam Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksud untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

2.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor Pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga dan bahan baku, biaya

transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Faktor penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.
3. Standar dan biaya hidup pegawai.
Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.
4. Ukuran perbandingan Gaji
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya perbandingan tingkat Gaji pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
5. Permintaan dan persediaan
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu di jadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat Gaji pegawai.
6. Kemampuan membayar
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar Gaji pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Adapun menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan jumlah komponen yang di terima karyawan yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman
3. Beban kerja dan tanggung jawab
4. Jabatan
5. Jenjang kepangkatan/golongan
6. Prestasi kerja
7. Pertimbangan lain.

Adapun menurut Schermerhorn dalam Muflih (2017) dengan menggunakan sistem kompensasi insentif yaitu:

1. Penggajian bonus
Rencana gaji bonus memberikan gaji kepada karyawan berdasarkan pada prestasi target kinerja khusus atau beberapa sumbangan luar biasa lainnya.
2. Pembagian laba
Rencana pembagian laba mendistribusikan kepada karyawan (beberapa atau seluruh karyawan) suatu proporsi atau laba bersih yang diperoleh oleh perusahaan selama satu periode kerja yang telah ditetapkan.
3. Pembagian keuntungan
Rencana ini memperluas konsep pembagian laba dengan memungkinkan kelompok-kelompok karyawan untuk mengambil andil dalam setiap penghematan atau perolehan yang terlansir melalui usaha-usaha mereka untuk mengurangi biaya dan meningkatkan produktivitas.
4. Kepemilikan saham karyawan
Rencana ini melibatkan karyawan dalam kepemilikan saham di perusahaan yang memperkerjakan mereka.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji
Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas persisi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
3. *Benefit* dan *service*
Benefit dan *service* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *nonfinansial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pension, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

Menurut Simamora (2015) indikator kompensasi adalah

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

2.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah

1. Gaji
Gaji adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
3. Tunjangan
Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya.
4. Fasilitas
Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.2.4 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi
2. Kepuasan kerja Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi
3. Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah
4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya
5. Stabilitas karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil
6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik
7. Pengaruh serikat buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrisasi pada pekerjaannya
8. Pengaruh buruh Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari

2.2.5 Fungsi Kompensasi

Menurut Martoyo (1994) dalam Elmi (2017:84) fungsi kompensasi adalah:

1. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif
 - a. Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi.
 - b. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif.
2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
 - a. Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejolak di kalangan karyawan akibat ketidakpuasan. Pada gilirannya gejolak ketidakpuasan ini akan menimbulkan kerawanan ekonomi.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dengan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (2016) “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya” .

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang di alami pegawai dalam bekerja). Menurut Handoko (2019) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut cermin dari penyesuaian antara apa yang di peroleh dengan apa yang diharapkan.

Sedangkan menurut Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara (2017) mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*” (Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Menurut Siagian (2019) pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis

tentang kepuasan kerja di kaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

1. Kepuasan kerja dan prestasi.

Jika di muka telah dikatakan bahwa membahas kepuasan kerja bukan lah hal yang sederhana, salah satu buktinya ialah sukarnya menemukan jawaban pertanyaan apakah ada kaitan antara kepuasan kerja dengan prestasi seseorang.

2. Kepuasan kerja dan kemangkiran.

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli serta pengalaman banyak organisasi terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran.

3. Kepuasan kerja dan keinginan pindah.
Tidak dapat di sangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang.
4. Kepuasan kerja dan usia
Dalam pemeliharaan hubungan yang serasi antara organisasi dengan para anggotanya, kaitan antara usia karyawan dengan kepuasan kerja perlu mendapat perhatian.
5. Kepuasan kerja dan tingkat jabatan
Literatur mengenai hal ini memberi petunjuk bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula.
6. Kepuasan kerja dan besar kecilnya organisasi
Telah umum dimaklumi bahwa kehidupan berkarya di gunakan oleh manusia tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan material saja, akan tetapi juga untuk memenuhi berbagai kebutuhan lainnya seperti yang bersifat mental, psikologikal, social dan spiritual.

Sedangkan menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2019), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirinya akan menjadi prustasi.

2.3.2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Gaji
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Robbins dalam Muflih (2017) indikator kepuasan kerja di ukur dengan menggunakan lima indikator sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh dari seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan gaji yang yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
2. Kepuasan dengan kerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
3. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
4. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Dari pemaparan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dengan hubungan dengan rekan kerja dengan indikator Kepuasan kerja dengan gaji, Kepuasan kerja dengan kerjaan itu sendiri, Kepuasan kerja dengan promosi, Kepuasan Kerja dengan sikap atasan, Kepuasan Kerja dengan rekan kerja.

2.3.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengertian dari kepuasan kerja di atas juga kita mengetahui bahwa kepuasan itu sejatinya amatlah bergantung pada pribadi masing-masing karyawan atau bersifat subjektif. Akan tetapi terdapat beberapa faktor umum yang dapat memiliki peranan besar pada kepuasan karyawan secara umum pula. Menurut Sutrisno (2019, hlm. 77) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. **Kesempatan untuk maju.**
Dalam hal ini ada 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 mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.
3. **Gaji**
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah 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 karyawan.
5. **Pengawasan Sekaligus atasannya.**
Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
6. **Faktor instrinsik dari pekerjaan.**
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. **Kondisi kerja.**
Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. **Aspek sosial dalam pekerjaan.**
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. **Komunikasi yang lancar.**
Komunikasi yang tidak terhambat antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. **Fasilitas yang memadai.**
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Berikut merupakan penelitian sebelumnya yang digunakan pada penelitian ini, untuk memperkuat baik memperkuat variabel, indikator ataupun memperkuat metode analisis yang digunakan pada penelitian ini, penelitian sebelumnya disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel Yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Prawisdawati (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Malang.	Kompensasi Dan Kinerja Karyawan	Gaji, insentif dan bonus Kepuasan dengan gaji, kerjaan itu sendiri, promosi dan sikap atasan	Deskriptif Kuantitatif	Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja Uji t, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel Yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	Julian (2015) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Mandiri Adiyatra LawangMalang	Kompensasi, Motivasi dan Kinerja karyawan	Gaji, insentif dan bonus Kepuasan dengan gaji, kerjaan itu sendiri, promosi dan sikap atasan	Deskriptif Kuantitatif	1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja dan kompensasi finansial langsung berpengaruh dominan secara bersama-sama
3	Ermawati & Barlian (2018) Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Kompensasi Non Financial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta di Kabupaten Lumajang	Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Gaji, insentif dan bonus Kepuasan dengan gaji, kerjaan itu sendiri, promosi dan sikap atasan	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang tepat dan skema kompensasi berbasis kebijakan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karena, karyawan akan memberikan upaya maksimal untuk memberikan kinerja terbaik ketika skema kompensasi yang kompatibel (dengan situasi pasar saat ini) ditawarkan dan dikelola oleh organisasi. Dengan demikian, kompensasi (CN) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan (JP).
4	Nuray Akter, (2016: pp. 6318-6329) The Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Stud. University of Chittagong Bangladesh.2016	Kompensasi dan Kinerja	Gaji, insentif dan bonus Kepuasan dengan gaji, kerjaan itu sendiri, promosi dan sikap atasan	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang tepat dan skema kompensasi berbasis kebijakan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karena, karyawan akan memberikan upaya maksimal untuk memberikan kinerja terbaik ketika skema kompensasi yang kompatibel (dengan situasi pasar saat ini) ditawarkan dan dikelola oleh organisasi. Dengan demikian, kompensasi (CN) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan (JP).
5	Krisna Yudha (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Pegadaian Syariah Patal Palembang	Kompensasi dan kepuasan kerja	Gaji, insentif dan bonus Kepuasan dengan gaji, kerjaan itu sendiri, promosi dan sikap atasan	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah koefisien korelasi (R) sebesar 0,616; menunjukkan bahwa ada tautan yang kuat antara pelatihan dan kerja disiplin terhadap kepuasan kerja. Sedangkan koefisien penentuan (R square) dari 0,379. Dari hasil hipotesis diketahui bahwa pelatihan dan disiplin ilmu pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Mengetahui pengaruh pelatihan pegawai dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
6	Yusi Prihantini dan M. Mansur (Vol. 5, No. 3, (2017) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja	Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja	Gaji, insentif dan bonus Kepuasan dengan gaji, kerjaan itu sendiri,	Deskriptif Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa kompensasi positif dan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, ini dibuktikan dari nilai koefisien variabel sebesar 6288 dan nilai signifikan 0,000. Negatif dan motivasi yang tidak signifikan

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel Yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Terhadap Kepuasan kerja, Fakultas Ekonomi Unisma		promosi dan sikap atasan		pada kepuasan kerja, ini dibuktikan dari nilai koefisien variabel -1,156 dan nilai signifikan 0,258. Kerja disiplin pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini dibuktikan dari nilai koefisien variabel 5.534 dan nilai signifikan 0.000. Sebagai serta nilai signifikan Fuji <0,05, di mana H4 diterima, yang berarti ada beberapa variabel independen yang memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja).

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang ada dalam penelitian ini dengan peneltian terdahulu, berikut persamaan dan perbedaan tersebut:

1. Muflih (2017), dalam penelitian tersebut memiliki persamaan variable yaitu Kompensasi, namun terdapat perbedaan yaitu terdapat variable lain yaitu Motivasi.
2. Rahman (2017), dalam penelitian tersebut memiliki persamaan variable Y yaitu Kompensasi namun terdapat perbedaan pada variable X yaitu motivasi dan terdapat Variabel Y lainnya yaitu Kinerja karyawan.
3. Ernawati dan Berlian (2018), dalam penelitian tersebut memiliki persamaan variable yaitu Kompensasi namun terdapat perbedaan yaitu terdapat variable X yaitu motivasi dan Y Kinerja karyawan.
4. Nuray Akter (2016), dalam penelitian tersebut memiliki persamaan variable X yaitu Kompensasi, namun terdapat perbedaan pada variable Y yaitu kinerja.
5. Krisna Yudha (2018), dalam penelitian tersebut memiliki persamaan variable yaitu Kepuasan Karyawan, namun terdapat perbedaan yaitu terdapat variable X yaitu Motivasi, Pelatihan dan disiplin kerja.
6. Yusi Prihantini dan M. Mansur (2017), dalam penelitian tersebut memiliki persamaan *variable* yaitu Kepuasan Karyawan, namun terdapat perbedaan yaitu terdapat variable X₂ yaitu motivasi.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

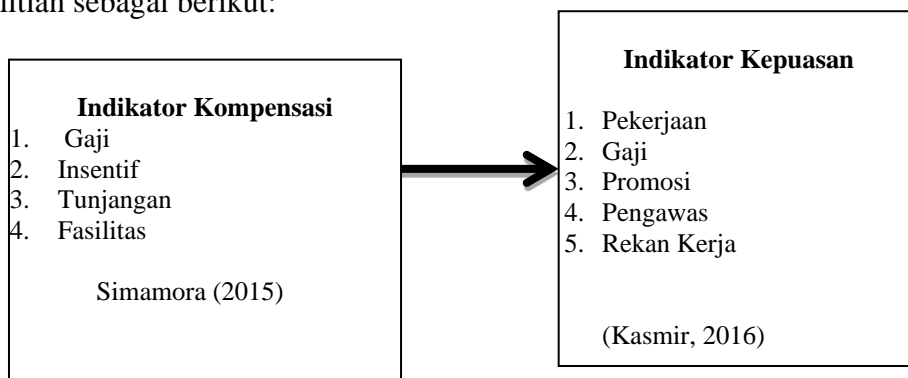
Bank CCB Indonesia merupakan sebuah organisasi yang memiliki visi dan misi dan tujuan organisasi. Tercapainya visi dan misi karena semua unsur di dalam organisasi bekerja sama dan dengan baik. Terciptanya kerja sama antara pemimpin dengan karyawan adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi karena kekompakan tersebut akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan merealisasikan visi dan misi organisasi.

Keberhasilan sebuah organisasi salah satunya bergantung pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Kasmir (2016) “kepuasan kerja merupakan

suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya”. Bagaimana pemimpin dapat kepuasan kerja terhadap karyawan. Sehingga ketika kepuasan kerja dapat dirasakan karna adanya pemberian kompensasi yang baik maka seorang Pemimpin akan melakukan cara yang menguntungkan bagi kelangsungan hidup organisasinya.

Dalam hal memperlihatkan karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya, karena mereka adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi perusahaan. Oleh karena itu menciptakan suatu organisasi diperlukan kebijakan-kebijakan yang berpihak kepada karyawan dan organisasi untuk mencapai tujuan bersama, karyawan dalam suatu organisasi perlu membina kebersamaan salah satunya dengan pemberian Kompensasi. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam keinginan tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, opini, cara berfikir dan karakter, perasaan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama yaitu untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis membuat konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian: Diduga bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian, yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan *explanatory survey*, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan menyebarkan kuesioner kepada setiap pegawai.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Umum dan *General Affair Bank CCB Indonesia Jakarta*. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas (X) adalah kompensasi sedangkan untuk variabel terikat (Y) kepuasan kerja.

Unit analisis yang digunakan penelitian ini adalah unit analisis berupa individual yang merupakan respon setiap individu, Individu yang dimaksud yaitu Karyawan Divisi Umum dan *General Affair Bank CCB Indonesia Jakarta* yang dijadikan unit analisis pegawai dengan jumlah 35 orang.

Peneliti mengambil lokasi penelitian pada Bank CCB Indonesia Jakarta.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis data penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif

2. Sumber Penelitian

Sedangkan sumber penelitian antara lain:

a. Data Primer

Penelitian menggunakan data primer berupa yaitu mengolah data kuesioner, yang didapat dari bagian Divisi umum dan GA di Bank CCB Indonesia yang kemudian diolah untuk mendukung penelitian.

b. Data Sekunder

Peneliti menggunakan data sekunder, diperoleh dengan mendapatkan data dari Bank CCB Indonesia salah satunya adalah kompensasi yang diberikan Bank CCB Indonesia.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Bank CCB Indonesia Jakarta.

Variabel	Indikator	Ukuran	Ukuran
Kompensasi (X ₁)	1. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> Gaji yang diberikan sesuai dengan aturan perusahaan Gaji yang diberikan merujuk pada aturan pemerintah Gaji yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan karyawan 	Ordinal
	2. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan memberikan insentif kehadiran kepada karyawan bagian umum dan general affair Perusahaan memberikan insentif kepada semua karyawan tanpa membedakan Perusahaan memberikan karyawan insentif non finansial atau bukan berupa uang. 	
	3. Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan memberikan tunjangan berupa BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Perusahaan memberikan tunjangan jabatan kepada setiap karyawan 	
	4. Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan Fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan kerja setiap karyawan 	
Kepuasan kerja (Y)	1. Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan. Posisi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai Karyawan sangat mencintai pekerjaannya saat ini 	Ordinal
	2. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku Gaji yang diberikan memberikan kepuasan kepada karyawan yang bekerja 	
	3. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> Promosi dilakukan secara rutin dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan Promosi berlaku untuk semua karyawan yang bekerja di bagian umum dan general affair Karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk menempati suatu jabatan. 	
	4. Pengawas	<ul style="list-style-type: none"> Atasan memberikan arahan kepada karyawan yang mengalami kesulitan Semua pekerjaan diawasi oleh atasan. 	
	5. Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan di dalam perusahaan saling membantu satu sama lain Tujuan perusahaan diraih dengan kerja sama antara karyawan dengan atasan Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di dalam lingkungan perusahaan. 	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Jenis penarikan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan teknik yang digunakan adalah *sensus* jenuh. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 35 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara :

1. Data Primer

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu:

a. Wawancara

Yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti yaitu mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kegiatan wawancara dilakukan dengan kepala bagian Karyawan Bank CCB Indonesia Jakarta.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank CCB Indonesia Jakarta. kepada responden untuk menjawab.

Tabel 3.2 Skala Likert

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono,2020

Keterangan:

Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5

Setuju (S) diberi skor = 4

Kurang Seutuju (KR) diberi skor = 3

Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

2. Data Sekunder

Untuk data sekunder ini, pengumpulan data diperoleh dengan mengumpulkan data dari buku referensi, jurnal dari media internet.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Rumus yang digunakan untuk Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item kuisisioner, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang

merupakan jumlah tiap skor butir. Pramesti (2017) menyatakan “item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang minimum untuk memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ ”. Jadi kalau korelasi antara butir tiga skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk uji validasi adalah sebagai berikut:

Untuk uji validasi adalah sebagai berikut:

Korelasi pearson product moment

$$r = \frac{n\sum xy. \sum x \sum y}{\sqrt{n\sum x^2 (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Nilai yang diperoleh dari banyak dalam setiap item
- Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y
- n = Jumlah responden.

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.

Kuesioner dapat berfungsi sebagai instrumen pengukuran data-data yang akurat dan terpercaya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} di mana nilai r_{hitung} diambil dengan perhitungan bantuan SPSS 23 pada *output* “Item Total Statistic” kolom r_{hitung} .

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu intrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reabilitas minimal 0,6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan realibel jika nilai *Alpha Cronbach* > 0.6 , sedangkan suatu intrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha Cronbach < 0.6 ,

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbatch*, yaitu:

$$r_i = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

- K : Jumlah Instrumen Pertanyaan
- $\sum S_i^2$: Jumlah varian dari tiap instrument
- S_x^2 : Varian keseluruhan instrumen

Sekumpulan pertanyaan untuk mengukur suatu variable dikatakan reliabel dan berhasil mengukur dimensi variabel yang kita ukur jika koefisiennya minimal 0,6.

Tabel 3.3 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Interval	Keterangan
1	< 0,200	Sangat Rendah
2	0,200 - 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1.000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2022

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, maka digunakan metode deskriptif guna mempermudah memahami data. Analisis deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2020) Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya. Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. untuk mengetahui bagaimana keadaan respondennya.

Menurut Sugiyono (2020) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuisisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interpretasi Hasil

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Baik
21% - 40%	Baik
41% -60%	Cukup Baik
61% - 80%	Tidak Baik
81% - 100%	Sangat Tidak Baik

Interprestasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent (X)* dan variabel *Dependent (Y)* yang diteliti.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono (2020), uji regresi linear sederhana adalah pengujian terhadap data yang mana terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan satu variabel dependen, dimana variabel tersebut bersifat kausal (berpengaruh). Persamaan dari regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja (Variabel dependen)

X = Kompensasi (Variabel independen)

a = Konstanta

b = Angka arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan b (-) maka terjadi penurunan X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

3.8.3 Uji Hipotesis (Uji t) dan Koefisien Determinasi

1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2017) Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun kriterianya yaitu:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2017) Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank CCB Indonesia Jakarta. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Berikut merupakan hasil pengumpulan data untuk mengetahui kondisi variabel kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di Bank CCB Indonesia. Untuk unit analisis yang digunakan adalah unit analisis berupa individual, data yang diperoleh penulis dari respon setiap orang/ individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di Bank CCB Indonesia. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu data primer yang diperoleh penulis secara langsung. Hasil penelitian dan pengolahan data kuesioner sebagai berikut:

4.1.1 Profil Responden

1. Jenis Kelamin

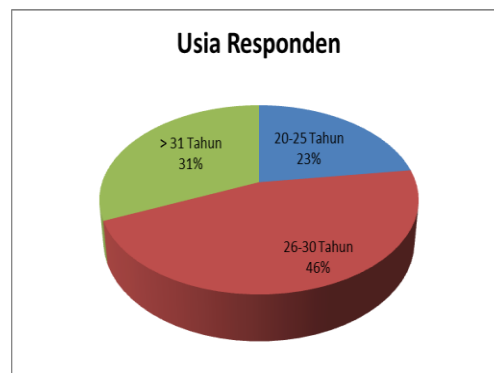


Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden

Gambar 4.1 menunjukkan jenis kelamin responden pada penelitian ini dapat dilihat bahwa jenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang atau sekitar 48% dan jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang atau 52%. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa jumlah laki-laki lebih banyak dari pada perempuan.

2. Usia Responden

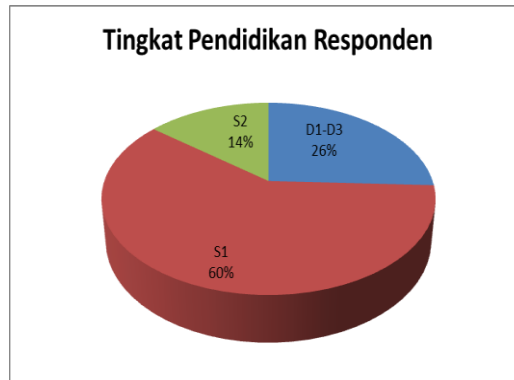


Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.2 Usia Responden

Berdasarkan gambar 4.2 mengenai usia responden, dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20-25 tahun berjumlah 8 orang atau sekitar 23%, responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 46% atau sekitar 16 orang, responden berusia > 31 tahun berjumlah 31% atau sekitar 11 orang.

3. Tingkat Pendidikan

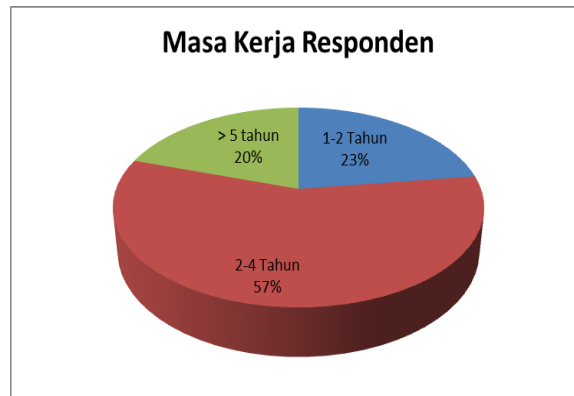


Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan tingkat pendidikan responden pada penelitian ini, tingkat pendidikan didominasi oleh D1-D3 dengan jumlah 26% atau sekitar 9 orang, tingkat pendidikan S1 berjumlah 60% atau sekitar 21 orang dan tingkat pendidikan S2 berjumlah 14% atau sekitar 5 orang.

4. Masa Kerja Responden



Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.4 Masa Kerja Responden

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa masa kerja responden didominasi oleh masa kerja karyawan 2-4 tahun dengan persentase sebanyak 57% atau sekitar 20 orang, masa kerja karyawan 1-2 tahun berjumlah 23% atau sekitar 8 orang dan sisanya karyawan yang memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 7 orang atau sekitar 20%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df (n-2) dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,333., hasil uji validitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja

No	Butir Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kompensasi					
1	Pernyataan ke-1	0,594	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan ke-2	0,787	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan ke-3	0,727	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan ke-4	0,782	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan ke-5	0,840	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan ke-6	0,458	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan ke-7	0,894	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan ke-8	0,731	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan ke-9	0,748	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan ke-10	0,748	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kepuasan Kerja					
1	Pernyataan ke-1	0,727	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan ke-2	0,722	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan ke-3	0,816	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan ke-4	0,882	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan ke-5	0,871	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan ke-6	0,508	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan ke-7	0,493	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan ke-8	0,366	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan ke-9	0,386	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan ke-10	0,702	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pernyataan ke-11	0,702	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Pernyataan ke-12	0,685	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Pernyataan ke-12	0,386	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dari 10 pernyataan pada variabel kompensasi semua item dinyatakan valid karena memenuhi kriteria yaitu nilai $R_{hitung} > 0,333$. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja dengan jumlah item pernyataan yaitu 13 dan semua r_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar 0,333 lebih besar dari R_{tabel} , maka semua item pernyataan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid, karena sesuai dengan kriteria $R_{hitung} > 0,333$.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	10

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,904 berada pada interval (0,800 – 1.000) yang artinya adalah pernyataan pada variabel kompensasi memiliki reliabel yang tinggi. Dimana *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yang artinya variabel kompensasi reliabel.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,872	13

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,872 berada pada interval (0,800 – 1.000) yang artinya adalah pernyataan pada variabel kepuasan kerja memiliki reliabel yang tinggi. Dimana *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yang artinya variabel kepuasan kerja reliabel.

4.2.2 Pemberian Kompensasi di CCB Bank Indonesia

Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi pada CCB Bank Indonesia, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel pemberian kompensasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut ini:

1. Gaji

Tabel 4.4 Gaji yang diberikan sesuai dengan aturan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,9	2
Kurang Setuju	3	5	14,3	15
Setuju	4	18	51,4	72
Sangat Setuju	5	11	31,4	55
Jumlah		35	100	144

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang, kurang setuju sebanyak 5 orang, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (144) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 82,28 %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan menilai baik pada Gaji yang diberikan sesuai dengan aturan perusahaan.

Tabel 4.5 Gaji yang diberikan merujuk pada aturan pemerintah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	3	8,6	6
Kurang Setuju	3	6	17,1	18
Setuju	4	17	48,6	68
Sangat Setuju	5	9	25,7	45
Jumlah		35	100	137

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, yang menjawab setuju sebanyak 17 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (137) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 78,28%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaji yang diberikan merujuk pada aturan pemerintah.

Tabel 4.6 Gaji yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	3	8,6	2
Kurang Setuju	3	8	22,9	21
Setuju	4	16	45,7	44
Sangat Setuju	5	8	22,9	80
Jumlah		35	100	147

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju 3 orang, kurang setuju sebanyak 8 orang, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (147) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan menilai baik pada Gaji yang diberikan sesuai dengan aturan perusahaan.

2. Insentif

Tabel 4.7 Perusahaan memberikan insentif kehadiran kepada karyawan bagian umum dan *general affair*

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	5,7	0
Kurang Setuju	3	9	25,7	24
Setuju	4	14	40,0	24
Sangat Setuju	5	10	28,6	64
Jumlah		35	100	134

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (134) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 76,57%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan insentif kehadiran kepada karyawan bagian umum dan *general affair*.

Tabel 4.8 Perusahaan memberikan insentif kepada semua karyawan tanpa membeda-bedakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,9	2
Kurang Setuju	3	8	22,9	24
Setuju	4	16	45,7	64
Sangat Setuju	5	10	28,6	50
Jumlah		35	100,0	140

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (140) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 80%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan menilai baik Perusahaan memberikan insentif kepada semua karyawan tanpa membeda-bedakan.

Tabel 4.9 Perusahaan memberikan karyawan insentif non finansial atau bukan berupa uang

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	16	45,7	48
Setuju	4	12	34,3	48
Sangat Setuju	5	7	20,0	35
Jumlah		35	100,0	131

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang, yang menjawab setuju sebanyak 12 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (131) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 74,85 %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan menilai baik pada Perusahaan memberikan karyawan insentif non finansial atau bukan berupa uang.

3. Tunjangan

Tabel 4.10 Perusahaan memberikan tunjangan hari tua untuk karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,9	2
Kurang Setuju	3	6	17,1	18
Setuju	4	15	42,9	60
Sangat Setuju	5	13	37,1	65
Jumlah		35	100,0	145

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (145) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 82,85%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Perusahaan memberikan tunjangan hari tua untuk karyawan.

Tabel 4.11 Perusahaan memberikan tunjangan jabatan kepada setiap karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	6	17,1	18
Setuju	4	15	42,9	60
Sangat Setuju	5	14	40,0	70
Jumlah		35	100,0	148

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (148) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 84,57%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan tunjangan jabatan kepada setiap karyawan.

4. Fasilitas

Tabel 4.12 Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,9	2
Kurang Setuju	3	6	17,1	18
Setuju	4	14	40,0	56
Sangat Setuju	5	14	40,0	70
Jumlah		35	100,0	146

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (146) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 83,42%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan.

Tabel 4.13 Fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan kerja setiap karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,9	2
Kurang Setuju	3	6	17,1	18
Setuju	4	14	40,0	56
Sangat Setuju	5	14	40,0	70
Jumlah		35	100,0	146

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (146) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 83,42%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan kerja setiap karyawan.

Tabel 4.14 Hasil Rata-Rata Responden Pada Variabel Pemberian Kompensasi

No	Pernyataan	Total Tanggapan Responden %	Rata-Rata Perindikator %
Gaji			
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan aturan perusahaan	82,28	
2	Gaji yang diberikan merujuk pada aturan pemerintah	78,28	
3	Gaji yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan karyawan	76,57	79,04
Insentif			
4	Perusahaan memberikan insentif kehadiran kepada karyawan bagian umum dan <i>general affair</i>	80	
5	Perusahaan memberikan insentif kepada semua karyawan tanpa membeda-bedakan	74,85	
6	Perusahaan memberikan karyawan insentif non finansial atau bukan berupa uang	82,85	79,23
Tunjangan			
7	Perusahaan memberikan tunjangan hari tua untuk karyawan	84,57	
8	Perusahaan memberikan tunjangan jabatan kepada setiap karyawan	83,99	83,42
Fasilitas			
9	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan	83,42	
10	Fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan kerja setiap karyawan	83,42	80,69
Rata-Rata Tanggapan Responden Perindikator			80,68

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden variabel pemberian kompensasi yaitu sebesar **80,68%**. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian karyawan pada CCB Bank Indonesia terhadap pemberian kompensasi yang diberikan sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai Indikator-indikator yang ada pada variabel kompensasi. Tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator tunjangan dengan persentase sebesar **83,42%**, sedangkan untuk indikator terendah terletak pada indikator gaji dengan persentase sebesar **79,04%**.

Tabel 4.15 Statistik Pemberian Kompensasi

Statistics		
Kompensasi		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		40,23
Median		40,00
Mode		40 ^a
Variance		36,123
Range		24
Sum		1408

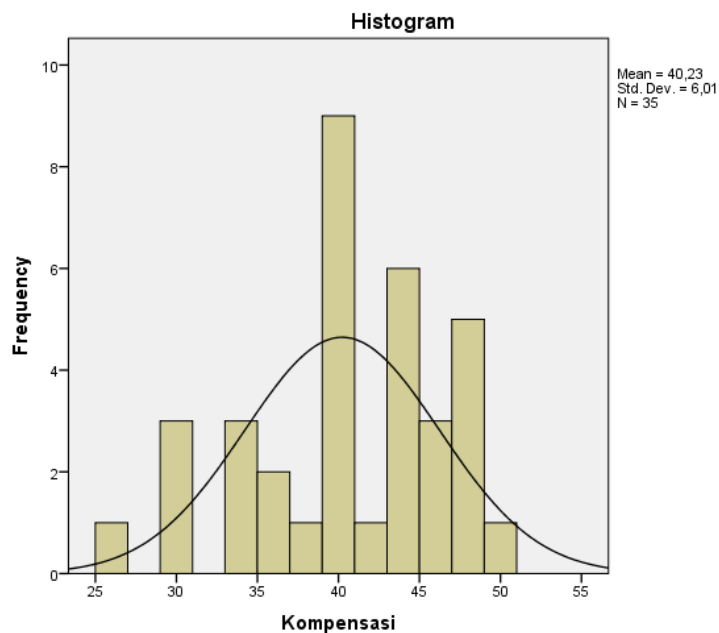
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Rata-rata empirik pemberian kompensasi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 40,23, dengan *range* 24 dan total skor sebesar 1408. Untuk mengetahui pemberian kompensasi yang diberikan oleh CCB Bank Indonesia, maka hasil pengolahan data statistik deskriptif pemberian kompensasi dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1 (10) + 5 (10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 40,23 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $40,23 > 30$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kompensasi (X) dapat dikatakan baik.



Gambar 4.5 Histogram Pemberian Kompensasi

4.2.3 Kepuasan Kerja Karyawan Bagian General Affair di CCB Bank Indonesia

Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada CCB Bank Indonesia, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel pemberian kompensasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut ini:

1. Pekerjaan

Tabel 4.16 Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	5	14,3	15
Setuju	4	12	34,3	48
Sangat Setuju	5	18	51,4	90
Jumlah		35	100,0	153

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang, yang menjawab setuju sebanyak 12 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (153) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 87,42%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan.

Tabel 4.17 Posisi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	5,7	4
Kurang Setuju	3	7	20,0	21
Setuju	4	9	25,7	36
Sangat Setuju	5	17	48,6	85
Jumlah		35	100,0	146

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, yang menjawab setuju sebanyak 9 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (146) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 83,42%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Posisi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai.

Tabel 4.18 Karyawan sangat mencintai pekerjaannya saat ini

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	5,7	4
Kurang Setuju	3	8	22,9	24
Setuju	4	11	31,4	44
Sangat Setuju	5	14	40,0	70
Jumlah		35	100,0	142

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang, yang menjawab setuju sebanyak 11 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (144) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 81,14%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan sangat mencintai pekerjaannya saat ini.

2. Gaji

Tabel 4.19 Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,9	2
Kurang Setuju	3	7	20,0	21
Setuju	4	11	31,4	44
Sangat Setuju	5	16	45,7	80
Jumlah		35	100,0	147

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, yang menjawab setuju sebanyak 11 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (147) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 84%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Tabel 4.20 Gaji yang diberikan memberikan kepuasan kepada karyawan yang bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,9	2
Kurang Setuju	3	9	25,7	27
Setuju	4	8	22,9	32
Sangat Setuju	5	17	48,6	85
Jumlah		35	100,0	146

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang, yang menjawab setuju sebanyak 8 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (146) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 83,34%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaji yang diberikan memberikan kepuasan kepada karyawan yang bekerja.

3. Promosi

Tabel 4.21 Promosi dilakukan secara rutin dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	11	31,4	33
Setuju	4	6	17,1	23
Sangat Setuju	5	18	51,4	90
Jumlah		35	100,0	147

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang, yang menjawab setuju sebanyak 6 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (147) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 84%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa promosi dilakukan secara rutin dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Tabel 4.22 Promosi berlaku untuk semua karyawan yang bekerja di bagian umum dan general affair

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,9	2
Kurang Setuju	3	10	28,6	30
Setuju	4	6	17,1	24
Sangat Setuju	5	18	51,4	90
Jumlah		35	100,0	146

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang, yang menjawab setuju sebanyak 6 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (146) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 83,42%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Promosi berlaku untuk semua karyawan yang bekerja di bagian umum dan general affair.

Tabel 4.23 Karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk menempati suatu jabatan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	11	31,4	33
Setuju	4	6	17,1	24
Sangat Setuju	5	18	51,4	90
Jumlah		35	100,0	147

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang, yang menjawab setuju sebanyak 6 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (147) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 83,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk menempati suatu jabatan.

4. Pengawas

Tabel 4.24 Atasan memberikan arahan kepada karyawan yang mengalami kesulitan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,9	2
Kurang Setuju	3	6	17,1	18
Setuju	4	14	40,0	56
Sangat Setuju	5	14	40,0	79
Jumlah		35	100,0	146

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (146) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 83,42%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan menilai baik pada Gaji yang diberikan sesuai dengan aturan perusahaan

Tabel 4.25 Semua pekerjaan diawasi oleh atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	4	11,4	12
Setuju	4	15	42,9	60
Sangat Setuju	5	16	45,7	80
Jumlah		35	100	152

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (152) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 86,85%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Semua pekerjaan diawasi oleh atasan.

5. Rekan Kerja

Tabel 4.26 Karyawan di dalam perusahaan saling membantu satu sama lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	4	11,4	12
Setuju	4	15	42,9	60
Sangat Setuju	5	16	45,7	80
Jumlah		35	100,0	152

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (152) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 86,68%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan menilai baik pada Gaji yang diberikan sesuai dengan aturan perusahaan

Tabel 4.27 Tujuan perusahaan diraih dengan kerja sama antara karyawan dengan atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	4	11,4	12
Setuju	4	15	42,9	60
Sangat Setuju	5	16	45,7	80
Jumlah		35	100,0	152

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (152) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 86,48%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Tujuan perusahaan diraih dengan kerja sama antara karyawan dengan atasan.

Tabel 4.28 Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di dalam lingkungan perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	0	0	0
Setuju	4	20	44,3	80
Sangat Setuju	5	15	45,7	80
Jumlah		35	100,0	190

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (190) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×35 (Jumlah responden) = 91,42%. Hasil tersebut menunjukkan Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di dalam lingkungan perusahaan.

Tabel 4.29 Hasil Rata-Rata Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Total Tanggapan Responden %	Rata-Rata Perindikator %
Pekerjaan itu sendiri			
1	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan.	87,42	
2	Posisi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai	83,42	
3	Karyawan sangat mencintai pekerjaannya saat ini	81,14	83,99
Gaji			
4	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku	84	
5	Gaji yang diberikan memberikan kepuasan kepada karyawan yang bekerja	83,42	83,71
Promosi			
6	Promosi dilakukan secara rutin dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	84	
7	Promosi berlaku untuk semua karyawan yang bekerja di bagian umum dan general affair	83,42	
8	Karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk menempati suatu jabatan	84	83,8
Pengawas			
9	Atasan memberikan arahan kepada karyawan yang mengalami kesulitan	83,42	
10	Semua pekerjaan diawasi oleh atasan.	86,85	85,14
Rekan Kerja			
11	Karyawan di dalam perusahaan saling membantu satu sama lain	86,68	
12	Tujuan perusahaan diraih dengan kerja sama antara karyawan dengan atasan	86,68	
13	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di dalam lingkungan perusahaan.	91,42	88,26
Rata-Rata Tanggapan Responden Perindikator			84,98

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil rata-rata tanggapan responden variabel kepuasan kerja yaitu sebesar **84,98%**. Rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan berdasarkan pendapat karyawan adalah puas. tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator rekan kerja dengan persentase sebesar **88,26%**, sedangkan untuk indikator dengan rata-rata terkecil yaitu pada indikator Gaji dengan nilai persentase sebesar **83,71%**.

Tabel 4.30 Statistik Deskriptif

Statistics		
Kepuasan Kerja		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		54,97
Median		57,00
Mode		51
Variance		47,382
Range		26
Sum		1924

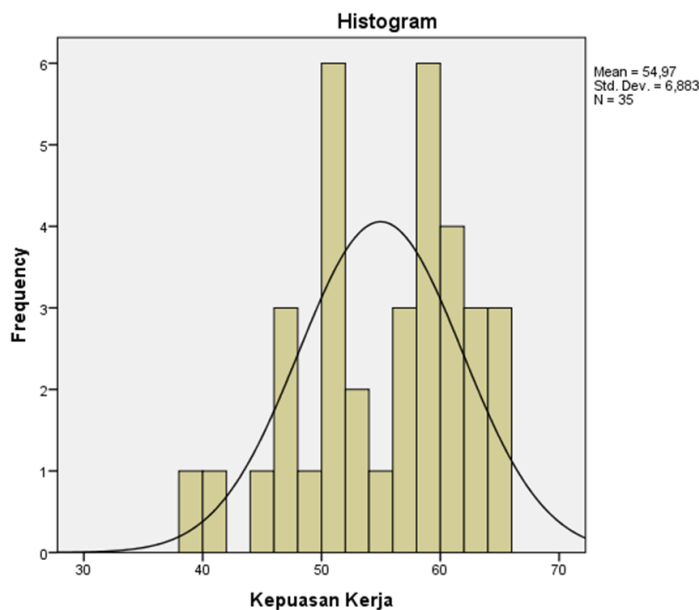
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Rata-rata empirik kepuasan kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 54,97, dengan *range* 24 dan total skor sebesar 1924. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan terhadap CCB Bank Indonesia, maka hasil pengolahan data statistik deskriptif pemberian kompensasi dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1 (13) + 5 (65)}{2} = 39$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 54,97 dan skor rata-rata teoritis sebesar 39, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $54,97 > 39$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kepuasan kerja (X) dapat dikatakan baik



Gambar 4.6 Histogram Kepuasan Kerja

4.2.4 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di CCB Bank Indonesia

Berikut adalah Berikut merupakan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS untuk mengetahui pengaruh variabel pemberian kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja di sajikan pada tabel di bawah ini:

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja di CCB Bank Indonesia, Setelah dilakukan penganalisisan dengan bantuan program SPSS versi 23, maka didapatkan *output* sebagai berikut:

Tabel 4.31 Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35,475	7,345		4,830	,000
Kompensasi	,485	,181	,423	2,683	,011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 35,475 + 0,485X$$

- Berdasarkan persamaan regresi di atas, nilai konstanta sebesar 35,475. menyatakan bahwa jika nilai variabel pemberian kompensasi nilainya 0, maka nilai kepuasan kerja karyawan adalah 35,475.
- Nilai koefisien kepuasan kerja adalah sebesar 0,485X bernilai positif menyatakkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel pemberian kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,485X.

2. Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji t guna melihat hubungan antara variabel dependen dan independen secara parsial dalam hal ini adalah variabel pemberian kompensasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32 Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35,475	7,345		4,830	,000
Kompensasi	,485	,181	,423	2,683	,011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan df ($n-2$) = $35-2 = 33$ adalah sebesar 1.69236.

Nilai signifikan variabel pemberian kompensasi 0.011 dengan menggunakan t tabel dengan taraf nyata $dk = 35-2 = 33$ maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $2,683 > 1.69236$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa uji hipotesis pada penelitian ini diterima, yang menunjukkan pemberian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CCB Bank Indonesia.

3. Analisis Determinasi

Berikut merupakan analisis determinasi untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CCB Bank Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.33 Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,423 ^a	,279	,254	0,081

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Angka R Square (R^2) sebesar 0,279 memberikan makna bahwa variabel pemberian kompensasi hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 27,9% sedangkan sisanya 72,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan dan Interpretasi

4.3.1 Pemberian Kompensasi di CCB Bank Indonesia

Kompensasi merupakan semua imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa atau hasil kerjanya di perusahaan. Dimana imbalan tersebut dapat berupa uang atau barang, baik secara langsung atau tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya karyawan akan diberikan sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Salah satu tujuan dari kebijakan pemberian sebuah kompensasi meliputi: Penghargaan terhadap prestasi karyawan. Menjamin keadilan gaji karyawan. Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan.

Pada penelitian ini diperoleh informasi sekaligus data mengenai pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu CCB Bank Indonesia kepada karyawan berupa pemberian gaji, pemberian insentif, tunjangan dan fasilitas.

Gaji yang diberikan oleh perusahaan CCB Bank Indonesia sudah mengikuti regulasi pemerintah yaitu memberikan gaji sesuai UMR yang berlaku di DKI Jakarta, dan setiap tahun angka pemberian gaji tersebut bisa naik, selain itu perusahaan memberikan insentif kepada karyawan berupa insentif kehadiran dengan perhitungan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, tunjangan diberikan untuk karyawan dengan jabatan tertentu dengan nominalnya atau jumlah tunjangan disesuaikan dengan

aturan yang berlaku di dalam perusahaan, dan terakhir adalah fasilitas yang diberikan oleh karyawan seperti fasilitas yang menunjang semua pekerjaan.

4.3.2 Kepuasan Kerja Karyawan Bagian General Affair di CCB Bank Indonesia

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator kepuasan kepada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada Gaji, kepuasan pada promosi, kepuasan pada rekan kerja dan kepuasan pada pengawasan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan bagian General Affair adalah pada rekan kerja, berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa rekan kerja di departemen General Affair satu sama lain memiliki keinginan dan tujuan yang sama, yaitu membantu mencapai tujuan bersama oleh karena itu para karyawan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, dan meminimalisir adanya perselisihan yang dapat merusak kekompakan di dalam bekerja.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CCB Bank Indonesia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian ini dibuktikan dengan hipotesis yang dibuat dengan dibuktikan dengan pengujian hipotesis dan diperoleh nilai bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,683 > 1.692$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa uji hipotesis pada penelitian ini diterima, yang menunjukkan pemberian kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CCB Bank Indonesia.

Berdasarkan hasil pada penelitian ini bahwa kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan terhadap CCB Bank Indonesia sudah puas, akan tetapi karyawan masih menuntut ingin diberi kenaikan gaji yang lebih tinggi dari gaji yang diberikan oleh perusahaan, oleh karena itu salah satu tuntutan karyawan kepada perusahaan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk CCB Bank dalam mengambil keputusan baik memberikan kenaikan gaji yang diinginkan para karyawan maupun tidak dengan meninjau aspek-aspek yang menjadi pertimbangan seperti masa kerja karyawan, performa kerja karyawan ataupun tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh nilai rata-rata sebesar 80,68%. Yang artinya pemberian kompensasi berdasarkan penilaian karyawan sangat baik, Tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator tunjangan dengan persentase sebesar 83,42%, sedangkan untuk indikator terendah terletak pada indikator Gaji dengan persentase sebesar 79,04%
2. Berdasarkan analisis pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 84,98%. sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan berdasarkan pendapat karyawan adalah puas. tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator rekan kerja dengan persentase sebesar 88,26%, sedangkan untuk indikator dengan rata-rata terkecil yaitu pada indikator Gaji dengan nilai persentase sebesar 83,71%.
3. Berdasarkan persamaan regresi diperoleh persamaan $35,475 + 0,485X$. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,683 > 1.69236$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa uji hipotesis pada penelitian ini diterima, yang menunjukkan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CCB Bank Indonesia

5.2 Saran

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator terendah pada pemberian kompensasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah indikator gaji, saran yang diberikan adalah CCB Bank perlu mempertimbangkan tuntutan kenaikan gaji kepada setiap karyawan dengan meninjau aspek-aspek yang berlaku dalam perjanjian kerja yang telah dibuat oleh perusahaan.
2. Saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu memberikan dan memnuhi tuntutan yang diinginkan karyawan baik secara moril atau pun material.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustyn, Renata Riskia. (2018). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Pelanggan Kantor Pos Purworejo)*. Diponegoro Journal Of Management Volume 2, Nomor 2, Tahun 2018, Halaman 1-8 ISSN (Online): 2337-3792
- Bangun, Wilson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih. Bahasa : Paramita Rahay, Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Gujarati, Damodar. (2017). *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta. Terjemahan. Sumarno Zain.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo PersadaS
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya..
- Mulyadi. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pramesti, Getut. (2016). *Statistika Lengkap Secara Teori dan Aplikasi dengan SPSS 23*, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2017). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Sondang P. Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. On.

- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yukl, Gary (2017) *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Jakarta : Indeks.
- Zainal, Veithzal Rivai et. all. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Prihantini, Y., Mansur, M., & ABS, M. K. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang)*. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(1).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	= Ramdani
Tempat Tanggal Lahir	= Bogor, 26 November 1998
Alamat	= Jalan Nurkim Cibogel No 08 RT/RW 03/12 Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor Selatan Kode Pos 16610
Agama	= Islam
Usia	= 23 Tahun
Riwayat Pendidikan	
SD	= SDN Kota Batu 08
SMP	= MTS Al-Inayah
SMA	= MANS Insan Kamil Bogor

Bogor, 12 Oktober 2022

Ramdani

NPM

021116294



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DIVISI UMUM DAN GENERAL AFFAIR
BANK CCB INDONESIA JAKARTA**

Oleh: Ramdani

NPM : 021116294

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pakuan

Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan
untuk kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerja sama Anda.

Petunjuk Pengisian

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda, Untuk pertanyaan pilihan, berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda Pilih.

Bagian 1. Profil Responden

Nomor Responden:				
Jenis Kelamin Responden:	A. Laki-Laki	B. Perempuan		
Usia	< 20 Tahun	21-25 Tahun	26-30 Tahun	>31 Tahun
Tingkat Pendidikan Responden	A.SMP	B.SMA	C.D3	D.S1
Masa Kerja	1-2 Tahun	3-6 Tahun	>6 Tahun	

Berilah tanda (V) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut :

Keterangan :

Lampiran 1. Kuesioner

X	Kompensasi					
No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan aturan perusahaan					
2	Gaji yang diberikan merujuk pada aturan pemerintah					
3	Gaji yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan karyawan					
Insentif						
4	Perusahaan memberikan insentif kehadiran kepada karyawan bagian umum dan <i>general affair</i>					
5	Perusahaan memberikan insentif kepada semua karyawan tanpa membedakan					
6	Perusahaan memberikan karyawan insentif non finansial atau bukan berupa uang					
Tunjangan						
7	Perusahaan memberikan tunjangan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan					
8	Perusahaan memberikan tunjangan jabatan kepada setiap karyawan					
Fasilitas						
9	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan					
10	Fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan kerja setiap karyawan					

X	Kepuasan Kerja					
No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan.					
2	Posisi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai					
3	Karyawan sangat mencintai pekerjaannya saat ini					
Gaji						
4	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku					
5	Gaji yang diberikan memberikan kepuasan kepada karyawan yang bekerja					
Promosi						
6	Promosi dilakukan secara rutin dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan					
7	Promosi berlaku untuk semua karyawan yang bekerja di bagian umum dan <i>general affair</i>					
8	Karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk menempati suatu jabatan					
Pengawas						
9	Atasan memberikan arahan kepada karyawan yang mengalami kesulitan					
10	Semua pekerjaan diawasi oleh atasan.					
Rekan Kerja						
11	Karyawan di dalam perusahaan saling membantu satu sama lain					
12	Tujuan perusahaan diraih dengan kerja sama antara karyawan dengan atasan					
13	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di dalam lingkungan perusahaan.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Kompensasi

No.Urut	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	XTOT
1	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	43
2	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	43
3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
6	4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	43
7	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	35
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	46
10	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	43
11	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	36
12	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	46
13	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	44
14	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	34
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
16	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	5	2	2	2	2	3	2	4	2	2	26
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
21	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
27	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
28	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
30	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
33	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47

No.Uru t	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	YTOTA L
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	62
2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	58
3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	51
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	53
6	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57
7	4	2	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	51
8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	50
9	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	58
10	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	58
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
12	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	47
13	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	56
14	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	51
15	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	59
16	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	45
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
18	5	2	2	2	2	3	2	4	2	5	5	5	2	41
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
21	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	63
22	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	61
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	60
24	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	47
25	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	53
26	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	57
27	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	61
28	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	51
29	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	63
30	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	3	58
31	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	59
32	3	3	3	3	3	5	5	4	5	3	3	3	5	48
33	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	61
34	5	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	54
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Variabel X

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Kompensasi
X1	Pearson Correlation	1	,671**	,553**	,540**	,482**	,250	,404**	,323*	,062	,062	,594**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,002	,074	,008	,029	,362	,362	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	,671**	1	,874**	,626**	,577**	,350*	,550**	,349*	,344*	,344*	,787**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,020	,000	,020	,022	,022	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3	Pearson Correlation	,553**	,874**	1	,577**	,534**	,273	,565**	,288*	,282	,282	,727**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,056	,000	,047	,050	,050	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X4	Pearson Correlation	,540**	,626**	,577**	1	,742**	,222	,673**	,439**	,424**	,424**	,782**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,100	,000	,004	,006	,006	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X5	Pearson Correlation	,482**	,577**	,534**	,742**	1	,375*	,768**	,500**	,578**	,578**	,840**
	Sig. (1-tailed)	,002	,000	,000	,000		,013	,000	,001	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X6	Pearson Correlation	,250	,350*	,273	,222	,375*	1	,386*	,106	,208	,208	,458**
	Sig. (1-tailed)	,074	,020	,056	,100	,013		,011	,272	,115	,115	,003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X7	Pearson Correlation	,404**	,550**	,565**	,673**	,768**	,386*	1	,689**	,758**	,758**	,894**
	Sig. (1-tailed)	,008	,000	,000	,000	,000	,011		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X8	Pearson Correlation	,323*	,349*	,288*	,439**	,500**	,106	,689**	1	,863**	,863**	,731**
	Sig. (1-tailed)	,029	,020	,047	,004	,001	,272	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X9	Pearson Correlation	,062	,344*	,282	,424**	,578**	,208	,758**	,863**	1	1,000**	,748**
	Sig. (1-tailed)	,362	,022	,050	,006	,000	,115	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X10	Pearson Correlation	,062	,344*	,282	,424**	,578**	,208	,758**	,863**	1,000**	1	,748**
	Sig. (1-tailed)	,362	,022	,050	,006	,000	,115	,000	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Kompensasi	Pearson Correlation	,594**	,787**	,727**	,782**	,840**	,458**	,894**	,731**	,748**	,748**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	10

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel Y

		Correlations													
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Kepuasan Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	,623**	,698**	,621**	,600**	,286*	-,010	,063	-,109	,856**	,856**	,915**	-,109	,727**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,048	,478	,361	,266	,000	,000	,000	,266	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,623**	1	,876**	,668**	,633**	,164	,031	-,109	,224	,538**	,538**	,559**	,224	,722**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,173	,429	,266	,098	,000	,000	,000	,098	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,698**	,876**	1	,817**	,736**	,265	,153	-,014	,178	,611**	,611**	,641**	,178	,816**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,062	,190	,468	,154	,000	,000	,000	,154	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,621**	,668**	,817**	1	,947**	,436**	,348*	,211	,280	,526**	,526**	,547**	,280	,882**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,004	,020	,112	,051	,001	,001	,000	,051	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	,600**	,633**	,736**	,947**	1	,488**	,366*	,240	,270	,510**	,510**	,532**	,270	,871**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000		,001	,015	,082	,058	,001	,001	,001	,058	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	,286*	,164	,265	,436**	,488**	1	,540**	,348*	,032	,124	,124	,150	,032	,508**
	Sig. (1-tailed)	,048	,173	,062	,004	,001		,000	,020	,428	,239	,239	,194	,428	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	-,010	,031	,153	,348*	,366*	,540**	1	,814**	,261	-,003	-,003	-,018	,261	,493**
	Sig. (1-tailed)	,478	,429	,190	,020	,015	,000		,000	,065	,494	,494	,460	,065	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	,063	-,109	-,014	,211	,240	,348*	,814**	1	,032	,076	,076	,056	,032	,366*
	Sig. (1-tailed)	,361	,266	,468	,112	,082	,020	,000		,428	,331	,331	,374	,428	,015
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y9	Pearson Correlation	-,109	,224	,178	,280	,270	,032	,261	,032	1	-,003	-,003	-,124	1,000**	,386*
	Sig. (1-tailed)	,266	,098	,154	,051	,058	,428	,065	,428		,493	,493	,240	,000	,011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y10	Pearson Correlation	,856**	,538**	,611**	,526**	,510**	,124	-,003	,076	-,003	1	1,000**	,942**	-,003	,702**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,001	,001	,239	,494	,331	,493			,000	,000	,493
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y11	Pearson Correlation	,856**	,538**	,611**	,526**	,510**	,124	-,003	,076	-,003	1,000**	1	,942**	-,003	,702**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,001	,001	,239	,494	,331	,493			,000	,000	,493
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y12	Pearson Correlation	,915**	,559**	,641**	,547**	,532**	,150	-,018	,056	-,124	,942**	,942**	1	-,124	,685**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,194	,460	,374	,240	,000	,000		,240	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y13	Pearson Correlation	-,109	,224	,178	,280	,270	,032	,261	,032	1,000**	-,003	-,003	-,124	1	,386*
	Sig. (1-tailed)	,266	,098	,154	,051	,058	,428	,065	,428		,493	,493	,240		,011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,727**	,722**	,816**	,882**	,871**	,508**	,493**	,366*	,386*	,702**	,702**	,685**	,386*	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,015	,011	,000	,000	,000	,011	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	13

Lampiran 5. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Kerja

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	KURANG SETUJU	5	14,3	14,3	17,1
	SETUJU	18	51,4	51,4	68,6
	SANGAT SETUJU	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8,6	8,6	8,6
	KURANG SETUJU	6	17,1	17,1	25,7
	SETUJU	17	48,6	48,6	74,3
	SANGAT SETUJU	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8,6	8,6	8,6
	KURANG SETUJU	8	22,9	22,9	31,4
	SETUJU	16	45,7	45,7	77,1
	SANGAT SETUJU	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	5,7	5,7	5,7
	KURANG SETUJU	9	25,7	25,7	31,4
	SETUJU	14	40,0	40,0	71,4
	SANGAT SETUJU	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	KURANG SETUJU	8	22,9	22,9	25,7
	SETUJU	16	45,7	45,7	71,4
	SANGAT SETUJU	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	16	45,7	45,7	45,7
	SETUJU	12	34,3	34,3	80,0
	SANGAT SETUJU	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	KURANG SETUJU	6	17,1	17,1	20,0
	SETUJU	15	42,9	42,9	62,9
	SANGAT SETUJU	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	17,1	17,1	17,1
	SETUJU	15	42,9	42,9	60,0
	SANGAT SETUJU	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	KURANG SETUJU	6	17,1	17,1	20,0
	SETUJU	14	40,0	40,0	60,0
	SANGAT SETUJU	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X10

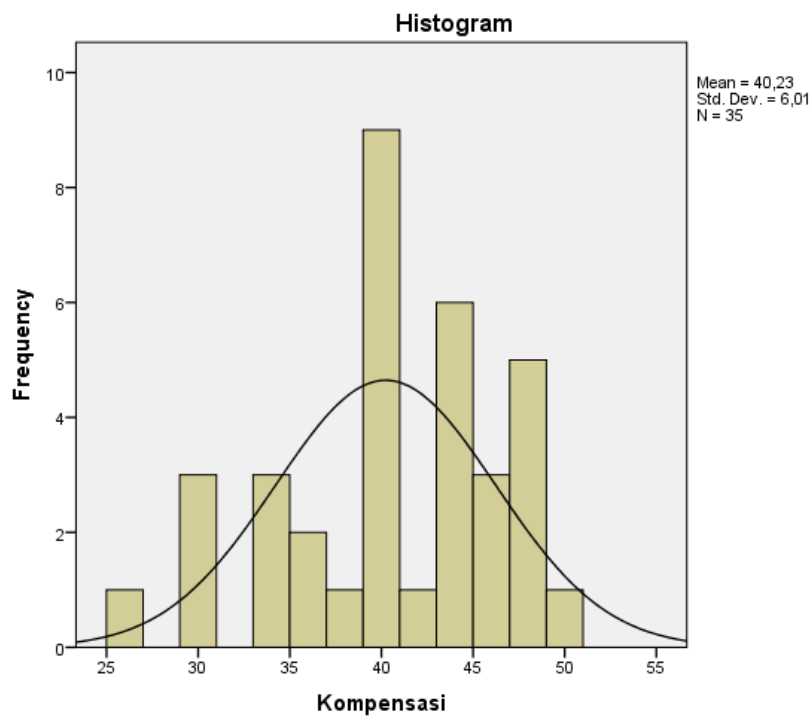
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	KURANG SETUJU	6	17,1	17,1	20,0
	SETUJU	14	40,0	40,0	60,0
	SANGAT SETUJU	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Statistics

Kompensasi

N	Valid	35
	Missing	0
Mean		40,23
Median		40,00
Mode		40 ^a
Variance		36,123
Range		24
Sum		1408

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



Lampiran 6. Frekuensi Jawaban Responden

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	14,3	14,3	14,3
	SETUJU	12	34,3	34,3	48,6
	SANGAT SETUJU	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	5,7	5,7	5,7
	KURANG SETUJU	7	20,0	20,0	25,7
	SETUJU	9	25,7	25,7	51,4
	SANGAT SETUJU	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	5,7	5,7	5,7
	KURANG SETUJU	8	22,9	22,9	28,6
	SETUJU	11	31,4	31,4	60,0
	SANGAT SETUJU	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	KURANG SETUJU	7	20,0	20,0	22,9
	SETUJU	11	31,4	31,4	54,3
	SANGAT SETUJU	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	KURANG SETUJU	9	25,7	25,7	28,6
	SETUJU	8	22,9	22,9	51,4
	SANGAT SETUJU	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	11	31,4	31,4	31,4
	SETUJU	6	17,1	17,1	48,6
	SANGAT SETUJU	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	KURANG SETUJU	10	28,6	28,6	31,4
	SETUJU	6	17,1	17,1	48,6
	SANGAT SETUJU	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	11	31,4	31,4	31,4
	SETUJU	6	17,1	17,1	48,6
	SANGAT SETUJU	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	KURANG SETUJU	6	17,1	17,1	20,0
	SETUJU	14	40,0	40,0	60,0
	SANGAT SETUJU	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	11,4	11,4	11,4
	SETUJU	15	42,9	42,9	54,3
	SANGAT SETUJU	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	11,4	11,4	11,4
	SETUJU	15	42,9	42,9	54,3
	SANGAT SETUJU	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	11,4	11,4	11,4
	SETUJU	13	37,1	37,1	48,6
	SANGAT SETUJU	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	KURANG SETUJU	6	17,1	17,1	20,0
	SETUJU	14	40,0	40,0	60,0
	SANGAT SETUJU	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

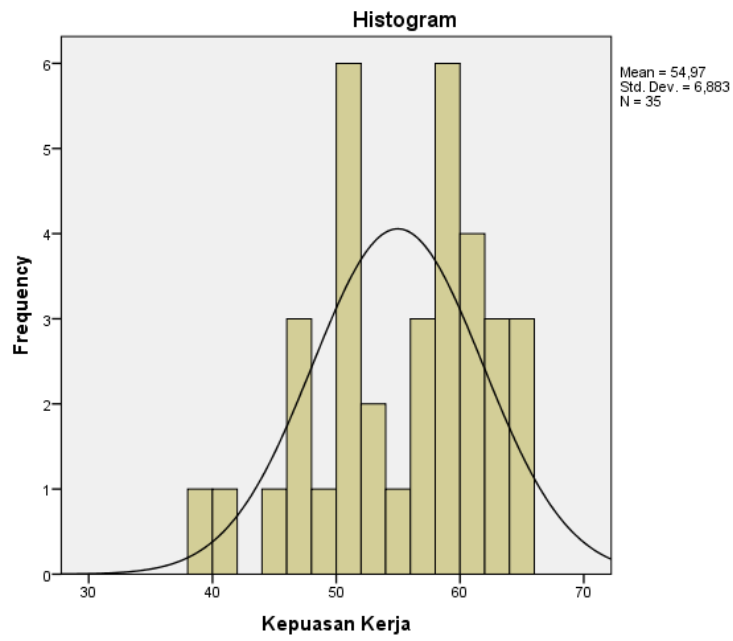
Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	39	1	2,9	2,9	2,9
	41	1	2,9	2,9	5,7
	45	1	2,9	2,9	8,6
	46	1	2,9	2,9	11,4
	47	2	5,7	5,7	17,1
	48	1	2,9	2,9	20,0
	50	1	2,9	2,9	22,9
	51	5	14,3	14,3	37,1
	53	2	5,7	5,7	42,9
	54	1	2,9	2,9	45,7
	56	1	2,9	2,9	48,6
	57	2	5,7	5,7	54,3
	58	4	11,4	11,4	65,7
	59	2	5,7	5,7	71,4
	60	1	2,9	2,9	74,3
	61	3	8,6	8,6	82,9
	62	1	2,9	2,9	85,7
	63	2	5,7	5,7	91,4
	65	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Statistics

Kepuasan Kerja

N	Valid	35
	Missing	0
Mean		54,97
Median		57,00
Mode		51
Variance		47,382
Range		26
Sum		1924



Lampiran 7 Analisis Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,423 ^a	,279	,254	0,081

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288,475	1	288,475	7,198	,011 ^b
	Residual	1322,496	33	40,076		
	Total	1610,971	34			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,475	7,345		4,830	,000
	Kompensasi	,485	,181	,423	2,683	,011

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 8. Rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

Lampiran 9 Ttabel

Df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688