

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA UO KUD SAWIT JAYA KECAMATAN BANGKINANG

THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AT UO KUD SAWIT JAYA BANGKINANG DISTRICT

^{1)*} **Septian Dwi Azhari** ²⁾ **Suarni Norawati** ³⁾ **Adi Setiawan**

¹⁾STIE Bangkinang, Kampar, septian.dwi.azhari@gmail.com

²⁾STIE Bangkinang, Kampar, Suarni.norawati@yahoo.co.id

³⁾STIE Bangkinang, Kampar, adisetiawan@stiebangkinang.ac.id

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada UO KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang. Sampel dari penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu 49 orang karyawan pada UO KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan file penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan taraf signifikan (α) 0,05. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah kuat.

Kata kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT : This study aims to determine the effect of compensation on employee job satisfaction at UO KUD Sawit Jaya, Bangkinang District. The sample of this study used a saturated sampling technique (census), namely 49 employees at UO KUD Sawit Jaya, Bangkinang District. The data collection techniques used were questionnaires and research files. The data analysis technique used is simple regression analysis with a significant level (α) of 0.05. The results of this study conclude that compensation has a significant effect on employee job satisfaction, with a significant value less than 0.05. The contribution of the independent variable to the dependent variable is strong.

Keywords: Compensation, and Job Satisfaction

A. PENDAHULUAN

Globalisasi, perkembangan sosial ekonomi masyarakat serta perkembangan koperasi sendiri akan menuntut koperasi untuk mampu meningkatkan peran dan fungsi usahanya jika tidak ingin tersisih oleh pelaku usaha lainnya. Didalam koperasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kepuasan kerja terbaik bagi organisasi yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi.

Hal ini juga sudah ditegaskan dengan UUD 45 khususnya pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Orang-orang yang kesemuanya menjadi anggota koperasi itu secara bersama-sama bergotong royong berdasarkan persamaan, bekerja untuk memajukan kepentingan-kepentingan ekonomi mereka dan kepentingan masyarakat. Salah satu usaha yang dijalankan oleh koperasi adalah koperasi unit desa. Koperasi sendiri memiliki dasar hukum yang tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian. Untuk pengertian koperasi sendiri tertuang di dalam pasal 1 ayat 1 tentang Perkoperasian yang menyatakan koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahaan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi.

Koperasi Unit Desa (KUD) dibentuk atas dasar kesamaan persepsi dan kebutuhan petani akan kemudahan untuk memperoleh sarana dan prasarana produksi pertanian dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan Koperasi Unit Desa Sawit Jaya (KUD Sawit Jaya) desa Suka Mulya kecamatan Bangkinang Seberang kabupaten Kampar yang terdiri dari 12 Unit Usaha Otonom (UO) dan satu Sub Unit Usaha Otonom (Sub UO) merupakan suatu perkumpulan yang terdiri dari orang-orang yang memiliki kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota, dengan kerjasama secara kekeluargaan. Menjalankan usaha untuk

mensejahterakan anggotanya yang merupakan bagian dari gerakan ekonomi mandiri pedesaan. Melalui Unit Usaha Otonom (UUO) yang tersebar dibawah koperasi unit desa (KUD) SP 2 Suka Mulya Kecamatan Bangkinang usaha yang dilakukan oleh koperasi pun berjalan sesuai dengan kesepakatan bersama. Unit usaha otonom melakukan proses kegiatan usaha secara berkesinambungan, yang bersifat bisnis dengan memberdayakan anggota koperasi dan lingkungan dalam bentuk unit usaha bersama yang dikelola secara profesional. Karena unit usaha otonom adalah wadah kewirausahaan yang dilembagakan dalam suatu wadah usaha dibawah koperasi unit desa.

Di dalam konteks menjalankan usaha bersama, karyawan merupakan alat penggerak segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan kegiatan usaha yang dilakukan. Peran karyawan sangat penting karena akan menghasilkan *public goods* dan *services* terhadap masyarakat. Kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh bagaimana karyawan mengenali pekerjaannya dengan kondisi yang didukung oleh pengawasan. Untuk menghasilkan kepuasan kerja maka organisasi membutuhkan sistem yang baik pula dengan saling bekerja samanya antar karyawan sesuai dengan kepribadian yang dimiliki karyawan dalam mengenali pekerjaannya. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang berkaitan langsung. Kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi.

Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Berikut ini data jumlah karyawan UUO pada KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang sebagaimana terlihat pada Tabel 1 :

Tabel 1 : Perkembangan Karyawan pada UUO KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang Tahun 2019

| No. | Nama UUO | Lokasi | Pimpinan | Jumlah Karyawan (Orang) |
|--------|----------------|---------------------|-------------|-------------------------|
| 1. | Bukit Sembilan | SP 5 Bukit Sembilan | Ahmad Sidik | 11 |
| 2. | Laboy Jaya | SP 1 Laboy Jaya | Tumingan | 7 |
| 3. | Suka Mulya | SP 2 Suka Mulya | Lugito, MA | 12 |
| 4. | Bukit Payung | SP 3 Bukit Payung | H. Rakiman | 19 |
| Jumlah | | | | 49 |

Sumber : KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang , 2020

Dari Tabel 1 dapat dilihat jumlah karyawan yang ada disetiap UUO KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan pada organisasi. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti hasil kerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya hasil kerja. Kepuasan kerja karyawan tentunya didorong dengan banyak faktor yang mempengaruhinya, bisa berupa kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi. Kepuasan kerja karyawan yang baik merupakan faktor yang menimbulkan hasil kerja yang baik oleh karyawan. Tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Sementara dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan seperti terlihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2 : Tingkat Kehadiran Karyawan UUO pada KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang Tahun 2017-2019

| No. | UUO | Kehadiran / Orang | | | | | |
|-----------------|--------------------|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
| | | Datang | Pulang | Datang | Pulang | Datang | Pulang |
| 1. | UUO Bukit Sembilan | 9 | 7 | 11 | 8 | 11 | 9 |
| 2. | UUO Laboy Jaya | 5 | 3 | 5 | 4 | 7 | 5 |
| 3. | UUO Bukit Payung | 11 | 7 | 14 | 10 | 19 | 15 |
| 4. | UUO Suka Mulya | 6 | 4 | 11 | 7 | 12 | 10 |
| Jumlah | | 31 | 21 | 41 | 29 | 49 | 39 |
| Rata – rata (%) | | 100 | 67 | 100 | 71 | 100 | 61 |

Sumber : KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang, 2020

Dari Tabel 2 bahwa tingkat kedisiplinan karyawan UUU pada KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang pada saat jam pulang kantor terlihat meningkatnya persentase dari tahun ketahun yang mencapai 61% dari tahun sebelumnya dengan tingkat persentase kedisiplinan 71% pada tahun 2018 dan 67% pada tahun 2017. Analisa data menunjukkan absensi merupakan gambaran adanya kepuasan kerja karyawan yang sangat rendah. Kecintaan karyawan pada pekerjaannya akan menimbulkan rasa kepuasan kerja terhadap UUU pada KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang.

Pada prinsipnya peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana organisasi memberikan kompensasi kepada karyawan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerjanya mencapai hasil kerja yang maksimal. Saat ini karyawan UUU Pada KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang sudah menerima kompensasi dengan jenis-jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai Tabel 3 berikut:

Tabel 3 : Jenis-Jenis Kompensasi yang Diberikan UUU pada KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang Kepada Karyawan

| No | Kompensasi Finansial | Jumlah (Rp) / Orang | Kompensasi Non Finansial |
|----|----------------------|--------------------------|------------------------------|
| 1. | Gaji Pokok | 1.850.000 | Liburan |
| 2. | Upah | 100.000 / malam | Asuransi |
| 3. | Bonus | 370.000/ Bulan | Jasa Perawatan Anak Karyawan |
| 4. | THR/THN | 500.000 | Reward |
| 5. | Tunjangan Hari Tua | 20.000.000 | Pujian |

Sumber : KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang, 2020

Berdasarkan Tabel diatas dapat kita lihat kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berarti jika kompensasi diberikan secara benar dan lancar, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai sasaran,tujuan, maupun target organisasi. Begitu pula sebaliknya jika karyawan menganggap kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka akan turun drastis karna kompensasi merupakan hal paling penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.

Fenomena yang berkaitan dengan kompensasi karyawan UUU pada KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang dapat dilihat dari sikap karyawan dengan menurunnya tingkat absensi karyawan, masih adanya karyawan yang datang terlambat kekantor, adanya karyawan yang melimpahkan tugasnya kepada karyawan lainnya, dan masih adanya karyawan yang masih belum merasakan puas dengan yang diperolehnya selama bekerja, kompensasi yang diberikan belum dirasakan memadai dan keinginan pribadi yang dimiliki oleh karyawan masih rendah.

Penelitian ini juga dilator belakangi oleh penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Rani Veriyani (2018) dengan hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Septerina, dkk (2018) variabel kompensasi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada UUU KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang. Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada UUU KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang.

Kompensasi

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2010:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Rivai (2010:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Mangkunegara (2011:203) Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Kompensasi ditinjau dari sudut individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah di sumbangkan pada organisasi. Sedangkan dari sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan

sebagai balas jasa atau kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja. Ada beberapa komponen dalam kompesasi menurut Vethzal (2010:744) yaitu gaji, upah dan insentif. Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Kismono (2011:178), kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Menurut Simamora (2014:117) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawannya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berikut ini adalah indikator kompensasi menurut Simamora (2014:119):

- a. Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
- c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
- d. Fasilitas yang memadai.
- e. Pendidikan dan pengalaman kerja.

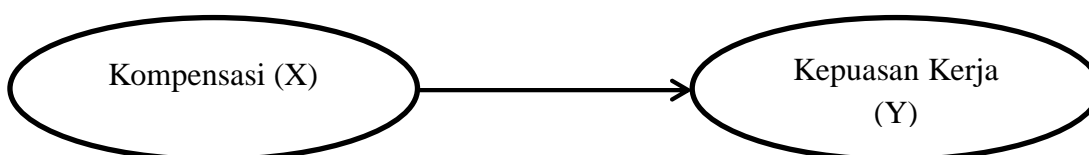
Kepuasan Kerja

Menurut Robins (2013:56) kepuasan kerja atau *job satisfaction* diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2010:34) pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya. Menurut Robbins (2013:56) pengertian kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Selanjutnya, Wijono, (2015:91) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Wirawan (2013:699) mengemukakan faktor-faktor kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja disebabkan sejumlah faktor atau dimensi, jika persepsi pegawai terhadap faktor tersebut positif maka pegawai tersebut akan puas terhadap pekerjaannya, dan jika persepsi pegawai terhadap faktor tersebut negatif maka pegawai tidak puas atas pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Robbins (2015:188) adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Lima faktor menurut Robbins (2015:188) yaitu :

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang
- b. Kondisi yang mendukung
- c. Pengawasan dari atasan
- d. Rekan yang mendukung
- e. Kesesuaian dengan kepribadian dengan pekerjaannya

Berdasarkan dari konsep teori yang dikemukakan di atas, dirumuskan hipotesis didalam penelitian ini diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UUU KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang dengan model penelitian dalam penelitian ini di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini sudah dilakukan di UUU KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. Penelitian ini sudah dilaksanakan selama 2 bulan yaitu terhitung dari mulai pada bulan Agustus sampai

dengan Oktober 2020. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data yang dinyatakan dalam bentuk kualitatif (kata-kata, penjelasan suatu objek, fenomena dan informasi lainnya) atau bukan dalam bentuk angka.
2. Data yang didapat dari penelitian bersifat kuantitatif, maka data itu diberikan skala sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif. Skala yang digunakan adalah skala *ordinal* , yaitu data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi, tetapi diantara data tersebut terdapat hubungan.

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut, yaitu :

1. Interview, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan karyawan yang berada pada pihak-pihak yang terkait untuk memperoleh data.
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan formulir pertanyaan yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu dan diajukan kepada responden untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, yakni karyawan pada UOO KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UOO KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang yang berjumlah 49 orang karyawan. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Sampling* Jenuh (Sensus), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2011:85). Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan adalah 49 karyawan. Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk menganalisa data dan menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan model persamaan regresi linier sederhana dengan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel terikat (Y) terhadap satu variabel (X) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- X = Kompensasi
- α = Konstanta
- e = *Error Trem*
- β = Koefisien Regresi

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisa regresi sederhana. Untuk lebih jelasnya, dengan hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 : Hasil Uji Normalitas

| No | Variabel | Asymp. Sig. (2-tailed) | α | Keterangan |
|----|------------|------------------------|----------|---------------------------|
| 1 | Kompensasi | 0,720 | 0,05 | Data Berdistribusi Normal |

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil table 4 dapat dilihat hasil normalitas yang dimiliki dengan nilai signifikansi di atas 0,05 yang bermakna tidak terjadi perbedaan yang signifikan hal ini berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada UOO KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang adalah faktor kompensasi. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut yang memuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan model regresi linier sederhana pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 : Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.850 | 2.860 | | 3.794 | .000 |
| | Kompensasi | .777 | .054 | .904 | 14.524 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 10,850 + 0,777 (X)$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari nilai beta (b) bernilai positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel X ditingkatkan maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan UUU pada KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang. Nilai α menunjukkan bahwa jika kompensasi rendah maka tingkat kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 10,850 satuan. Nilai variabel kompensasi menunjukkan 0,777, ini menunjukkan apabila nilai kompensasi naik satu satuan maka variabel loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,777 satuan.

3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6 : Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

| No. | Variabel | t-hitung | $\alpha=5\%$ | Sig | Keterangan |
|-----|------------|----------|--------------|-------|------------|
| 1 | Kompensasi | 14,524 | 0,05 | 0,000 | Signifikan |

Sumber : Data Olahan, 2020

Untuk uji t dengan memperhatikan berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan variabel kompensasi 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa benar terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, karena nilai signifikan variabel kompensasi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 \leq 0,05$.

4. Hasil uji Koefisiensi Korelasi (r)

Koefisiensi korelasi (r) menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel penelitian. Hasil data koefisiensi korelasi (r) dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7 : Koefisiensi Korelasi (r)

| Correlations | | | |
|---------------------|----------------|----------------|------------|
| | | Kepuasan Kerja | Kompensasi |
| Pearson Correlation | Kepuasan Kerja | 1.000 | .904 |
| | Kompensasi | .904 | 1.000 |

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 7 dapat dilihat koefisiensi korelasi (R) diperoleh sebesar 0,904. Hal ini mmberikan arti bahwa antara variabel kompensasi keeratan hubungannya adalah sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada UUI KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang. Hal ini memberikan arti bahwa variasi kepuasan kerja karyawan sebesar 90,4% ditentukan oleh variabel kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 9,6% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada UUU KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UUD KUD Sawit Jaya Kecamatan Bangkinang karena memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari alpha yaitu $0,000 \leq 0,05$.
2. Kontribusi korelasi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh sebesar 0,904. Hal ini memberikan arti bahwa variasi kepuasan kerja karyawan sebesar 90,4% ditentukan oleh variabel kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 9,6% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Frederick Wirawan, 2013, *Sumber Daya Manusia Indonesia*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Kismono, Gugup, 2011, *Bisnis Pengantar, Edisi Dua*, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta
- Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Penerbit PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, S. P, 2013, *Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat*, Jakarta.
- _____, 2015, *MSDM Mencapai Keunggulan, Bersaing*, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun Tahun 2012 Tentang Koperasi.
- Wijono, 2015, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.