

PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN TIDAK TETAP PADA PT.
MATAHARI CIPTA BANDA ACEH

Dian Saputra¹, Anita Novialumi²

^{1,2}Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana
Diansaputra4921@gmail.com

Abstrak

Penelitian dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Cipta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif secara deskriptif dan verifikatif, dimana akan diteliti dan dikumpulkan data-data yang mempunyai hubungan erat dengan permasalahan pengetahuan teori kemudian data tersebut dianalisa dan diukur. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 71 responden menunjukkan bahwa Kompensasi Langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tidak Tetap tergolong kategori baik. Analisis statistik dengan menggunakan koefisien korelasi pearson product moment menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, $r=0,642$. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 6,954, dan nilai $t_{0,05(70)} = 1,667$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{0,05(70)}$, maka H_0 ditolak. Artinya kompensasi langsung (financial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi Langsung, Kepuasan Kerja

Abstract

The Effect of Direct Compensation on Job Satisfaction of Non-Permanent Employees at Pt. The Creation of Banda Aceh Sun

The study was conducted to determine how much influence the indirect compensation has on employee job satisfaction at PT. Sun of Creation. The research method used is descriptive and verification quantitative methods, which will be researched and collected data that has a close relationship with the problem of theoretical knowledge then the data will be analyzed and measured. Based on the results of data processing from 71 respondents, it shows that Direct Compensation on Job Satisfaction of Temporary Employees is classified as good category. Statistical analysis using the Pearson product moment correlation coefficient shows that the two variables have a strong relationship, $r = 0.642$. Hypothesis testing shows that the value obtained is 6.954, and the value of. Because of the value, it is rejected. This means that direct compensation (financial) has a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Direct Compensation, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Sistem perdagangan bebas saat ini menuntut setiap perusahaan untuk bersiap menghadapi persaingan yang sangat ketat, dan secara otomatis memaksa setiap perusahaan untuk bekerja secara efisien, efektif, dan efisien. Dalam hal ini, perusahaan

perlu mengoptimalkan penggunaan sumber daya mereka sendiri, terutama sumber daya manusia, karena investasi terpenting perusahaan adalah sumber daya manusia, dan sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan perusahaan, sehingga

perusahaan dapat bertahan. dan berkembang dengan baik.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kemampuan yang baik, sebab perusahaan yang baik adalah perusahaan yang menggunakan dan mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien, atau dengan kata lain perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil saja dalam bekerja. Tetapi mereka juga harus bekerja keras dan giat serta berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Setiap perusahaan menginginkan perusahaannya memiliki tingkat kepuasan yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Jadi perusahaan perlu memenuhi semua kebutuhan karyawan. Adapun apa yang menyebabkan kepuasan kerja tinggi, jika harapan karyawan sesuai dengan kenyataan, baik material maupun immaterial. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat memilih dari beberapa pilihan, tergantung pada situasi dan kemampuan perusahaan, termasuk menawarkan kompensasi. Karyawan diharapkan diberi kompensasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2013), "Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan bagaimana seseorang merasa senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja." Sikap ini dipengaruhi oleh konten pekerjaan, pengawasan/pengawasan, promosi Dampak peluang, rekan kerja dan kondisi kerja. Kepuasan kerja ada di

tempat kerja, di luar pekerjaan, dan keduanya. Beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja seseorang, diantaranya adalah kompensasi yang ditawarkan.

Menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara (2011) ada dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi langsung (finansial) yang merupakan kompensasi berupa upah, gaji dan insentif dan kompensasi tidak langsung (non finansial) yang merupakan kompensasi dalam bentuk dari insentif. Menurut Maslow, kebutuhan kompensasi adalah salah satu kebutuhan yang paling dasar, juga dikenal sebagai kebutuhan fisiologis, dan keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut mendorong karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya karena karyawan akan diberi imbalan (uang atau materi) untuk melakukannya. . Ini akan digunakan untuk memenuhi permintaan. Upah dan upah merupakan salah satu insentif yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang (kompensasi langsung) agar karyawan tetap puas dalam bekerja.

Pertanyaan tentang kompensasi langsung menjadi penting karena kompensasi langsung memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Jika perusahaan tidak mengikuti kompensasi, akan ada karyawan yang kurang empati terhadap perusahaan. Robbins dan Judge (2015) menyatakan respon yang timbul dari pegawai yang mengalami ketidakpuasan kerja adalah : (a) *exit*, meninggalkan organisasi; (b) *voice*, secara aktif dan konstruktif menyarankan dan membahas problem dengan atasan; (c) *loyalty*, pasif menunggu membaiknya kondisi, atau

mungkin juga melakukan perbuatan yang sebaliknya, yaitu *Neglect*, pasif membiarkan kondisi memburuk misalnya datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan kesalahan kerja yang meningkat.

Merdeka.com - Massa buruh yang tergabung dalam Aliansi Buruh Bekasi menggelar aksi unjuk rasa kenaikan upah minimum tahun 2021 di depan Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Bekasi, Jalan Ahmad Yani, Selasa (17/11).

"Kami menuntut ada kenaikan UMK 2021," kata Sekretaris DPC Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Bekasi, Fajar Winarno, Selasa (17/11). "Saat ini situasinya berbeda dengan tahun tahun sebelumnya, oleh karena itu kami realistis, ngikuti hasil perundingan dari depeko dulu," ucap Fajar. Nilai upah minimum tahun 2020 di Kota Bekasi sebesar Rp4,58 juta. Tertinggi nomor dua di Indonesia setelah Kabupaten Karawang Rp4,59 juta.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi langsung (*financial*) terhadap kepuasan kerja karyawan tidak tetap sehingga penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian pada PT. Matahari Cipta dengan mengambil judul "Pengaruh Kompensasi Langsung (*Financial*) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tidak Tetap Pada PT. Matahari Cipta".

II. METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data berkaitan erat dengan populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian. Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan dan

sampel merupakan bagian dari populasi.

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2017 : 90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang berhubungan dengan yang diteliti kemudian ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Sedangkan menurut Sugiyono (2017 : 90) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Untuk menentukan ukuran sampel yang akan diambil yang dapat mewakili seluruh populasi, digunakan rumus (Yamane), dimana rumus yamane menurut Sugiyono (2018).

Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan tidak tetap PT. Matahari Cipta yang berjumlah 241 orang, sedangkan karyawan tetapnya berjumlah 13 orang, berdasar perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Yamane diperoleh yaitu sebesar 70,67 di bulatkan menjadi 71 responden, sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 71 responden.

Uji Analisis

Uji analisis dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik atau tidak.

- Uji Validitas

Masrun (1979) dalam Sugiyono (2013 : 188) menyatakan: "*Teknik Korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan*". Selanjutnya dijelaskan Masrun (1979) dalam Sugiyono (2013 : 188): "*Item yang*

mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasinya yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,30$ ".

- Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan (Purbayu, 2010). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan Teknik Belah Dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus *Spearman Brown*. Untuk keperluan itu maka butir-butir kuesioner di belah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok ganjil dan kelompok genap. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Uji Asumsi Klsik

- Analisis Regresi Linier Sederhana
Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diprediksikan melalui variabel Kompensasi Langsung (*Financial*) (X) secara individual. Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional atau kausal antara dua variabel yang berhubungan dengan model persamaan umum.
- Uji Hipotesis
Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN
HASIL

- Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Langsung Pada PT. Matahari Cipta
Karyawan akan bekerja dengan lebih baik dan disiplin karena adanya harapan mendapatkan balas jasa yang seimbang dengan jasa yang telah dikorbankan pada perusahaan dan kebijakan pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting yang harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Hal tersebut disebabkan kebijakan pemberian kompensasi adalah dinamis. Diuraikan sebagai berikut :
 - Gaji, Dorongan kerja dan kemampuan seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh besar kecilnya penghasilan yang diterima. Semakin besar gaji yang diterima mencerminkan semakin berhasinya karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini berarti karyawan tersebut akan semakin dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan merasa sebagai bagian dari perusahaan yang menentukan kemajuan perusahaan. PT. Matahari Cipta memberikan gaji kepada karyawannya setiap bulan sekali.
 - Upah, PT. Matahari Cipta memberikan upah kepada karyawan harian atau karyawan tidak tetap sebesar Rp. 100.000,- /harinya.
 - Insentif, Pemberian insentif yang diberikan oleh PT. Matahari Cipta adalah apabila perusahaan berhasil menjual produk sesuai target disetiap tahun dan tunjangan hari raya.

Berikut akan di tampilkan Hasil pengolahan data untuk variable Kmpensasi langsung (financial) PT. Matahari Cipta dapat disajikan pada table di bawah ini :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden mengenai Kompensasi Langsung (Financial) PT. Matahari Cipta

No	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	X Rata-rata	Keterangan
	F	Fx5	F	Fx4	F	Fx3	F	Fx2	F	Fx1			
1	15	75	21	84	17	51	16	32	2	2	244	3.44	Baik
2	6	30	21	84	24	72	17	34	3	3	223	3.14	Cukup baik
3	12	60	27	108	23	69	8	16	1	1	254	3.58	Baik
4	7	35	22	88	19	57	18	36	5	5	221	3.11	Cukup Baik
5	15	75	9	27	19	57	9	54	1	1	259	3.65	Baik
6	8	40	30	120	14	42	11	22	8	8	232	3.27	Cukup baik
7	14	70	38	152	15	45	4	8	0	0	275	3.87	Baik
Rata-rata skor kompensasi langsung											1708	3.44	Baik

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan penilaian 71 responden, penelitian skor rata-rata keseluruhan dari variabel Kompensasi Langsung (*Financial*) PT. Matahari Cipta diperoleh sebesar 3.44 Nilai rata-rata keseluruhan yang diperoleh masuk kategori Baik karena berada di interval 3.41 – 4.20. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa Kompensasi Langsung (*Financial*) PT. Matahari Cipta sudah baik berdasarkan penilaian responden.

• Kepuasan Kerja Karyawan Tidak Tetap Pada PT. Matahari Cipta

Dari hasil penelitian yang didapat dari PT. Matahari Cipta, bahwa karyawan akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya apabila dirinya melakukan pekerjaan dengan baik dengan tingkat kesalahan yang kecil, selain itu kerjasama kelompok dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat mempengaruhi individu dalam merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Kelompok yang dapat bekerjasama dengan baik dan memiliki hubungan yang harmonis antar karyawan lainnya cenderung dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga hasil dari pekerjaannya tersebut dapat memberikan kepuasan terhadap diri karyawan. Selain itu salah satu cara perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya yaitu dengan cara memberikan kompensasi langsung (*financial*) yang berupa gaji, upah dan insentif pada setiap karyawannya sesuai dengan job/pekerjaan dan apa yang telah karyawan tersebut berikan kepada perusahaan.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden mengenai Kepuasan kerja karyawan tidak tetap pada PT. Matahari Cipta

No	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	X Rata-rata	Keterangan
	F	Fx5	F	Fx4	F	Fx3	F	Fx2	F	Fx1			
1	8	40	27	108	15	45	11	22	10	10	225	3.17	Cukup Baik
2	6	30	22	88	20	60	9	18	14	14	210	2.96	Cukup Baik
3	8	40	23	92	21	63	16	32	3	3	230	3.24	Cukup baik
4	7	35	26	104	18	54	11	22	9	9	224	3.15	Cukup Baik
5	9	45	28	112	20	60	8	16	6	6	239	3.37	Cukup Baik
6	8	40	26	104	18	54	16	32	3	3	233	3.28	Cukup baik
7	9	45	24	96	17	51	12	24	9	9	225	3.17	Cukup Baik
8	13	65	32	128	17	51	8	16	1	1	261	3.68	Baik
9	14	70	26	104	17	51	12	24	2	2	251	3.54	Baik
Rata-rata skor kepuasan kerja karyawan											1932	3.28	Cukup baik

Sumber : output microsoft excel

Berdasarkan penilaian 71 responden, penelitian skor rata-rata keseluruhan dari variabel Kepuasan kerja PT. Matahari Cipta diperoleh sebesar 3.28. Nilai rata-rata keseluruhan yang diperoleh masuk kategori cukup baik karena berada di

interval 2,61 - 3,40. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa Kepuasan kerja PT. Matahari Cipta cukup baik berdasarkan penilaian responden.

Pembahasan

• Analisis Pengaruh Kompensasi Langsung (Financial) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tidak Tetap PT. Matahari Cipta

Pengaruh kompensasi langsung (*financial*) terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini dihitung melalui korelasi dan analisis regresi linear sederhana. Perhitungan korelasi dan analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diprediksi melalui variabel kompensasi langsung (*financial*) (X) secara individual. Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional atau kausal antara dua variabel yang berhubungan dengan model persamaan umum. Perhitungan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis yang diteliti dilakukan menggunakan alat bantu *Program SPSS*. Data penelitian untuk variabel kompensasi langsung (*financial*) (X) dan Kepuasan Kerja (Y) diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 71 responden yang merupakan karyawan tidak tetap PT. Matahari Cipta.

Data yang diperoleh melalui kuesioner penelitian berupa data ordinal. Dalam melakukan analisis regresi diperlukan data yang memiliki pengukuran sekurang – kurangnya interval, sedangkan hasil operasionalisasi variabel untuk dependen maupun variabel independen dalam penelitian ini

adalah ordinal, maka agar dapat diolah dengan menggunakan rumus statistik skala datanya harus mengalami perubahan dari skala ordinal ke skala interval dengan menggunakan rumus *Method Of Succesive Intervals (MSI)*. Setelah dilakukan transformasi skala pengukuran data selanjutnya dihitung data untuk input dalam perhitungan analisis korelasi dan regresi.

Data input dalam perhitungan analisis regresi diperoleh dari rata-rata skor variabel Kompensasi Langsung (*Financial*) (X) dan Kepuasan Kerja (Y).

Analisis Korelasi

Tabel 1.4 Hasil Uji Korelasi

	Kompensasi Langsung	Kepuasan Kerja
Kompensasi Langsung		
Pearson Correlation	1	.642**
Sig. (1-tailed)		.000
N	71	71
Kepuasan Kerja		
Pearson Correlation	.642**	1
Sig. (1-tailed)	.000	
N	71	71

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

Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai korelasi yang diperoleh digunakan kriteria korelasi yang diberikan, nilai korelasi yang diperoleh antara kompensasi langsung (*financial*) dengan Kepuasan kerja sebesar 0,642 masuk dalam kategori kuat. Artinya antara kompensasi langsung (*financial*) dengan kepuasan kerja terjadi hubungan positif yang kuat, jika sistem kompensasi langsung (*financial*) semakin baik akan diikuti dengan perubahan Kepuasan Kerja karyawan PT. Matahari Cipta yang menjadi semakin tinggi.

Besarnya kontribusi kompensasi langsung (*financial*) (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diukur menggunakan koefisien determinasi berikut:

$$KD = r^2 = (0,642)^2 = 0,412$$

Koefisien determinasi yang diperoleh menyatakan bahwa besarnya sumbangan kompensasi langsung (*financial*) terhadap kepuasan kerja karyawan tidak tetap sebesar 41,2 %, sedangkan 58,8% disebabkan oleh faktor lain.

Persamaan Regresi Sederhana

Besarnya pengaruh kompensasi langsung (*financial*) (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bentuk persamaan regresi linear sederhana, yaitu :

Tabel 1.4
Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Menggunakan SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.563	2.661		2.842	.006
Kompensasi Langsung	.868	.125	.642	6.954	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = 7,563 + 0,868X$$

Persamaan regresi yang diperoleh memperlihatkan bahwa kompensasi langsung (*financial*) (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan Kerja karyawan (Y) PT. Matahari Cipta. Hal ini terlihat dari koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel X bertanda positif.

Nilai konstanta 7,563 pada persamaan regresi menunjukkan rata-

rata skor Kepuasan kerja karyawan pada saat kompensasi langsung (*financial*) (X) bernilai nol atau tidak berubah. Untuk variabel kompensasi langsung (*financial*) (X) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,868. Koefisien regresi yang bernilai positif berarti semakin baik. Kompensasi langsung (*financial*) akan menjadikan kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Cipta akan semakin tinggi.

Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji koefisien regresi yang diperoleh dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : b = 0$; kompensasi langsung (*financial*) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan tidak tetap

$H_1 : b > 0$; kompensasi langsung (*financial*) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan tidak tetap

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji statistik t dengan kriteria menerima H_0 jika

$t_{hitung} < t_{0,05(70)}$, dan menolak H_0 jika

$t_{hitung} > t_{0,05(70)}$. Menggunakan

bantuan Ms. Excel 2010 diperoleh nilai $t_{0,05(70)} = 1,667$ ($\alpha = 0,05$ dan dk

$= n - 1 = 71 - 1 = 70$). Sedangkan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 6,954

(tabel 4.29), dengan demikian $t_{hitung} > t_{0,05(70)}$. Maka disimpulkan

bahwa H_0 ditolak, artinya kompensasi langsung (*financial*) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan tidak tetap.

IV. KESIMPULAN

1. Pemberian kompensasi langsung (*financial*) yang dilaksanakan di PT. Matahari Cipta telah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan rata-rata persentase jawaban responden terhadap variabel kompensasi langsung (*financial*) sebesar 3,44 nilai rata-rata keseluruhan yang diperoleh masuk pada kategori baik, karena berada di interval 3,41 - 4,20 ini menunjukkan bahwa perusahaan selalu memberikan kewajibannya kepada karyawan seperti gaji, upah dan insentif sehingga karyawan menanggapi dengan sikap yang positif.
2. Kepuasan kerja karyawan tidak tetap PT. Matahari Cipta dapat kita lihat pada hasil kuesioner bahwa skor rata-rata keseluruhan dari variable Kepuasan Kerja pada PT. Matahari Cipta diperoleh sebesar 3,28 nilai rata-rata keseluruhan yang diperoleh masuk pada kategori cukup baik, karena berada di interval 2,61 - 3,40 ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menanggapi dengan sikap yang positif.
3. Dari hasil pengolahan data kuesioner sebelumnya dapat dilihat bahwa terdapat Pengaruh Kompensasi Langsung (*Financial*) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tidak Tetap PT. Matahari Cipta sebesar 41,2% dengan Koefisien Kolerasi sebesar 0,642 angka ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan korelasinya sangat tinggi antara Kompensasi Langsung (*Financial*) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tidak Tetap PT. Matahari Cipta.

Besarnya pengaruh tersebut adalah 41,2% artinya sebesar 41,2% kepuasan kerja karyawan tidak tetap di PT. Matahari Cipta dipengaruhi oleh kompensasi langsung (*financial*), sedangkan 58,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ashari, Purbayu dan Budi Santoso. 2010. Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.