

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PADA PT. TRAC ASTRA RENT A CAR CABANG CONDET  
JAKARTA TIMUR**

Dhea Valencya Ananda<sup>1</sup>, Abdul Gofur, SH.,MM.<sup>2</sup>

1

Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

2

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

**Abstract.**

*People have growing needs. Higher mobility demands time efficiency. Companies require transportation solutions to support business activities while public needs safe and comfortable transportation for every activity. In performing their business activities, companies need appropriate marketing strategies. Marketing strategy planning cannot be separated from consumers since they have essential roles as a measuring tool to determine the success of goods and services. Therefore, market segmentation strategies are highly required to market the products of PT TRAC Astra Rent a Car. The creation of proper competence and compensation is expected to improve the work satisfaction of employees to generate good performances both individually and in groups so the performance of works can match a qualitative approach plan. The population of this research is 300 employees that work for PT TRAC Astra Rent a Car. The calculation using slovin formula and sampling error of 10% indicate that the sample to be researched is 75 people. Compensation variable significantly and positively affects work satisfaction variable. It can be seen from the significance value 0.000 lower than 0.05 and t-calculation value of 9,481. Competence variable affects work satisfaction. It can be seen from the significance value of 0.000 lower than 0.05 and t-calculation value of 1,993 higher than 11,351, F-calculation is 75,360 which means independent variable has significant relations with dependent variable with the significance value of 0.000. Therefore, it can be concluded that the hypothesis of "Compensation and Competence variables simultaneously and positively affect work satisfaction variable of 67.7%. On the other hand, 32.3% work satisfaction is affected by other factors outside this research.*

**Keywords:** *Compensation, Competence, Work Satisfaction*

*Cronicle of Article:Received (00,00,2020); Revised (00,00,2020); and Published (00,00, 2020).*

©2020 *Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI*

*Profile and corresponding author* : Dhea Valencya Ananda adalah Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530. *Corresponding Author*: [dheaava@gmail.com](mailto:dheaava@gmail.com)

*How to cite this article* : Valencya, D., Gofur, A, (2022) “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Trac Astra Rent A CarCabang Condet Jakarta Timur”, 2(2), pp. 160–171. Available at: <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JAMBIS/index>.

## PENDAHULUAN

Disektor jasa, perkembangan industri persewaan mobil saat ini menunjukkan pertumbuhan yang sangat meyakinkan. Selain itu, pada masa pemerintahan Presiden Jokowi, Indonesia terus mengembangkan sarana dan prasarana untuk mendukung pembangunan ekonomi. Sewa mobil diperkirakan akan kembali berkembang pesat. Hal ini sejalan dengan berbagai langkah stimulus bagi perekonomian Indonesia. Dalam menjalankan kegiatan organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) bertanggung jawab dan berkomitmen untuk memainkan peran kunci dalam mencapai visi dan misi organisasi/perusahaan yang telah dicanangkan. Menyadari hal ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi penting. Manajemen sumber daya manusia melibatkan bagaimana organisasi merancang system format untuk memastikan penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mendukung terwujudnya tujuan organisasi dan rencana strategis (Hanggraeni, 2012:4). Berbagai bentuk usaha dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia yaitu bagaimana meningkatkan kompetensi kerja karyawan.

Demikian pula pelaksanaan kerja kompetitif yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat menentukan hasil kerja. Hal tersebut diatas juga perlu adanya kompensasi yang cukup untuk menunjang, sehingga dapat menghasilkan karya yang terbaik. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat pribadi, artinya hanya satu orang yang dapat merasakan perhatiannya. Sifatnya berbeda beda pada setiap orang. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja merupakan ukuran standar kepuasan kerja. Mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Jelas, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi, karena bahkan sumber daya lainnya, seperti sistem modal kerja yang baik, peralatan canggih, dll, tidak akan berfungsi dengan baik tanpa tenaga kerja yang andal. Namun di sisi lain, orang-orang ini memiliki tujuan tertentu, yaitu untuk memenuhi kebutuhannya

**TABEL 1.1**  
**Hasil Penilaian Karyawan**  
**PT. TRAC ASTRA RENT A**  
**CAR**

Penilaian		Jumlah Pegawai			
Nilai	Kategori	2017	2018	2019	2020
0,00-20,00	Sangat Jelek	0	0	0	0
> 20,00-40,00	Jelek	59	57	55	56
>40,00-60,00	Cukup	76	89	95	107
>60,00-80,00	Baik	95	87	82	70
>80,00-100,00	Sangat Baik	70	67	68	67
<b>Jumlah</b>		300	300	300	300

Sumber : Personalia PT, TRAC Astra Rent a Car

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat penurunan nilai setiap tahunnya, dari tahun 2017 hingga tahun 2020 dapat dilihat penurunan yang cukup signifikan, sedangkan pada kategori jelek mengalami penurunan. Oleh karena itu, dengan adanya kompensasi ternyata juga dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan puas, mereka akan merasa nyaman karena kebutuhan dasar mereka, dan karena mereka dibayar cukup, maka karyawan akan

menyelesaikan pekerjaannya dengan tenang dan melakukan pekerjaan dengan baik, sebaliknya, jika kebutuhan mereka tidak terpenuhi, karyawan tidak fokus menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang baik dan adil.

Hal ini juga akan mencerminkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, karena semua kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut sesuai dengan gaji perusahaan. Jika kompensasi tidak sesuai, karyawan akan banyak mengeluh, yang akan menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja. Sebaliknya, jika gaji sesuai, karyawan tidak akan terlalu banyak mengeluh, dan karyawan akan mengambil tindakan positif. Kompensasi merupakan seluruh suatu yang diterima karyawan selaku pengganti donasi jasa mereka pada industri. Kompensasi meliputi wujud pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam wujud khasiat karyawan, serta insentif buat memotivasi karyawan supaya bekerja lebih keras buat menggapai produktivitas yang besar.

Kompensasi memiliki makna tidak hanya cuma dalam wujud finansial saja, semacam yang langsung berbentuk upah, pendapatan, komisi, serta bonus, dan tidak langsung berbentuk asuransi, dorongan sosial, duit cuti, duit pension, pembelajaran serta sebagainya, namun pula wujud bukan finansial. Kompensasi diberikan dengan tujuan membagikan rangsangan untuk tingkatkan kepuasan kerja, oleh sebab itu apabila kompensasi diberikan secara benar, karyawan hendak lebih terpuaskan serta termotivasi untuk menggapai sasaran-

sasaran organisasi. Bila dikelola dengan baik kompensasi membantu industri untuk menggapai tujuan serta mendapatkan, memelihara, serta melindungi karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang baik, karyawan yang terdapat sangat bisa jadi untuk meningkatkan industri serta untuk melaksanakan penempatan kembali bukanlah hal yang mudah. PT. TRAC ialah anak perusahaan PT. Serasi Autoraya seta bagian dari keluarga Astra, yang membagikan layanan solusi transportasi secara merata.

Kami merupakan salah satu perusahaan awal dan terbesar yang sediakan layanan sewa kendaraan. Semenjak berdiri tahun 1986, TRAC berupaya meningkatkan produk serta layanan. Berawal dari menyewakan hanya 5 mobil saja, saat ini TRAC sudah tumbuh menjadi market leader di bidang solusi transportasi yang mengelola sampai ribuan kendaraan, yang terdiri mobil, sepeda motor serta bus. Kebutuhan masyarakat semakin meningkat. Mobilitas yang lebih tinggi menuntut efisiensi waktu. Perusahaan membutuhkan solusi transportasi untuk menunjang kegiatan usahanya, seperti halnya masyarakat umum membutuhkan transportasi untuk menunjang kegiatan usahanya, serta masyarakat umum membutuhkan transportasi yang aman dan nyaman dalam setiap kegiatannya.

Dimana dalam menjalankan kegiatan usahanya, yang harus ditempuh oleh perusahaan adalah strategi pemasaran yang tepat. Perencanaan strategi pemasaran tidak dapat dipisahkan dari sisi konsumen. Karena konsumen memiliki peranan penting, dimana konsumen sebagai alat ukur dalam penentuan keberhasilan suatu barang atau jasa. Oleh karena itu, diperlukan strategi segmentasi pasar dalam memasarkan PT. TRAC Astra Rent a Car. Fenomena saat ini pada PT. TRAC Astra Rent a Car setiap karyawan yang memiliki kompetensi yang sangat baik tetapi karyawan yang bekerja pada PT TRAC Astra Rent a Car kurang puas terhadap kompensasi yang di dapatkan sehingga terjadi penurunan kinerja pada perusahaan tersebut sehingga terciptalah kompensasi yang sesuai dengan kompetensi pada setiap karyawan pada PT TRAC Astra Rent a Car. Dengan terciptanya kompetensi dan kompensasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik, secara individu maupun kelompok sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

## **LITERATUR REVIUW**

### **1. Kompensasi**

Menurut Cascio F. Wayne dalam TB. Sjafri (2011:203), menyatakan bahwa: “Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.”

Menurut Ardana (2012:153), mengemukakan bahwa : “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”

Sedangkan menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:117), berpendapat bahwa

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.”

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor biaya pengeluaran untuk perusahaan yang dikeluarkan selaku balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, serta pikiran) dan kompetensi (pengetahuan, keahlian, serta kemampuan) yang sudah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi erta diterima oleh karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari ikatan kepegawaian yang dikemas dalam sesuatu sistem imbalan jasa.

## **2. Dimensi dan Indikator Kompensasi**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses kompensasi untuk pegawai. Hasibuan (2013:86) mengemukakan, ada beberapa indikator dan dimensi kompensasi:

- 1). Kompensasi Langsung
  - a) Gaji
  - b) Bonus
  - c) Insentif
  
- 2). Kompensasi Tidak Langsung
  - a) Asuransi
  - b) Fasilitas

## **3. Kompetensi**

Menurut McClelland dalam Veithzal Rivai (2011:299)

“Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat mempredisikan kerja yang sangat baik.”

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:4) : “Kompetensi adalah kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristi kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja”

Kompetensi menurut Donni Juni Priansa(2014:258), mendefinisikan bahwa :“Kompetensi keterampilan dan pengetahuan cenderung dapat dilihat, karena berada dipermukaan.”

Berdasarkan dari beberapa pengertian yang telah diuraikan mengenai kompetensi, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi merupakan peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefesienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan

#### **4. Dimensi dan Indikator Kompetensi**

Dimensi dan indikator dalam kompetensi, penulis mengambil teori kompetensi menurut Donni Juni Priansa (2014:258), yaitu sebagai berikut :

- 1) Motif, indikatornya seperti memberikan dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan atau kebutuhan karyawan.
- 2) Watak indikatornya seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental karyawan, agar lebih memahami peraturan yang ada didalam organisasi atau instansi dengan baik.
- 3) Konsep Diri, indikatornya seperti dorongan atau berpenampilan, tutur Bahasa, dan perilaku yang baik didalam organisasi atau instansi.
- 4) Pengetahuan, indikatornya seperti dorongan untuk para karyawan agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan dari organisasi.
- 5) Keterampilan, indikatornya seperti dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

#### **5. Kepuasan Kerja**

Keits Devis dalam buku Mangkunegara (2011:117) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah : *“Job Satisfaction Is The Favorableness Or Unfavourableness With employess View their Work”* yang artinya kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Sedangkan Hasibuan (2012:202), mengemukakan bahwa :”Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasikerja.”

Menurut Luthans dalam Anwar Prabu (2012:115), mengutip pendapat Locke bahwa: “Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya.”

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara mencukupi.

#### **6. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas suatu pekerjaan yang sudah dikerjakannya. Kepuasan kerja yang besar menunjukkan bahwa suatu organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Menurut Luthans dalam Anwar Prabu (2012:225), ada 6 dimensi kepuasan kerja adalah yang merupakan 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

- 1) *Pay/Upah* atau Gaji
- 2) *Working conditions/Kondisi Kerja*
- 3) *Co-worker/Rekan Kerja*
- 4) *Supervision/Supervisi*
- 5) *The Work Itself/Pekerjaan Itu Sendiri*
- 6) *Promotion Opportunities/Promosi Jabatan*

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini mengacu pada penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014:11) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variable, baik satu variable atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variable yang lain. Variable tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Selanjutnya dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014:6) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variable. Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variable-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data utama yang diperoleh secara langsung dengan penelitian lapangan, pada teknik ini pengumpulan data digunakan dengan metode: Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang disertai dengan alternative jawaban, kemudian disebarkan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya akan jauh lebih jelas dan akurat. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu setiap pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner telah ditentukan alternative jawabannya. Jadi responden tidak bias memberikan jawaban secara bebas.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpulan data.

## Teknik Sampling

### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Berdasarkan definisi tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. TRAC Astra Rent a Car yaitu sebanyak 300 karyawan.

### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bias dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengembalian sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili).” Dari pengertian tersebut maka penulis akan menentukan jumlah sampel yang akan diteliti dengan menggunakan rumus slovin. Rumus **Slovin** adalah formula untuk mencari banyaknya sampel pada populasi yang belum diketahui. Berikut rumus Slovin yang akan digunakan:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Ukuran Sampel  
N = Ukuran Populasi  
e = Persen Kesalahan Pengambilan (%)

Dari rumus diatas, maka akan dibuat sampel untuk dilakukan penelitian dengan rumus slovin dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel 10%: Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin dan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%, diketahui bahwa jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 75 orang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, terdapat 75 responden yang telah berpartisipasi mengisi kuesioner yang ditujukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi PT. Trac Astra Rent A Car Cabang Condet Jakarta Timur yang meliputi perubahan Kompensasi dan Kompetensi terhadap kepuasan kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Trac Astra Rent A Car Cabang Condet Jakarta Timur. Setelah melakukan uji kualitas instrument, selanjutnya peneliti menguji bahwa data yang dikumpulkan terdistribusi normal, bebas multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Setelah melewati uji asumsi klasik, selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis dan analisis linear berganda dengan kesimpulan berikut :



**1. Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa Kompensasi secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan positif. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t menyatakan bahwa nilai p-value lebih kecil dari nilai signifikansi ( $0.000 < 0,05$ ). Selain itu, pada variabel Kompensasi nilai thitung sebesar 9,481 > nilai ttabel sebesar 1,993, maka variabel Kompensasi dinyatakan berpengaruh secara positif. Maka dapat disimpulkan hipotesa yang dibentuk untuk menganalisis pengaruh variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ester Manik, Wiarah (2013) Dalam Penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi”** Hasil penelitian menunjukkan bahwa terbukti ada pengaruh yang signifikan Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan berimplikasi terhadap Kinerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi.

**2. Pengaruh Kompetensi Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kompetensi secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan positif nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, lalu nilai ttabel sebesar 1,993 lebih besar dari thitung yaitu 11,351 > nilai ttabel sebesar 1,993, berdasarkan hasil hitung tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa yang telah dibentuk dapat diterima. Hasil hipotesa ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudi Supiyanto (2015) Dalam Penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja”** Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; namun secara parsial kompetensi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**3. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap kepuasan kerja.**

Berdasarkan hasil uji regresi di atas menunjukkan bahwa Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kepuasan kerja. Uji simultan (uji-F) yang dilakukan menghasilkan nilai Fhitung sebesar 75,360 yang berarti bahwa variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan nilai signifikansi 0.000. Maka, hipotesis bahwa Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hasil analisis mengindikasikan bahwa Kompensasi dan kompetensi di PT. Trac Astra Rent A Car Cabang Condet Jakarta Timur sejalan dengan kepuasan kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada PT. Trac Astra Rent A Car Cabang Condet Jakarta Timur). Maka dapat disampaikan sebagai berikut

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 55,2%
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 63,8%
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 67,7%, sedangkan sisanya 32,3% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini.

### **Saran**

Beberapa saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil rekapitulasi prediksi rata-rata dari variabel kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pada PT. Trac Astra Rent A Car Cabang Condet Jakarta Timur sebagai berikut :

1. Untuk Variabel Kompensasi memberikan kelayakan dan bonus perbulan haruslah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan
2. Untuk Variabel Kompetensi untuk memberikan masukan (saran) dan jaminan terhadap sesama karyawan agar karyawan baru dapat mempelajari pekerjaan sesuai bidangnya
3. Untuk Variabel Kepuasan kerja pekerjaan yang diberikan oleh atasan dalam pengawasan agar hubungan atasan dan karyawan baik

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anton Athoillah. 2010. Dadar-Dasar Manajemen, CV Pusaka Setia, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, perusahaan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Mansia. Jakarta. Erlangga. Donni Junni Priansa. 2014, Perencanaan & Pengembangan SDM, Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Daft, Richard L. 2010. Manajemen. Edisi 9. Jakarta. Salemba Empat
- Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Melayu,
- Hasibuan. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung. Melayu,
- Hasibuan. 2013."Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Nova Retnowati, dan M. E, Widia, 2012, Manajemen Kompensasi, cetakan 1, Surabaya.
- Sofyandi. Cetakan kedua, 2013. Manajemen Sumber Daya manusia, Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). Kepuasan kerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama Eresco, Jakarta
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. Dasar-Dasar Manajemen, (Terje. G.A Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung.
- Veithzal Rivai. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek. PT. Rajagrafindo perdasa, Jakarta.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kompetensi.PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

### Jurnal

- I Wayan Sudana, Wayan Gede Supartha, Universitas Udayana, Vol 4 No 7 (2015) Jurnal Manajemen. **Pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant**

### Kintamani.

- Justisia Iriani Rudlia, Universitas Sam Ratulangi, Vol 4 No 3 (2016) Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. **Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe).**
- Made Nensy Dwijayanti, A.A Sagung Kartika Dewi, Universitas Udayana, Vol 4 No 12 (2015) Jurnal Manajemen. **Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung.**

Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Trac Astra Rent A Car Cabang Condet Jakarta Timur

GP. Ranisha Pranazhira, Institut Pertanian Bogor, Vol VIII No 1 (2017) Jurnal Manajemen dan Organisasi. **Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan *Work Engagement* Karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor.**

Winda Gustiyani, 2017, **Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sentra Sepatu Cibaduyut Di Kota Bandung.**

Fajar Maya Sari, 2013, **Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto.**

Ester Manik, Wiarah, 2014, **Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta implikasinya Pada Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit Cibabat Kota**

**Cimahi.**

Yudi Supiyanto, 2015, **Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kerja.**

I Putu Purnama Putra dan Ni Wayan Mujiati, Universitas Udayana, Vol 5 No 1 (2016) Jurnal Manajemen. **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan *Japanese Restaurant* Legian Kuta Badung Bali.**

Agnes Nana Nugraheni, Leonard Budi H, dan Mukeri Warso, 2016, **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Komitmen dan Kedisiplinan Kerja Karyawan Terhadap kepuasan Kerja Karyawan di *Grill On Resto* Semarang.**

Masooma Javed, 2014, ***Determinants of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance and Turnover intentions.***