

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Kasus Kantor Inspektorat Daerah Kota Binjai)

¹Muhammad Farhan Alyusri, ²M. Ridwan, ³Khairina Tambunan,

¹Akutansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, farhanyusri26@gmail.com

²Akutansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, mridwanku@gmail.com

³Akutansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, khairinatambunan@uinsu.ac.id

Abstract

This study uses quantitative methods involving 51 respondents. Data was collected by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis carried out with the SPSS 25 program. The results of the multiple linear regression analysis were that the independent variable was considered zero, so the value of job satisfaction was 1.219. If there is an increase in financial compensation by 1, then job satisfaction (Y) will increase by 0.474. If there is an increase in intrinsic motivation of 1, then job satisfaction (Y) will increase by 0.273. The financial compensation variable has the greatest influence on job satisfaction 0.474, then followed by the intrinsic motivation variable of 0.273. The results of this analysis using the determinant coefficient is known that 40,% variation of job satisfaction can be explained by financial compensation and intrinsic motivation at a confidence level of 0,05%. While the remaining 60% is explained by other variables not included in this study. The results of quantitative analysis show that the variables of financial compensation and intrinsic motivation have a significant simultaneous effect on auditor job satisfaction. This study describes the need for financial compensation and intrinsic motivation on auditor job satisfaction at the Binjai City Regional Inspectorate Office.

Keywords: Compensation, Motivation, Job Satisfaction.

Pendahuluan

Sadar bakal bernilainya sumber energi manusia untuk kelangsungan hidup serta kemajuan sesuatu industri, hingga sesuatu industri wajib membagikan atensi spesial pada aspek penciptaan ini serta telah sewajarnya owner industri memandang sumber energi manusia lebih dari hanya peninggalan industri serta menjadikan mitra dalam berupaya. Setiap karyawan berhak atas penghargaan dan perlakuan yang adil oleh atasannya sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikannya, dan industri harus dapat bertindak adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber energi manusia kepada industri agar dapat menginspirasi pekerja untuk melaksanakan tugasnya. tugas sebagai karyawan awam dengan motivasi yang lebih besar. Karyawan berbagi pekerjaan yang baik untuk pengembangan industri lebih lanjut, di sisi lain, industri mendistribusikan remunerasi yang sesuai untuk pekerjaan yang telah diberikan karyawan kepada industri. Jenis kompensasi finansial dan non-finansial dapat diberikan, oleh karena itu mereka dapat dibagi menjadi dua kategori. Ada hadiah uang tunai yang sedang berlangsung dan tidak langsung. Gaji dan insentif adalah bentuk utama dari remunerasi keuangan langsung (komisi dan bonus). Selain itu, kompensasi finansial tidak langsung dapat datang dalam bentuk berbagai penghargaan dan pembayaran.

Imbalan non-finansial mencakup hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan pekerjaan termasuk tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menantang, pujian, rasa sukses, melibatkan rekan kerja, lingkungan kerja yang aman, dan lain sebagainya. Bagi auditor, remunerasi sangat penting karena berfungsi sebagai pengukur kepuasan kerja pekerja. Prestasi kerja, motivasi karyawan, dan kebahagiaan kerja semuanya dapat ditingkatkan melalui kompensasi. Akibatnya, organisasi atau industri harus memperhatikan regulasi yang adil dan wajar. Auditor berkinerja kurang baik, kurang termotivasi, atau kurang puas dengan pekerjaan mereka jika mereka merasa remunerasi mereka tidak mencukupi.

Elemen motivasi dan faktor kebersihan, kadang-kadang dikenal sebagai "pemeliharaan", membentuk model motivasi dua faktor. Menurut pemikiran ini, faktor motivasi adalah hal-hal yang memotivasi kesuksesan yang bersifat fundamental, yaitu, mereka berasal dari luar dan mempengaruhi pandangan hidup seseorang.

Reaksi emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka menentukan apakah mereka puas dengan pekerjaan mereka atau tidak. Sikap karyawan tentang pekerjaan mereka, kondisi kerja, dan kepemimpinan dan kerjasama rekan semua sangat berkorelasi dengan kepuasan kerja. Terjadi permasalahan yang terdapat di kantor Pemerintahan Kota Binjai ialah Kurangnya peningkatan kompensasi finansial yang diberikan seperti gaji, insentif dan tunjangan, sehingga berdampak pada kepuasan kerja auditor menurun dan juga kurang motivasi intrinsik pegawai dalam hal kedisiplinan kerja, sehingga berdampak pada kepuasan kerja pegawai menurun. Karena gaji akan berpengaruh pada orang yang bersangkutan dan perusahaan tempat dia bekerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dua kriteria yang berhubungan. Untuk menjamin distribusi remunerasi kepada karyawan, kompensasi harus memperhatikan keadilan.

Landasan Teori

Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah jumlah total balas jasa yang diberikan kepada pemberi kerja dan karyawan, baik secara langsung (dalam bentuk kompensasi finansial) maupun tidak langsung (dalam bentuk kompensasi non-finansial) (non-finansial).

Besaran remunerasi harus diatur sedemikian rupa untuk mendorong auditor. Ini sangat penting karena staf yang membayar lebih rendah dibandingkan dengan entitas perusahaan lain dapat menyebabkan auditor mencari pekerjaan di organisasi saingan. Akibatnya, sangat penting bagi bisnis untuk mencari struktur remunerasi yang sesuai dan adil.

Setiap majikan harus menahan diri untuk tidak berhenti membayar gaji karyawan mereka sebelum pekerjaan selesai atau pada waktu yang telah disepakati. Pembayaran harus dilakukan pada akhir bulan jika disepakati akan dibayarkan setiap bulan. Jika itu berakhir tanpa pembenaran, itu salah untuk melakukannya.

Mengenai bayi yang disusui oleh ibu yang bercerai, Allah *Ta'ala* berfirman:

QS. AthTholaq (65) : 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

"Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya." (QS. AthTholaq (65): 6). Pembayaran gaji mengikuti kesimpulan dari kerja, menurut teks ini. Para ulama percaya bahwa menunda pembayaran upah atau gaji pekerja atau menyangkal hak-hak hukum mereka setelah menyelesaikan pekerjaan merupakan dosa besar dan harus dihukum dengan hukuman berat. Contoh

ketidakadilan lainnya adalah membebani orang dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan hak yang diberikan kepada mereka, atau menambah jam kerja tetapi gagal untuk memberikan kompensasi yang layak kepada mereka karena status genting mereka dan kurangnya perlindungan atas hak-hak mereka. Yang lain dengan sengaja menunda menerima gaji mereka agar dapat digunakan untuk keperluan bisnis majikan mereka atau untuk hal-hal buruk lainnya. Perilaku seperti ini sangat membuat marah Allah dan Rasul-Nya, sebagaimana dicatat oleh Nabi dalam hadis lain:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَطْلُ الْعَنِيِّ ظُلْمٌ فَإِذَا أُتْبِعَ أَحَدُكُمْ عَلَى مَلِيٍّ فَلْيَتَّبِعْ. (رواه البخاري ومسلم)

“Dari Abu Hurairah ra. bahwa Rasulullah saw bersabda: Menunda membayar hutang (termasuk upah pekerja) bagi orang yang mampu adalah kezaliman dan apabila seorang dari kalian dialihkan kepada orang yang mampu, maka hendaknya dialihkan.” (HR Al-Bukhari dan Muslim).

Jenis Jenis Kompensasi

Penghargaan tersebut dijabarkan menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Penghargaan intrinsik
2. Penghargaan ekstrinsik

Mengemukakan bahwa bentuk kompensasi yang dapat disalurkan oleh perusahaan ada 2, yakni:

1. Kompensasi finansial
2. Kompensasi non-finansial

Melengkapi remunerasi tunai adalah kompensasi perusahaan. Kompensasi ekonomi yang berkaitan dengan masyarakat dan tempat kerja bukan merupakan kompensasi.

Kompensasi dapat di bagi jadi tiga bagian yakni :

1. Kompensasi langsung
Imbalan yang secara rutin didasarkan pada jangka waktu kredit langsung dan dapat diklasifikasikan sebagai gaji.
2. Kompensasi tidak langsung
Pekerja yang tidak dibayar upah atau gaji tetap dapat memperoleh bagi hasil atau imbalan dalam bentuk uang atau harta benda.
3. Insentif
Penghargaan diberikan kepada auditor yang mendukung pekerjaan jangka panjang dan produktivitas yang baik.

Menurut banyak perspektif yang diberikan oleh para ahli ini, dapat disimpulkan bahwa “kompensasi dapat secara luas diklasifikasikan menjadi dua kategori utama, terutama tergantung pada jenis kompensasi dan cara pemberiannya.” Kompensasi dibagi menjadi dua kelompok:

1. Kompensasi menurut bentuk mencakup “kompensasi financial dan non-financial.”
2. Penggantian berdasarkan ketentuan Meliputi balas jasa baik langsung maupun tidak langsung.

Remunerasi non-finansial dapat berupa seseorang mendapatkan sesuatu sebagai imbalan karena puas dengan pekerjaan mereka dan lingkungan sosial atau fisik di mana mereka beroperasi.

Fungsi Dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Berikut ini adalah fungsi kompensasi:

1. Penggunaan sumber daya manusia yang efektif. Kualitas-kualitas ini menyiratkan bahwa memuji pendengar yang baik akan mendorong mereka untuk berbuat lebih baik lagi.
2. Perusahaan akan mempekerjakan auditor seefisien mungkin jika sumber daya manusia yang terlalu efektif dan efisien digunakan untuk menggantikan auditor.
3. Mempromosikan ekspansi dan stabilitas ekonomi. Struktur kompensasi dapat mendukung stabilitas organisasi dan mendorong ekspansi ekonomi nasional.
Pemberian kompensasi memiliki tujuan, yakni:
 1. Ikatan Kerja Sama
Kemitraan formal antara perusahaan dan auditor didirikan oleh ikatan kerjasama yang disumbangkan. Kontraktor/pembeli bertanggung jawab untuk membayar kompensasi auditor sesuai dengan perjanjian, namun auditor harus melakukan tugasnya secara efektif.
 2. Kepuasan Kerja
Auditor akan dapat memenuhi tuntutan egoistik, sosial, dan fisiknya melalui kerja sama tim dan menemukan kebahagiaan kerja.
 3. Pengadaan Efektif
Apabila ada waktu yang menyukupi untuk memodifikasi program, akan lebih mudah bagi auditor yang berkualifikasi untuk bekerja di perusahaan.
 4. Motivasi
Manajemen akan termotivasi oleh karyawannya jika gaji yang diharapkan cukup tinggi.
 5. Stabilitas auditor
Ketika program kompensasi didasarkan pada prinsip yang adil juga tepat, serta persaingan eksternal dari penulis, stabilitas auditor lebih stabil, karena interaksinya relatif lemah.
 6. Disiplin
Semakin banyak kompensasi yang diberikan, semakin disiplin auditor terhadap pendengar. Mereka sadar dan menjaga ketertiban.
 7. Pengaruh Serikat Pekerja
Dengan kompensasi dapat dihindari dengan menggunakan pengaruh serikat pekerja dan auditor harus fokus sumber dayanya
 8. Pengaruh Pemerintah
Tindakan pemerintah dapat dihindari jika strategi rekrutmen sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku, seperti pembatasan gaji minimum.
Tiga komponen yang membentuk tujuan jangka panjang dari manajemen Kompensasi adalah sebagai berikut:
 1. Auditor yang memenuhi syarat masuk, membawa auditor bersertifikat secara berurutan. Jika gaji tinggi, banyak orang yang ingin bekerja di sana, jadi pilihannya sangat mungkin
 2. Meningkatkan gairah dan motivasi auditor untuk mencapai tingkat respek yang lebih tinggi. Ini akan berhasil jika insentif diterapkan pada pelanggan yang sangat menarik
 3. munculnya masa kerja yang panjang (work on life atau loyalitas bekerja di lokasi ini)

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

1. Menurut "penawaran dan permintaan", ada lebih banyak pelamar kerja (penawaran) daripada posisi yang tersedia (permintaan), dan bayarannya seringkali buruk. Di sisi lain, remunerasi relatif tinggi jika perburuan pekerjaan kurang intens daripada pembukaan.
2. "Kapasitas dan kemauan perusahaan", besarnya kompensasi akan bertambah jika kemampuan dan keinginan perusahaan untuk membayar meningkat. Kompensasi tersebut, bagaimanapun, relatif kecil jika kinerja dan kesiapan membayar perusahaan lebih rendah.
3. "Serikat Buruh/Kelompok Karyawan", remunerasi akan tumbuh jika kapasitas dan keinginan perusahaan untuk membayar meningkat. Namun, besaran remunerasi relatif rendah ketika kapasitas dan keinginan perusahaan untuk membayar lebih rendah.
4. "Produktivitas Karyawan": Tenaga kerja yang berkinerja tinggi akan menghasilkan gaji yang lebih besar. Di sisi lain, gaji rendah ketika produktivitas pekerja buruk.
5. "Government by law", di mana pemerintah memberlakukan standar upah dan layanan minimum berdasarkan hukum. Tujuan dari peraturan pemerintah ini adalah untuk mencegah perusahaan memutuskan berapa besar remunerasi yang harus dibayarkan kepada karyawan.
6. "Cost of living/living cos," Tingkat upah naik ketika biaya hidup di lokasi tinggi. Di sisi lain, kuantitas kompensasi atau pendapatan relatif rendah ketika biaya hidup di wilayah tersebut rendah.
7. "Posisi posisi," ketika auditor di posisi yang lebih senior dibayar lebih. Di sisi lain, auditor di posisi yang lebih rendah mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih rendah. Tak perlu dikatakan bahwa seseorang dengan lebih banyak kekuasaan dan tanggung jawab layak mendapatkan upah yang lebih tinggi atau jenis pembayaran lainnya.
8. Dalam hal "Pendidikan dan Pengalaman Kerja", karena keterampilan dan bakat lebih baik, gaji lebih besar jika tingkat pendidikan lebih tinggi dan riwayat pekerjaan lebih panjang. Sebaliknya, mereka yang kurang pendidikan dan pengalaman di dunia kerja dibayar lebih rendah.
9. "Keadaan ekonomi nasional", tingkat upah/kompensasi akan lebih besar ketika kondisinya mendekati kesempatan kerja penuh jika situasi ekonomi nasional membaik. Di sisi lain, jika perekonomian sedang terpuruk (depresi), gaji akan rendah karena tingkat pengangguran (unemployment) yang tinggi.
10. "Jenis dan sifat pekerjaan", jika tugas itu berat dan mengandung banyak risiko (keuangan, keamanan), gaji/upah akan lebih besar karena membutuhkan kompetensi dan ketekunan. Namun, jika tenaga kerjanya sederhana dan ada sedikit risiko keuangan atau risiko yang tidak menyenangkan, bayarannya juga cenderung sederhana.

Motivasi Instrinsik

Motivasi intrinsik adalah jenis dorongan untuk melakukan yang ada dalam diri seseorang bahkan tanpa adanya rangsangan dari luar. Motivasi internal individu dapat dibentuk oleh berbagai keinginan, keinginan, dan harapan keuangan. Kemampuan ini membentuk kepribadiannya dengan meyakinkan berbagai ide, yang pada gilirannya mendorong perilaku dalam situasi tertentu.

Ada banyak aspek motivasi intrinsik, termasuk:

1. Dia adalah satu-satunya yang memiliki minat khusus pada seseorang yang dia inginkan dan inginkan.
2. Karena semuanya dipengaruhi oleh ciri-ciri kepribadian seseorang, susunan biologis, dan susunan psikologis, minat, kemauan, dan preferensi seseorang juga berbeda.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep sebaliknya, ini adalah reaksi yang efisien atau emosional terhadap banyak komponen atau fitur pekerjaan seseorang. Satu pekerjaan mungkin membuat seseorang cukup puas sementara yang lain mungkin membuat mereka tidak puas dengan bagian-bagian tertentu darinya. Dalam pemeriksaan lingkungan tempat kerja, kepuasan menonjol sebagai perilaku (positif) karyawan terhadap pekerjaan mereka. Tujuan yang ingin dicapai saat melakukan aktivitas kerja adalah nilai-nilai kerja. Cita-cita kerja yang orang anggap berharga adalah apa yang perlu dicapai.

Salah satu dari banyak aturan hidup yang lengkap (kaffah) yang telah ditetapkan Islam untuk semua aspek keberadaan manusia adalah bagaimana Al-Qur'an mengilhami pemeluknya untuk bertindak secara bertanggung jawab dalam memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Hal ini terungkap dalam Surat At Taubah ayat 105 berikut.

QS At-taubah (9) : 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihatnya menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”.

Teori ini bertujuan untuk memberikan kerangka bagaimana individu dan kepuasan kerja berhubungan satu sama lain. Ada beberapa gagasan tentang kebahagiaan kerja, antara lain:

1. *Two factor theory*

Menurut pandangan ini, aspek motivasi dan higienis termasuk dalam seperangkat variabel yang terpisah dari kesenangan dan ketidaksesuaian. Menurut gagasan ini, keadaan kerja yang keras terkait dengan ketidakpuasan (seperti kondisi kerja, upah, keselamatan, manajemen mutu, dan hubungan dengan orang lain).

2. *Value theory*

Menurut pandangan ini, kepuasan kerja meningkat ketika usaha dihargai dan dihargai, dan sebaliknya. Dengan membandingkan karakteristik pekerjaan Anda saat ini dengan yang Anda hargai.

Unsur-unsur kepuasan kerja

1. *Kompensasi*

Kompensasi sebagai berikut : *“employee compensastion is all forms of pay re wards goings employe and arising from their employment.”* Kompensasi adalah segala jenis pembayaran yang dibayarkan oleh perusahaan kepada auditor atau pekerja sebagai imbalan atas jasa yang dilakukan, kontribusi yang diberikan kepada auditor yang memenuhi syarat untuk melakukan investigasi kontak, atau keduanya.

2. Unsur lingkungan
Pertimbangan unsur lokal terkait dengan pertimbangan kemauan pegawai, harapan warga, dan aspek ahli. Jumlah spesialisasi kerja yang tepat akan tergantung pada tingkat keterampilan karyawan.
3. Unsur keperilakuan
Ruang bangun pekerjaan tidak boleh sekedar berhubungan cuma dengan efisiensi kerja saja, walaupun tidak bisa dipungkiri kalau orientasi efisiensi, daya guna serta produktivitas sangat berarti dalam organisasi.
4. Umpan balik
Berikut adalah beberapa elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor:
 1. Pendapatan/pemasukan ialah imbalan finansial yang diberikan kepada auditor secara tertib, semacam tahunan, catur wulan, bulanan, mingguan.
 2. Bos adalah orang yang terus-menerus menawarkan arahan atau perintah untuk menyelesaikan pekerjaan.
 3. Kolega adalah seseorang dengan siapa Anda mempertahankan kontak di tempat kerja.
 4. Promosi ialah keyakinan serta pengakuan menimpa keahlian dan kecakapan auditor yang bersangkutan buat menduduki jabatan yang lebih tinggi.
 5. Area kerja ialah tempat yang bisa membagikan kemudahan dalam bekerja sehingga hendak membuat seluruh bersemangat.

Metode yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja: Gaji/upa, Peluang promosi, Rekan kerja, dan Pekerjaan itu sendiri.

Metode Penelitian

Penulis menggunakan penelitian kuantitatif, yang berupaya membangun hubungan antara 2 variabel atau lebih melalui studi. Penelitian kuantitatif menggunakan angka-angka sepanjang proses, mulai dari pengumpulan data melalui interpretasi data hingga penyajian temuan. Demikian pula, akan lebih baik jika temuan penelitian didukung dengan gambar, tabel, grafik, atau visual lainnya.

Teknik atau model analisis jalur, “*Structural Equation Modeling*” (SEM), atau model persamaan struktural adalah semua kemungkinan metode penelitian kuantitatif asosiatif yang dapat digunakan. Lokasi dan waktu penelitian dilakukan oleh Kantor Inspektorat Daerah Binjai, mulai November 2021 hingga Januari 2022.

Untuk memiliki sampel secara akurat menggambarkan populasi sebenarnya. Rumus Slovin diterapkan oleh sampel penelitian dalam penelitian ini. Karena jumlah partisipan dalam penelitian ini kurang dari 500 dan karena populasinya diketahui maka digunakan rumus *Slovin*. Berikut penjelasan rumus *Slovin*:

$$\frac{N}{n} = 1 + Ne^2$$
$$\frac{106}{n} = 106(1.0)^2 + 1$$
$$\frac{106}{n} = 106 \cdot 0.01 + 1$$
$$\frac{106}{n} = 1,06 + 1$$

$$n = \frac{106}{2,06}$$

$$n = 51,45$$

keterangan :

n : "ukuran / besarnya sampel"

N : "ukuran / besarnya populasi"

Proses pengumpulan data lisan atau tertulis yang metodis dan tidak memihak dikenal sebagai pengumpulan data. Selain itu, teknik pengumpulan informasi berikut digunakan dalam penelitian ini:

1. Studi wawancara (interview)

2. Angket/kuisioner

Teknik Analisis Data yang dipakai

1. Uji Kualitas Data

Informasi diuji terlebih dahulu sebelum diproses dan ditinjau oleh:

1. Uji validitas

Penting untuk mengevaluasi validitas setiap pertanyaan lebih ketat ($>$) 0,30 sebelum item pertanyaan dianggap sah untuk memverifikasi kelayakan setiap item dalam daftar pertanyaan (kuesioner) yang akan diberikan kepada responden.

2. Uji reliabilitas (kehandalan)

Jika nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari ($>$) 0,60, itu dianggap sangat baik ketika mengevaluasi stabilitas dan konsistensi tanggapan responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan konstruk variabel. Rumus ini dapat digunakan untuk membuat visual yang menggambarkan interaksi dan hubungan antara faktor-faktor yang penulis teliti. Perhitungannya dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi "*Statistical Product and Service Solution*" (SPSS) selain metode di atas berdasarkan data yang telah dikumpulkan, diolah, dan dievaluasi.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi statistik yang dikenal sebagai "uji asumsi klasik" dilakukan saat melakukan analisis regresi linier menggunakan metode kuadrat terkecil biasa.

1. Uji Normalitas

Nilai residual model dilakukan uji normalitas. Output yang layak dari P-P plot dapat digunakan untuk memverifikasi asumsi normalitas. Ketika distribusi titik-titik keluaran plot mengikuti diagonal plot, asumsi kenormalan terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Satu variabel independen akan mengembangkan korelasi yang sangat kuat dengan variabel independen lainnya dalam model tertentu karena variabel independen dapat dibandingkan satu sama lain. Kriteria untuk menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah sebagai berikut: jika nilai "*variance inflation factor*" (VIF) tidak lebih besar dari 10 (atau kurang dari 10) dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 (atau lebih besar dari 0,1), model tersebut dapat dikatakan memiliki VIF multikolinieritas = 1 (toleransi, jika VIF = 10 maka toleransi = $1/10 = 0,1$). Toleransi menurun dengan meningkatnya VIF.

3. Uji heteroskedastisitas

Diperkirakan asumsi ini salah karena model regresi linier berganda memerlukan asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Untuk menentukan apakah suatu model bersifat homoskedastisitas, heteroskedastisitas menguji pembentukan perbandingan varians residual dari satu periode pengamatan ke periode pengamatan lain atau refleksi dari hubungan antara nilai prediksi dan nilai residu penghapusan terpelajar.

Dapat diprediksi jika pola gambar scatterplot model:

1. Titik informasi diposisikan di sebelah, di atas, dan di bawah 0.
2. Poin informasi tidak mengelompok di bagian bawah, hanya di atas.
3. Distribusi titik-titik data tidak boleh berbentuk gelombang yang menyebar, lalu menyempit, lalu melebar lagi.
4. Titik-titik data tidak boleh terdistribusi dalam suatu pola.

3. Regresi linier berganda

Sebuah model ekonometrik untuk menentukan ukuran hubungan antara remunerasi moneter dan motivasi intrinsik pada kepuasan kerja:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = "Kepuasan kerja"
 α = "konstanta"
 β = "koefisien regresi berganda" (*multiple regression*)
 X_1 = "Kompensasi Finansial" (*Independent Variabel*)
 X_2 = "motivasi intrinsik" (*independent variabel*)
 ϵ = "error tern"

4. Uji kesesuaian (test goodness of fit)

1. Uji simultan (uji F)

Tujuannya untuk menguji hubungan antara remunerasi moneter dan motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja pada tingkat kepercayaan intrinsik atau untuk menguji tingkat hipotesis 5% dengan menggunakan uji-F dan metode statistik

$$F = R^2 \frac{(n-k-1)}{(1-R)(K)}$$

Keterangan :

- R = "Koefisien korelasi berganda"
K = "jumlah variabel bebas"
N = "jumlah sampel"

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ ialah hipotesis pengujian simultan, Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada dampak besar yang terjadi secara bersamaan. (kompensasi finansial dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja)

H_a : setidaknya $1 \neq 0$, menunjukkan bahwa kedua efek secara bersamaan substansial. (kompensasi finansial dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja)

Pengujian menggunakan kriteria pengambilan keputusan KPK dan uji F meliputi:

"Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{table}$ atau $Sig F > \alpha$ 5%"

"Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{table}$ atau $Sig F < \alpha$ 5%"

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menggambarkan hubungan antara variabel dependen dan faktor independen (kompensasi finansial dan motivasi intrinsik) (kepuasan kerja). Uji-t

digunakan untuk menilai apakah hipotesis yang diajukan valid, yang mengarah ke hipotesis berikut:

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.

Ho : " $\beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja."

Ha : " $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja."

Uji signifikan menggunakan KPK (kriteria pengambilan keputusan) meliputi: "Terima Ho (tolak Ha), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ " atau " $Sig t > a 5\%$ Tolak Ho (terima Ha), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig t < a 5\%$ "

Bagaimana motivasi intrinsik mempengaruhi kepuasan kerja.

Ho : " $\beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja"

Ha : " $\beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja"

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah : "Terima Ho (tolak Ha), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ " atau " $Sig t > a 5\%$ Tolak Ho (terima Ha), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig t < a 5\%$ "

Koefisien determinasi (R^2)

Untuk memahami derajat hubungan antara berbagai variabel, digunakan koefisien determinasi. Secara umum, ini mengacu pada kapasitas variabel independen untuk memberikan kontribusi persentase terhadap variabel dependen. Jika hasilnya mendekati 0, ini menunjukkan bahwa "kapasitas variabel independen untuk menjelaskan variabilitas variabel sangat terbatas. Koefisien ini memiliki nilai antara 0 dan 1." Namun, jika hasilnya mendekati 1, ini menunjukkan bahwa "variabel penjelas hampir seluruhnya menjelaskan bagaimana variabel selanjutnya akan berubah."

Hasil dan Pembahasan

1. Variabel kompensasi finansial menunjukkan bahwa "nilai t_{hitung} 3,778 $>$ t_{tabel} 1,219 ($df = n - k$, $df = 51 - 3 = 48$) dan nilai probabilitas signifikan $0,00 < 0,05$, maka tolak Ho (diterima H1) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja auditor."
2. Remunerasi finansial mengacu pada setiap pendapatan tunai atau produk yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung dalam pertukaran untuk layanan yang diberikan kepada bisnis atau organisasi, yang mungkin berdampak pada kepuasan kerja.
3. Variabel motivasi intrinsik menunjukkan bahwa "nilai t_{hitung} 2,421 $>$ t_{tabel} 1,219 ($df = n - k$, $df = 51 - 3 = 48$) dan nilai probabilitas signifikan $0,019 < 0,05$, maka tolak Ho (terima H1) yang menyatakan adapengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja auditor".

Selain pertimbangan terkait kompensasi, elemen motivasi intrinsik juga dikenal sebagai motivasi—yang beroperasi tanpa rangsangan eksternal dan dorongan yang ada untuk bertindak di dalam diri orang tersebut juga berdampak pada seberapa puas auditor dengan pekerjaan mereka. Motivasi internal seseorang terdiri dari berbagai keinginan, keinginan, dan harapan yang merupakan bagian dari kepribadian mereka. Kekuatan ini mempengaruhi orang melalui penentuan sudut pandang yang berbeda, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku dalam keadaan tertentu. Oleh karena itu,

motivasi intrinsik adalah pembentukan perilaku yang ditentukan oleh mode proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh penyebab intrinsik maupun ekstrinsik, yang dapat membimbing individu untuk mencapai apa yang mereka inginkan (tujuan) untuk memperoleh kepuasan kerja auditor.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." QS At-Taubah Ayat 105.

Menurut temuan penelitian, kepuasan kerja auditor Kantor Inspektorat Daerah Kota Binjai secara signifikan dipengaruhi oleh gaji keuangan dan motivasi intrinsik mereka. Remunerasi finansial memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi intrinsik karena memiliki Standardized Coefficient (Beta) yang lebih tinggi sebesar 0,474 dibandingkan dengan 0,273 untuk motivasi intrinsik. Akibatnya, adalah mungkin untuk mengatakan bahwa remunerasi finansial adalah faktor kunci.

Berdasarkan penelitian Nurhayati (2018), "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULSELBAR Cabang Syariah Maros", penelitian ini mengkaji hubungan antara gaji dan motivasi di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian, pekerja di PT. Bank SULSELBAR cabang syariah di Maros lebih puas dengan pekerjaannya ketika dibayar dan dimotivasi secara bersamaan (simultan).

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pembayaran untuk layanan yang diberikan dan tenaga kerja yang diberikan oleh karyawan tersebut agar perusahaan dapat maju dan memenuhi tujuannya. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi finansial pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Binjai mendapat perhatian yang maksimal, maka kepuasan kerja auditor juga akan meningkat. Kondisi ini terjadi karena kompensasi finansial pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Binjai dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditornya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Daftar Pustaka

- Aglevia, Laras Maudy dan Affandi Iss, 2018. "Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Solarens Ledinho Bandung Jawa Barat" *Jurnal Manajemen*, 4 No 2 Bandung Universitas Islam Bandung
- Ahmadi, Nur Bi Rahmani, (2016). *Metode Penelitian Ekonomi*, Medan : Febi UINSU Press
- Basuki, Agus Tri, (2015). *Analisis Statistik Dengan SPSS*, Yogyakarta : Danisa Media
- Departemen Agama RI. (2009), *Al-Quran Dan Tarjamah*, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkeema).
- Fadilla, Rizka, 2021 "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Medan" *Skripsi*, Medan Universitas Medan
- Ferdyan, Firza. (2014), "Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja" *Jurnal Akuntansi Auditing dan Informasi*, 14, No 2 (hlm 75-113) Jakarta : Universitas Trisakti
- Hadian, Dedi, 2018. "Pengaruh motivasi intrinsik dan kemampuan terhadap kepuasan

- kerja pegawai instansi di Kabupaten Bandung Barat” *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Entrepreneurship*, 12 No. 1 Bandung STIE Pasunda
- Han, Pong, Erviriani, Ade, Ivone, Lisa. (2019).“Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Di Sekolah En Mandarin” *Jurnal Ilmiah Maksitek* 4, no. 2 (hlm 2) Medan : STI Manajemen Sukma
- Herlina, Risa, (2018),“Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran" *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi* 2, no. 2 (hlm 90-114) Bandung : STIE Muhammadiyah Bandung.
- Hidayat, Rahmat, (2015),“Performance Appraisal Sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan” *Jurnal Ilman* 3, no. 1 (hlm 1-8) Medan : STIM Sukma
- Imron,(2019).“Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang,” *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)* 5, no. 1 (hlm 19-28) Tangerang : Universitas Bina Sarana Informatika
- Indriyani, Iin, Linayati Lestari, and Amrullah Rasal, (2019). “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa, *Jurnal Dimensi*, 8, no. 1 (hlm 127-141) Kepulauan Riau : Universitas Riau Kepulauan.
- Iriany, Jullie, Meily. (2018), “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompetensi Auditor Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Eksternal” *Jurusan Akuntansi* 13, no. 2 (hlm 390–401, Manado : Univerrrsitas Sam Ratulangi.
- Jessica, Dimas, Tommy. (2019), “Peran Individual Innovation Capability , Motivasi Intrinsik , Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Mahasiswa” *Media Mahardhika* 17, no. 2 (hlm 231-243) Surabaya : STIE Mahardhi
- Karsam. (2017), “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Pada Perilaku Disfungsional (Survei Pada BUMN Kategori Industri Strategis Di Indonesia Tahun 2015-2016),” *Journal of Applied Accounting and Taxation* 2, no. 2 (hlm 83–92) Batam : Universitas Pembangunan Jaya.
- Kurniawan, Ignatius Soni, 2022 “Pengaruh keadilan organisasi, kompensasi lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT Wahana Kasih Mulia Cilacap, 19 No 1, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Samarinda Universitas Mulawarman
- Leonardo, Edrick et al. (2015),“Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kopanitia” *Jurnal Mahasiswa Bisnis Manajemen*, 3, no. 2 (3-6) Surabaya Universitas Kristen Petra.
- Maharani, Zakaria, Muh.Rasmi, (2020),“Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Honoror” *Jurna Manajemen Pendidikan Islam* 10, No 2 (hlm 165-173) Medan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Melani, Titis and Suhaji. (2012), “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi ” Yayasan Pharmasi ” Semarang) *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, (hlm 1–22) Semarang : STIE Widya Manggala.
- Musyafi, Roihatul, Hamidah Nayati Utami Yuniadi Mayoman. (2016), “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan (APJ) Malang
-

-) ” *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 39, No 1 (hlm 149-157) Malang : Universitas Brawijaya.
- Nurhayati (2018) “Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT bank Sulselbar Cabang Syariah Maros *Skripsi* makassar :FEB Universitas UMM
- Nurhayati, 2018 “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SULSELBAR cabang syariah maros” *Skripsi*, Makassar Universitas Muhammadiyah Makassar
- Nursalikhah, Ani. (2020), Dua Golongan yang Dimusushi Allah di Hari Kiamat <https://republika.co.id/amp/qg2eur366> diakses pada kamis, 03 september 2020 pukul 11:23 WIB.
- Prabu, Aldila Saga et al. (2016), “Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT . United Motors Center Suzuki Ahmad Yani , Surabaya)”*Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan* 5, no. 2 (hlm 104–117) Pontianak : Universitas Tanjungpura.
- Prajamukti, Nalendra, 2015. “Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank negara Indonesia (persero) tbk cabang Bandung” *Skripsi*, Bandung Universitas Islam Bandung
- Putra, I Putu P, Ni W Mujiati, 2016. “Pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Bandung Bali” *Jurnal Manajemen*, 5 No. 1 Bali Universitas Udaya
- Rahara, Krisnhoer Raditya, 2019 “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of federal express*) *Skripsi*, Medan” Medan Universitas Sumatera Utara
- Saktian, Ignatius Rizky, 2017. “Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan cafe dan resto di Kota Malang” *Skripsi*, Malang Universitas Negeri Malang
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik, (2015) “*Dasar Metodologi Penelitian*” Karangayar : Literasi Media Publishing
- Suandi, Nengah, (2016) “*Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tugas Akhir, Skripsi, Tesis, dan Desertasi*” Kementerian Riset, Teknolohi, dan Pendidikan Tinggi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja hlm 34
- Syafrina, Nova, (2018), “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak” *Jurnal Benefita* 3, no. 3 (hlm 455-468) Riau : STIE Riau
- Usman, Tenry et al. (2019), “Faktor Motivasi Dalam Pencapaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas Pendidikan Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng” *Jurnal Sosio Sains*, 4, no. 2, (hlm 1–13) Makassar : Universitas Muslim Indonesia.
- Widya, Siti, Agung, 2018. “Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9 No. 1 Jakarta Universitas Negeri Jakarta.
- Yousaf, M., M.Waheed, Mudassir. (2015). “The Impact Of Intrinsic Motivation On Employee’s Job Satisfaction” *Management And Organizational Studies*, 2 No 3, Pakistan July (hlm 80-88).
-