

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada M-Brother Group Lamongan)

FAHRUR ROZI
NIM. 0610323071

Prof. Dr. Taher Alhabsji
Drs. Heru Susilo, MA
Email : fahrur_rozi73@yahoo.com

Fakultas Ilmu Administrasi

Abstrak

Salah satu program yang mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberlakukan program kompensasi. Dengan pelaksanaan pemberian beberapa program sistem imbalan yang sesuai yang berhubungan dengan karyawan atau ketenagakerjaan, maka tidak menutup kemungkinan hal tersebut akan mendapat respon yang positif dari seluruh karyawan. Kompensasi terdiri dari dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, kompensasi finansial merupakan balas jasa dalam bentuk uang sedangkan kompensasi non finansial merupakan balas jasa dalam bentuk bukan uang, keduanya sangat penting untuk dilaksanakan karena sangat memberikan pengaruh yang baik tentunya bagi karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat sasaran dan sesuai harapan, akan mampu mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif dalam pencapaian rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga akan tercapai kepuasan kerja, Karena itu para karyawan pada M-Brothers Group Lamongan, benar-benar dituntut untuk bekerja lebih keras.

Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research (penelitian penjelasan). Teknik pengumpulan datanya adalah melalui data primer dan data sekunder. Sedangkan sumber datanya melalui seluruh karyawan M-Brother Group Lamongan.

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Kompensasi Non Finansial yang terdiri dari variabel peluang kenaikan jabatan, pemberian fasilitas, rekan kerja, suasana lingkungan kerja dan fasilitas perlengkapan kerja karyawan pada M-Brother Group Lamongan

Kata kunci : Kompensasi Finansial dan Non Finansial, Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

One program that is able to increase motivation, productivity, and employee satisfaction is to impose a compensation program. With the implementation of the program giving some appropriate reward system associated with employees or employment, then it is possible that it will receive a positive response from all employees. Compensation consists of two, namely financial compensation and non-financial compensation, financial compensation is in the form of cash remuneration, while non-financial compensation is not remuneration in the form of money, both are very important to be implemented due to very good effect memberikan course for employees. Targeted compensation and as expected, will be able to encourage or motivate employees to work harder and productive in achieving plans predetermined so that job satisfaction will be achieved, therefore the employees at M - Brothers Group Lamongan, really required to work harder. This type of research is explanatory research (research explanation). Data collection technique is through primary data and secondary data. While the data source through the entire M - Brother Group employees Lamongan.

Based on the research and data processing authors to conclude that there Non-financial Compensation Effect consisting of variable chances of promotion, facilitation, co-workers, the working environment and facilities atmosphere employee equipment on the M - Brother Group Lamongan.

PENDAHULUAN

Salah satu program yang mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberlakukan program kompensasi. Dengan pelaksanaan pemberian beberapa program sistem imbalan yang sesuai yang berhubungan dengan karyawan atau ketenagakerjaan, maka tidak menutup kemungkinan hal tersebut akan mendapat respon yang positif dari seluruh karyawan. Kompensasi terdiri dari dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, kompensasi finansial merupakan balas jasa dalam bentuk uang sedangkan kompensasi non finansial merupakan balas jasa dalam bentuk bukan uang, keduanya sangat penting untuk dilaksanakan karena sangat memberikan pengaruh yang baik tentunya bagi karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat sasaran dan sesuai harapan, akan mampu mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif dalam pencapaian rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga akan tercapai kepuasan kerja.

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas keadilan dan kelayakan serta memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. pemberian kompensasi tidak sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan, hal ini akan berakibat fatal bagi perusahaan itu sendiri. Perusahaan akan mengalami berbagai konflik yang berkepanjangan seperti tingginya tingkat absensi karyawan, rendahnya semangat kerja yang diikuti semakin menurunnya produktivitas kerja karyawan, berbagai aksi demo atas ketidakadilan atas balas jasa yang diterimanya dengan menuntut penyesuaian kompensasi dan tingginya tingkat *turn over* karyawan sampai aksi-aksi mogok bekerja

M-Brothers Group Lamongan terdiri dari berbagai departemen menerapkan program kompensasi finansial dan kompensasi non

finansial karena sebagai balas jasa bagi karyawan yang telah bekerja pada *M-Brothers Group Lamongan*. Sudah tentu dalam pemberian kompensasi tiap karyawannya memiliki tingkat kepuasan berbeda dalam bekerja. *M-Brothers Group Lamongan* merupakan salah satu kelompok usaha yang ditujukan untuk menggarap potensi bisnis dan investasi dikawasan berkembang di provinsi Jawa timur.

Karena itu para karyawan pada *M-Brothers Group Lamongan*, benar-benar dituntut untuk bekerja lebih keras. Sudah tentu pemberian kompensasi yang adil dan layak akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan pada *M-Brothers Group Lamongan*. Penelitian ini menggunakan uji simultan dan uji parsial karena untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada *M-Brothers Group Lamongan*

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari pemberian kompensasi yang dirasa kurang oleh karyawan, maka akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada akhirnya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah. Sebaliknya, jika kelebihan dalam pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual yang kurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

Kompensasi adalah hak-hak karyawan yang harus diterima sebagai imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajibannya. Ada beberapa menurut pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Handoko (1996:155) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Sedangkan menurut Martoyo (2000:216) “kompensasi adalah pengaturan seluruh pemberian balas jasa bagi ‘employers’ maupun ‘employees’ baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial)”.

Menurut Simamora (1997:540) mendefinisikan “Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi yang bisa berupa finansial dan non finansial”. Sedangkan Schuler dan Jackson (1996:86) “Kompensasi merupakan suatu sistem imbalan jasa total meliputi kompensasi moneter dan kompensasi non moneter”. Kompensasi moneter melibatkan penilaian kontribusi karyawan guna membagikan kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan) secara wajar dan adil. Penyesuaian imbalan non moneter seperti simbol status, pujian dan pengakuan.

Tujuan pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan antara lain memperoleh karyawan yang *qualified*, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, memenuhi peraturan-peraturan legal. Sedangkan rancangan program kompensasi karyawan dilakukan untuk menarik, memotivasi karyawan dan menciptakan masa dinas yang panjang

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dimana kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2000: 193).

Martoyo (2000:142) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik

temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Selain itu lebih lanjut Rivai (2004:475) menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Definisi-definisi diatas sangat jelas dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) sangat penting bagi para karyawan sebagai individu, dan kepuasan pada masing-masing individu adalah sesuatu yang bersifat relatif dimana antara satu orang karyawan dengan orang atau karyawan lain memiliki tingkat kepuasan atas pekerjaan yang berbeda-beda.

Kepuasan kerja mempunyai fungsi sebagai aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan pada umumnya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan yang positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Umar (1998:201) menjelaskan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Secara empiris, hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa alasan dari sebagian responden yang tidak puas dengan pekerjaannya disebabkan adanya kompensasi yang tidak sesuai.

Siswanto (2002:181), menjelaskan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karyawan adalah:

- a. Jumlah upah yang diterima dan jumlah yang diharapkan
Apabila tenaga kerja menerima upah kurang dari yang seharusnya mereka terima, mereka merasa tidak puas. Sebaliknya, apabila mereka menerima lebih dari seharusnya mereka terima mereka cenderung merasa puas.
- b. Perbandingan dengan apa yang diterima oleh tenaga kerja lain
Jika perbandingan menyeluruh antara keadaan mereka dengan keadaan tenaga kerja lain yang sama seperti mereka menunjukkan hasil yang baik, tenaga kerja yang bersangkutan akan merasa puas. Sebaliknya, apabila perbandingan tersebut menunjukkan hasil yang kurang baik, mereka cenderung merasa tidak puas.
- c. Pandangan yang keliru atas kompensasi yang diterima tenaga kerja lain.
- d. Besarnya kompensasi intrinsik dan ekstrinsik yang diterima untuk pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Hariandja (2002:291) menambahkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek antara lain adalah:

1. Gaji, merupakan jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, adalah isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan kerja, adalah lingkungan fisik dan psikologis.

Robbins (2001:149) mengemukakan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh :

1. Kerja yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan

beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

2. Ganjaran yang pantas
Setiap karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standart pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli pada lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik.
4. Rekan sekerja yang mendukung
Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja memiliki kaitan yang sangat erat, mengingat kompensasi yang diberikan secara adil dan layak serta tepat sasaran akan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, dimana hal tersebut akan ditunjukkan dengan sikap positif karyawan dengan meningkatnya semangat kerja dan produktivitas kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan mencapai tujuan atau sasaran yang sesuai yang telah direncanakan sebelumnya. Kompensasi tersebut meliputi kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung berupa gaji, insentif, dan pembayaran tertanggung dan kompensasi tidak langsung berupa program asuransi, tunjangan dan fasilitas, dan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan yang dijalani. Oleh karena itu penting bagi pihak manajemen untuk mengukur mekanisme pemberian kompensasi yang dapat mewujudkan rasa keadilan dan kepuasan bagi karyawannya

Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan kompensasi finansial (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada M-Brothers Group.

2. Diduga ada pengaruh yang signifikan kompensasi non finansial (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada M-Brothers Group

METODE

Metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yang tujuannya adalah menjelaskan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan melalui pengujian hipotesis.

Menurut Singarimbun dalam Singarimbun & Effendi (1995: 5), "Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menyoroti hubungan-hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya."

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa penelitian penjelasan berguna untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang di uji dengan menggunakan pengujian hipotesis statistik. Dalam penelitian ini akan diketahui ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap variabel-variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada M-Brothers Group.

Untuk memudahkan penelitian maka metode sampling yang digunakan adalah *Proportional Random Sampling*. Metode *Proportional Random Sampling* merupakan prosedur sampling yang mengambil sampel dari populasi secara acak pada tempat penelitian tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi tersebut. Dalam penelitian ini yaitu karyawan M-Brother Group. Berdasarkan penjelasan mengenai sampel, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 orang karyawan.

Variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara terang, dan supaya tidak menimbulkan keragu-raguan, serta dapat memperterang arti ataupun untuk membuat variabel atau konstruk tersebut dapat digunakan dan dijabarkan secara operasional.

Variabel bebas (X), adalah variabel yang menjadi penyebab atau yang mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang bertindak

sebagai variabel bebas (X) adalah kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2). Variabel terikat (Y), adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun variabel terkaitnya yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Menyebarkan kuisioner,.
- b. Mengadakan wawancara
- c. Melakukan observasi,

Metode analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja karyawan dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel..

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Analisis ini juga untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono, 2005:243)

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (insentif materiil dan insentif non materiil) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan). Rumus yang digunakan adalah: (Sugiyono, 2005:223)

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara statistik yang dilakukan terhadap data-data yang berhubungan dengan permasalahan adalah pengujian dengan uji signifikan, untuk menguji secara statistik harus melalui proses yang disebut testing hipotesis. Adapun uji hipotesis yang akan digunakan dalam uji t yang merupakan uji hipotesis secara parsial yaitu sebagai berikut: (Hasan, 2002:124).

PEMBAHASAN HASIL ANALISIS

Analisis Deskriptif

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Item	Jawaban Responden										Mean
	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
x1.1	10	17,5	38	66,7	9,0	15,8	0	0,0	0	0,0	4,03
x1.2	10	17,5	37	64,9	10,0	17,5	0	0,0	0	0,0	4,00
x1.3	12	21,1	30	52,6	15,0	26,3	0	0,0	0	0,0	3,97
x1.4	18	31,6	27	47,4	12,0	21,1	0	0,0	0	0,0	4,06
x1.5	21	36,8	22	38,6	14,0	24,6	0	0,0	0	0,0	4,08
x1.6	20	35,1	29	50,9	8,0	14,0	0	0,0	0	0,0	4,22
Rata-Rata (Mean) Variabel Kompensasi Finansial (X1)											4,06

Sumber: Data primer diolah, 2013

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Item	Jawaban Responden										Mean
	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
x2.1	16	28,1	29	50,9	11,0	19,3	1	1,8	0	0,0	4,11
x2.2	0	0,0	33	57,9	20,0	35,1	4	7,0	0	0,0	3,50
x2.3	1	1,8	31	54,4	22,0	38,6	3	5,3	0	0,0	3,50
x2.4	3	5,3	27	47,4	22,0	38,6	5	8,8	0	0,0	3,50
x2.5	8	14,0	20	35,1	23,0	40,4	6	10,5	0	0,0	3,61
Rata-Rata (Mean) Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)											3,64

Sumber: Data primer diolah, 2013

Uji Asumsi Klasik Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian pengaruh Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non-Finansial (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Uji Asumsi Normalitas

Tabel 3

Uji Asumsi Normalitas

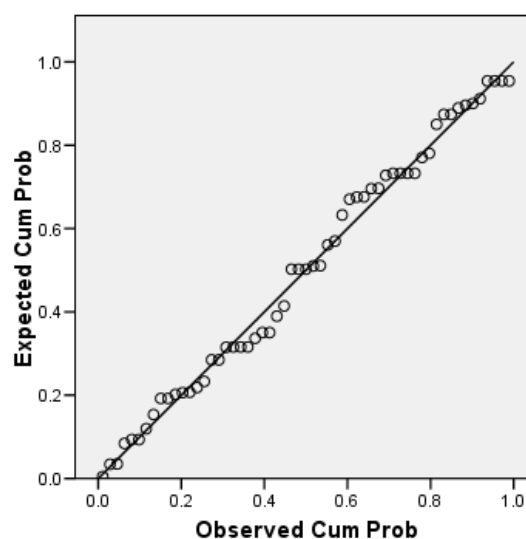
Statistik Uji	Nilai	Keterangan
---------------	-------	------------

Kolmogorov-Smirnov Z	0,580	Menyebar Normal
P-value	0,890	

Berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov di atas, didapatkan koefisien Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,580 dengan nilai p -value sebesar 0,890, dimana nilai tersebut lebih besar daripada $\alpha = 0,05$. Karena nilai p -value lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi.

Dan jika nilai residual dibentuk dalam grafik P-P Plot, akan membentuk pola garis lurus. Berikut visualisasi residual dalam grafik P-P Plot :

Dependent Variable: Y



Gambar 1. Grafik P-P Plot Residual

Berdasarkan dari plot residual dalam P-P Plot di atas, dapat dilihat bahwa plot residual mengikuti garis lurus diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa residual mendekati distribusi normal sehingga asumsi normalitas sudah terpenuhi.

Uji Asumsi Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Dan apabila sebaliknya VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4

Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel Independen	VIF	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	1,111	Non Multikolinier
Kompensasi Non-Finansial (X2)	1,111	Non Multikolinier

Dari hasil perhitungan yang ada di Tabel 19 masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai VIF yang tidak lebih dari nilai 10, maka asumsi tidak terjadi multikolinieritas telah terpenuhi.

Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Salah satu metode untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan adalah dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residual. Model regresi dikatakan tidak disifati heteroskedastisitas jika tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan nilai absolut galatnya. Berikut pengujian asumsi heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser :

Tabel 5
Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel	t_{hitung}	$P-value$	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	-0,108	0,914	Tidak Signifikan
Kompensasi Non-Finansial (X2)	-1,628	0,109	Tidak Signifikan

Berdasarkan pada tabel pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji lejser di atas, dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap absolut residual. Hal ini dapat dilihat dari nilai $p-value$ yang lebih dari 0,05. Sehingga, dari pengujian ini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terbentuk tidak memiliki sifat heteroskedastisitas.

Uji Asumsi Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya. Pada penelitian ini uji autokorelasi adalah menggunakan statistik Durbin Watson. Model regresi dikatakan tidak disifati autokorelasi jika

kaidah pengujian $dU < DW < 4 - dU$ terpenuhi. Jika tidak terpenuhi, maka pengujian tidak mampu menghasilkan kesimpulan atau bahkan dalam model regresi terdapat sifat autokorelasi. Hasil uji autokorelasi adalah pada Tabel berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Durbin Watson

DW	dL	dU	4-dU	Keterangan
1,899	1,500	1,645	2,101	Tidak Ada Autokorelasi

Berdasarkan pada Tabel 21 tersebut, didapatkan koefisien Durbin-Watson sebesar 1,899. Jika koefisien DW dimasukkan dalam kaidah pengujian $dU < DW < 4 - dU$, maka kaidah pengujian tersebut berlaku untuk koefisien $DW = 1,899$ ($1,645 < 1,899 < 2,101$). Sehingga dari pengujian ini dapat disimpulkan bahwa asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien b	Standardized Koefisien β	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Constant	2,171		0,735	0,466	Tidak Signifikan
Kompensasi Finansial (X1)	0,332	0,225	2,950	0,005	Signifikan
Kompensasi Non-Finansial (X2)	1,207	0,748	9,797	0,000	Signifikan
$\alpha = 0,05$ Koefisien Determinasi (R^2) = 0,717 F-Hitung = 68,260 F-Tabel = 3,168 P-value = 0,000 t-tabel = 2,005					

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8
Uji Hipotesis Model Regresi Secara Simultan

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_i = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non-Finansial (X2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)) $H_1 : \beta_i \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non-Finansial (X2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)) $\alpha = 0,05$	$F = 68,260$ $Sig. = 0,000$ $F_{tabel} = 3,168$	Tolak H_0

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 9
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel
Kompensasi Finansial (X1)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (Variabel Kompensasi Finansial (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)) $H_1 : \beta_1 \neq 0$ (Variabel Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)) $\alpha = 0,05$	$t_{hitung} = 2,950$ $sig = 0,000$ $t_{tabel} = 2,005$	Tolak H_0

Tabel 10
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel
Kompensasi Non-Finansial (X2)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_2 = 0$ (Variabel Kompensasi Non-Finansial (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)) $H_1 : \beta_2 \neq 0$ (Variabel Kompensasi Non-Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)) $\alpha = 0,05$	$t_{hitung} = 9,797$ $sig = 0,000$ $t_{tabel} = 2,005$	Tolak H_0

PENUTUP

Kesimpulan

- Deskripsi jawaban karyawan M-Brtother Group terhadap variabel-variabel penelitian yaitu variabel kompensasi finansial (X_1) mempunyai rata-rata frekuensi sebesar 4,06, Kompensasi non finansial (X_2) dengan rata-rata frekuensi sebesar 3,64. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban karyawan terhadap variabel penelitian adalah baik.
- Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa kompensasi finansial (X_1), dan kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $75,303 > 3,168$ dan dengan nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dapat diinterpretasikan

bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

- Secara parsial, variabel kompensasi finansial (X_1), dan kompensasi non finansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Pada variabel kompensasi finansial (X_1) t_{hitung} sebesar 8,839 dan t_{tabel} sebesar 2,005 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,839 > 2,005$) dan nilai $p-value$ lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompensasi Non-Finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi Non-Finansial (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Semakin baik kompensasi non-finansial yang diberikan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin buruk kompensasi non-finansial yang diberikan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah.

- Dari nilai koefisien determinasi yang disesuaikan, ternyata besarnya pengaruh variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 73,6% dan sisanya sebesar 26,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdeteksi dan tidak terlibat dalam penelitian ini.

Saran

- Variable kompensasi finansial secara umum sudah baik, namun terdapat 4 item yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan. Item-item tersebut antara lain kesesuaian gaji dengan ketrampilan, kesesuaian gaji dengan kebutuhan sehari-hari, kesesuaian intensif dengan prestasi kerja, kesesuaian intensif dengan tanggung jawab. Saran yang dapat penulis berikan kepada perusahaan tentunya memberikan kesesuaian gaji dengan ketrampilan yang dimiliki karyawan, memberikan kesesuaian gaji dengan kebutuhan sehari-hari, memberikan kesesuaian intensif dengan prestasi kerja yang sudah dicapai oleh

karyawan, memberikan kesesuaian intensif dengan tanggung jawab.

2. Kompensasi non finansial sudah berjalan dengan baik, namun terdapat item-item yang perlu mendapat perbaikan yakni pemberian fasilitas berdasarkan jabatan, rekan kerja yang nyaman, suasana lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas perlengkapan kerja. Saran yang dapat penulis berikan kepada perusahaan yaitu dengan lebih memperhatikan pemberian fasilitas berdasarkan jabatan yang sesuai, membuat rekan kerja yang nyaman, suasana lingkungan kerja yang nyaman juga harus tetap dijaga, fasilitas perlengkapan kerja juga harus lebih diperhatikan kelengkapannya.
3. Kepuasan kerja karyawan hasilnya juga sudah baik, namun masih ada beberapa item yang nilainya kurang maksimal sehingga perlu diperbaiki dan diperhatikan, antara lain perbandingan gaji yang diterima dengan rekan kerja, kesempatan promosi, dan prospek masa depan

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah dan Hanafi, Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan VIII. Yogyakarta : Liberty.

Daniel, W.W. 1989. *Statistika Nonparametrik Terapan*. Jakarta : PT.Gramedia.

Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Gibson L., James, Ivancevich M., John, Donelly H., James, 1996. *Manajemen* Terjemahan : Jaka Wasana, Edisi Kesembilan, Cetakan Pertama. Jakarta : Erlangga.

Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.

Hamalik, Oemar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Keempat belas. Yogyakarta : BPFE.

Hasan, Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Cetakan ketiga. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

-----, 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

Prayitno, Duwi. 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad Fawzi Moch. 2005. *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi kedua belas. Jakarta : Salemba Empat.

Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bina Aksara.

Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. edisi revisi. Jakarta : LP3ES.

- Stoner, AF. James, Freeman, Edward, R., Jr., Gilbert, R. Daniel. 1996. *Manajemen*, Terjemahan : Alexander S. dan Bambang S., Edisi Indonesia, Jilid I. Jakarta : Prehalindo.
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Edisi Ketiga. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- , 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kesebelas. Bandung. Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 1996. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktis)* edisi revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.