

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. INDOMARCO ADI PRIMA PEKANBARU**

**Oleh : Mentari Rahmanita
Pembimbing : Susi Hendriani dan Aida Nursanti**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : mentarirahmanita@gmail.com*

*The impact of leadership and compensation non financial on employee job
satisfaction at the PT. Indomarco Adi Prima*

ABSTRACT

Job Satisfactions an employee behavior that determine the performance of a company. The low rate of job satisfaction will be a serious problem for the company. This research was conducted to examine the effect of leadership and compensation non financial on employees job satisfaction at the PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru. This research was conducted at the PT. Indomarco Adi Prima which located at HR. Soebrantas KM 8 Street, Pekanbaru. The population are 60 persons. The method used is the census so that the sample in this research are 60 persons. The analysis technique used is regression analysis that supported by SPSS program version 18.00. Results of this research, simultaneous regression test (F-test) showed that leadership and compensation non financial simultaneously significant effect on employees job satisfaction. Partial Test results (t test) showed that the variables of leadership and compensaton non financial partially significant effect on employees job satisfaction

Keywords : Leadership, compensation non financial, and job satisfaction.

PENDAHULUAN

PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dibidang sebagai distributor yang mendistribusikan produk-produk pabrik dari PT. Indofood ke toko-toko yang menjual barang kebutuhan sehari-hari di seluruh wilayah kota Pekanbaru dan kota-kota lain sekitarnya. Dalam kegiatan usahanya PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru harus mampu beroperasi dengan baik agar target penjualan dapat tercapai. Untuk itu, faktor sumber daya manusia sebagai unsur terpenting dalam perusahaan ini

harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh terutama dalam kepuasan kerja karyawannya.

Sumber daya manusia yang merupakan menjadi tuntutan bagi perusahaan agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang akhirnya dapat mempengaruhi output sesuai dengan kualitas dan jumlahnya. Oleh karena pentingnya peran dan fungsi dari seorang karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan mereka yang mana akan berdampak positif terhadap kepuasan

kerja yang dimiliki dari karyawan tersebut.

Hal yang menjadi tolak ukur dari PT. Indomarco Adi Prima Cabang Pekanbaru dalam memberikan kepuasan kerja karyawannya adalah dilihat dari kemangkiran karyawan tersebut. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja maka akan cenderung keluar dari perusahaan, karena kepuasan karyawan dilihat dari sejauh mana ia berpihak dan loyal terhadap perusahaan. Sehingga apabila karyawan puas maka secara otomatis ia memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotannya di perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja karyawan juga merupakan variabel kompleks yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi, komitmen, serta gaya kepemimpinan (Mathis dan Jackson, 2009). Maka dari itu seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu, yaitu tujuan bersama. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sukses tidaknya seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya tidak hanya

ditentukan oleh tingkat keterampilan teknis yang dimiliki, tetapi juga ditentukan oleh keahliannya dalam menggerakkan dan memotivasi orang lain untuk bekerja dengan baik serta kemampuan untuk mengkoordinasi semua kepentingan orang.

Selain kepemimpinan menurut Rivai (2011 :741) yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah aspek kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang (Sunarto, 2006 : 31). Mondy (2008: 59) juga menyatakan bahwa komponen-komponen kompensasi non finansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Faktor pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan menjadi faktor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja bagi mereka. Sehingga kompensasi yang diberikan oleh organisasi dapat mempertahankan karyawan yang memang benar-benar berkompeten. Jadi dengan adanya kesesuaian kompensasi yang dianggap layak serta mencukupi kebutuhan hidup, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penulisan ini yaitu : 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru. 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru. 3) Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial secara parsial terhadap kepuasan

kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja akan membuat karyawan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dengan mudah dapat tercapai.

Menurut pendapat Stephen Robbins (2006:179) istilah kepuasan kerja adalah mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya, dimana seseorang tingkat kepuasan yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan begitu juga sebaliknya apabila tingkat kepuasan yang diperoleh rendah, maka seorang pegawai akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Nasution (2003:93) dan Saydam (2003:377), indikator kepuasan kerja karyawan terdiri dari:

- a) Pekerjaan itu sendiri.
Jenis pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Penilaian berat ringannya suatu pekerjaan oleh karyawan akan berpengaruh pada perilaku mereka
- b) Prestasi yang dihasilkan karyawan.
Prestasi dianggap berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula prestasi yang dicapainya dan sebaliknya.
- c) Tingkat perputaran karyawan.
Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Jika kepuasan kerja meningkat maka perputaran tenaga kerja dan absensi menurun atau sebaliknya.
- d) Tingkat kemangkiran karyawan.
Kondisi kerja yang buruk menyebabkan karyawan malas dan tidak bergairah, sehingga menimbulkan

alasan karyawan untuk tidak masuk kerja seperti sering terlambat dan masuk tidak tepat waktu.

Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

Definisi kepemimpinan menurut Robbins (2008) adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang diakui secara formal, seseorang bisa memperoleh peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut.

Menurut Thoha (2007:287) menyatakan bahwa terdapat empat sifat umum yang mampu mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu:

- a) Kedewasaan dan Keluasan Hubungan Sosial.
Pemimpin cenderung menjadi dewasa yakni

mempunyai emosi yang stabil baik dalam membimbing karyawan maupun dalam pengambilan keputusan, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Pemimpin juga mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

- b) Motivasi dan Dorongan Berprestasi.

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja dan berusaha mendapatkan penghargaan intrinsik dibandingkan ekstrinsik.

- c) Sikap-sikap Hubungan kemanusiaan.

Pimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya. Pemimpin tersebut berorientasi pada karyawan bukan hanya berorientasi pada produk perusahaan.

- d) Kecerdasan.

Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

Kompensasi Non Finansial

Pengertian dari kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang (Sunarto, 2006 : 31). Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang

berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadat, hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, saran kesehatan dan keselamatan kerja (Sunyoto, 2012 :31).

Menurut Simamora (2006) yang menjadi indicator kompensasi non finansial sebagai berikut :

- a) Peluang promosi.
Selain hasil pekerjaan yang baik biasanya dihasilkan oleh karyawan yang memiliki etos kerja, otensi dan kapasitas yang baik pula. Untuk itu tidak ada salahnya untuk memberikan karyawan tersebut hadiah yaitu merekomendasikan karyawan tersebut ke dalam suatu promosi jabatan.
- b) Perasaan akan pencapaian.
Kebutuhan pencapaian didefinisikan sebagai keberhasilan kompetitif yang diukur berdasarkan standar keunggulan pribadi. Motivasi terhadap pencapaian bisa ditingkatkan oleh perusahaan dengan melalui proses seperti desain jabatan (*job design*), manajemen kinerja, serta skema gaji yang dikaitkan dengan kompetensi atau Keterampilan.
- c) Peluang akan pengakuan.
Pengakuan merupakan salah satu motivator yang signifikan. Seseorang ingin tahu bukan hanya mengenai seberapa baik dia telah mencapai sasarannya atau menjalankan pekerjaannya, tetapi juga seberapa baik imbalan

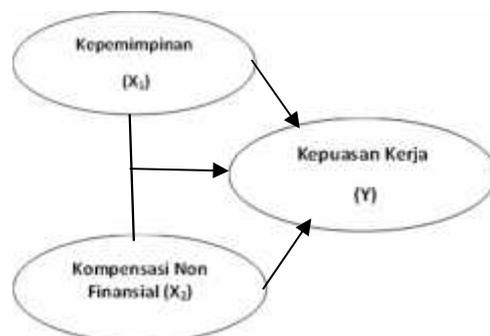
yang akan diterima atas pencapaiannya.

- d) Kebijakan yang sehat.
Kebijakan (*policy*) adalah panduan yang ditetapkan diawal untuk memberikan arahan dalam pengambilan keputusan. Kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik sumber daya manusia yang mencerminkan kepedulian manajemen terhadap para karyawannya bisa berfungsi sebagai imbalan yang positif.

KERANGKA PENELITIAN

Kerangka penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada tinjauan pustaka sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Mathis dan Jackson (2009), simamora (2001)

HIPOTESIS

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru

2. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru
3. Kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru yang beralamat di di jalan HR. Soebrantas KM 8 Pekanbaru.

Dalam pengambilan sampel yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Adi Prima yang berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh karyawan sebanyak 60 orang dengan metode penentuan pengambilan jumlah sampel menggunakan metode sensus. Hal ini sesuai dengan rasio kecukupan sampel menurut Sugiyono (205 : 43) yaitu dengan menarik sampel dari seluruh populasi yang ada apabila jumlah populasi tidak terlalu banyak.

Pada penelitian ini penulis menggunakan Metode Persamaan Regresi Berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda (Hasan, 2002:150) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y : Kepuasan Kerja
 a : Konstanta
 b₁, b₂ : Koefisien Regresi
 X₁ : Kepemimpinan
 X₂ : Kompensasi Non Finansial
 E : Tingkat Kesalahan / error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian secara statistik terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam *fit* model (pengujian hipotesis penelitian), terlebih dahulu akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi pearson* dan uji realibilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha*.

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan bukti bahwa instrument, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksud. Uji validitas bertujuan mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan. Kategorinya adalah apabila yaitu :

1. Bila r hitung $>$ r tabel, berarti item pernyataan dinyatakan valid
2. Bila r hitung $<$ r tabel, berarti item pernyataan dinyatakan tidak valid

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kepemimpinan	K1	0,898	0,254	Valid
	K2	0,923	0,254	Valid
	K3	0,939	0,254	Valid
	K4	0,890	0,254	Valid
Kompensasi Non Finansial	KNF1	0,917	0,254	Valid
	KNF2	0,895	0,254	Valid
	KNF3	0,956	0,254	Valid
	KNF4	0,919	0,254	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,876	0,254	Valid
	KK2	0,862	0,254	Valid
	KK3	0,838	0,254	Valid
	KK4	0,881	0,254	Valid

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat dilihat bahwa nilai r hitung pada variable kinerja untuk jawaban responden terhadap pertanyaan semua variable dinyatakan valid karena r hitung > r table. maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata item-item dari ketiga variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,60	0,885	Reliabel
Kepemimpinan	0,60	0,932	Reliabel
Kompensasi Non Financial	0,60	0,941	Reliabel

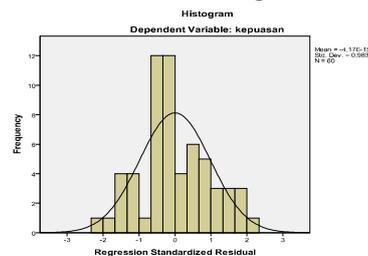
Sumber :Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas ketiga variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.

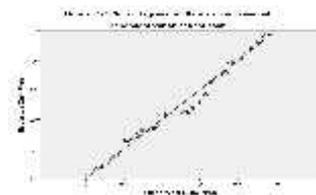
Gambar 2
Kurva Histogram



Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2015

Berdasarkan gambar 5.1 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2015

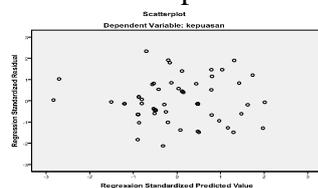
Pada gambar *Normal PP Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heteroskedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual dari kinerja karyawan yang diakibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya.

Dari pengolahan data, maka diperoleh hasil uji heterokedastisitas seperti berikut :

Gambar 4
Scatterplot



Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2015

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolerasi

Uji multikolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi

diantara variabel bebas. Uji multikolerasi dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis. Apabila nilai *tolerance* lebih tinggi dari 0,01 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikorelasi.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolerasi

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.388	2.574
	Kompensasi non Finansial	.388	2.574

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan hasil analisis data pada tabel 5.11, diperoleh nilai VIF untuk variabel kepemimpinan sebesar 2.574 dan kompensasi non finansial sebesar 2.574, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolerasi karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Regresi Linear Berganda

Dari hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS *versi* 18. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.375	.736		3.228	.002
	Kepemimpinan	.376	.084	.428	4.459	.000
	Kompensasi non Finansial	.439	.082	.516	5.368	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2015

Dari Tabel di atas, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,375 + 0,376 X_1 + 0,439 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,375. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja bernilai 2,375.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,376. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,376 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi non finansial sebesar 0,439. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi non finansial sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,439

dengan asumsi variabel lain tetap.

- Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan

Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara simultan / bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistic ($H_0 =$ Hipotesis nol, $H_1 =$ hipotesis alternatif), yaitu :

$H_0 =$ kepemimpinan dan kompensasi non financial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

$H_1 =$ kepemimpinan dan kompensasi non financial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Tabel 5
Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.307	2	220.654	110.870	.000 ^a
	Residual	113.441	57	1.990		
	Total	554.748	59			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi non Finansial, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2015

Diketahui F hitung sebesar 110,870 dengan signifikansi (0,000). F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F \text{ tabel} = 60 - 3 - 1 ; k$$

$$F \text{ tabel} = 57 ; 2$$

$$F \text{ tabel} = 3,159$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

l : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (110,870) > F tabel (3,159) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (kepemimpinan dan kompensasi non financial) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (kepuasan kerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji Parsial (Uji t).

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha \\ &= 60 - 2 - 1 : 0,05/2 \\ &= 57 : 0,025 \\ &= 2,002 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

l : konstan

1. Kepemimpinan. Diketahui t hitung (4,459) > t tabel (2,002) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi Non Financial. Diketahui t hitung (5,368) > t tabel (2,002) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel kompensasi non financial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R		Durbin-Watson
	R	Square	
1	,892 ^a	,796	1.745

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2015

Berdasarkan table 5.6 diketahui nilai R Square sebesar 0,796. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan kompensasi non financial) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) adalah sebesar 79,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi non financial merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, dengan baiknya kepemimpinan dan kompensasi non financial di perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Begitu juga halnya yang terjadi pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru, setelah diteliti ternyata terbukti kepemimpinan dan

kompensasi non financial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru

Menurut penulis kepemimpinan dan kompensasi non financial di perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru, karena terbukti dengan rendahnya kepemimpinan dan kompensasi non financial pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru. maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan akan menurun juga. Dari hasil pengolahan data kuesioner, diketahui F hitung ($110,870$) $>$ F tabel ($3,159$) dengan Sig. ($0,000$) $<$ $0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen (kepemimpinan dan kompensasi non financial) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (kepuasan kerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang diberikan oleh PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru terhadap karyawannya masih tergolong rendah. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap kepemimpinan sebesar $3,14$. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru dapat diterima. Ini dibuktikan dengan t hitung ($4,459$) $>$ t tabel ($2,002$) dan signifikansi ($0,000$) $<$ $0,05$. Dengan hasil ini maka kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi Non Financial yang diberikan oleh PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru terhadap karyawannya masih tergolong rendah. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap kompensasi non financial hanya sebesar $3,18$. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi non financial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru dapat diterima. Ini dibuktikan dengan t hitung ($5,368$) $>$ t tabel ($2,002$) dan signifikansi ($0,000$) $<$ $0,05$.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan dan kompensasi non financial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru.
3. Kompensasi non financial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru.

Saran

Adapun saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. PT. Indomarco Adi Prima Pekanbaru harus lebih memperhatikan karyawannya terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Khususnya yaitu mengenai pemberian kompensasi non finansial yang seharusnya diterima oleh karyawan, serta adanya sikap kepemimpinan yang baik kepada karyawannya.
2. Para pimpinan harus memberikan perhatian kepada karyawannya terutama dalam memotivasi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya dan merasa lebih diperhatikan oleh pemimpin. Seperti memberikan pengarahan dan melakukan interaksi yang baik dengan para karyawannya.
3. Mengenai kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan, sebaiknya pimpinan harus adil seperti dalam hal memberikan promosi jabatan bagi karyawan. Diharapkan perusahaan harus bisa lebih teliti dalam mempromosikan karyawan dan menyesuaikan dengan prosedur yang ada. Yakni dengan memperhatikan karyawan

yang telah berprestasi dan karyawan yang sudah melampaui masa kerjanya untuk dapat dipertimbangkan dalam promosi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, Iqbal. 2009. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Salemba Empat
- Mondy, Warni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Nasution, Mulia. 2003. *Manajemen*
- Robbin, Stephen. 2006. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Robbins SP, dan Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sunarto. 2006. *Teori, Kuesioner dan Aplikasi Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jakarta : PT. Buku Seru.

Sydam, Gouzali. 2003. *Manajemen SDM (Human Resource Management)*. PT. Gunung Agung Persada. Jakarta.

Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo