

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN LOKASI
PT. MANDIRI JAYAINDO UTAMA
PEKANBARU**

Andy Leo

Email : andy_l30_92@yahoo.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan baik secara simultan maupun parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru.

Populasi dalam penelitian ini adalah administrator dan operator yang berjumlah 42 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Regresi dengan menggunakan SPSS versi 16.00.

Uji regresi simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti (Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan). Besarnya pengaruh yang ditimbulkan (R^2) oleh kedua variabel bebas ini secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya 51,10%, sedangkan sisanya sebesar 48,90% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hasil pengujian yang telah dilakukan, uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas yang diteliti (Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan).

Perusahaan disarankan untuk memperbaiki aspek kompensasi finansialnya dengan menyesuaikan gaji dan insentif, lalu menyediakan supervisor lapangan yang handal dan rajin yang memperhatikan karyawan agar karyawan dapat merasa betah untuk terus bekerja di perusahaan.

Kata Kunci: *Kompensasi Finansial, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

The research was conducted at PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru. This study aims to determine how Financial Compensation and Leadership either simultaneously or partially effect the Work Satisfaction Of Employee In PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru.

The population in this study is administrators and operators, amounting to 42 people, with a total sample of 42 employees. The method of analysis used in this study is the method regression analysis using SPSS version 16.00.

Simultaneous regression test (F test) showed that the independent variables studied (Financial Compensation and Leadership) jointly (simultaneously) have a significant effect on the dependent variable (Work Satisfaction of Employee). The magnitude of the effect that (R^2) by the two independent variables together against the dependent variable 51.10%, while the remaining 48.9% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the testing that has been done, the partial regression test (t test) showed that each of the independent variables studied (Financial Compensation and Leadership) has a significant effect on the dependent variable (Work Satisfaction of Employee).

The company is suggested to rearrange its financial compensation aspect by accustoming its salary and bonus, then provide a good, diligent field-supervisor that cares about the employees so the employees can feel like working on the company.

Keywords: *Financial Compensation, Leadership, Work Satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Mengelola sumber daya manusia itu tidaklah mudah, sehingga dalam pengelolaannya ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan seperti halnya menurut Rivai (2006 : 452) antara lain, kompensasi finansial, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan (diklat), partisipasi, lingkungan kerja, dan status karyawan. Faktor-faktor tersebut diatas sangat perlu diperhatikan untuk dapat memberikan kepuasan kerja terhadap sumber daya manusia yang ada.

Menurut Handoko (2008 : 194) departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah SDM lainnya. Menurut Mangkunegara (2007 : 118) kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

Sehubungan dengan beberapa persepsi dan pendapat dari beberapa ahli akhirnya penulis memutuskan untuk meneliti masalah kepuasan kerja karyawan lokasi di PT. Mandiri Jayaindo Utama. Perusahaan ini telah bergerak lebih dari 5 tahun yang mana awalnya bernama CV. Mandiri Jaya Utama. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa yang mana melakukan kontrak kerja dengan PT. RAPP(Riau Andalan Pulp and Paper).

Berikut adalah tabel data perputaran tenaga kerja atau *labour turnover* dalam kurun waktu 5 tahun terakhir.

Tabel 1. : Data Labour Turnover Karyawan Lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama

TAHUN	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase LTO
2009	50	5	3	48	4,08%
2010	48	8	12	52	8,00%
2011	52	12	11	51	1,94%
2012	51	10	8	47	4,08%
2013	47	5	1	43	8,89%

Sumber : PT. MJU 2013

Rumus perhitungan persentase *labour turnover* yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\Sigma (\text{karyawan keluar} - \text{karyawan masuk})}{\frac{1}{2} (\text{jumlah karyawan awal} + \text{jumlah karyawan akhir})} \times 100\%$$

Sumber : Malayu S.P. Hasibuan (2008:52)

Dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan pemberian kompensasi finansial kepada para karyawan perusahaan perlu diperhatikan. Menurut Luthans (2006 : 243) ada 5 faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) dan salah satunya yaitu pembayaran yang sesuai (pay), apabila karyawan merasa puas dengan jumlah kompensasi yang diberikan maka karyawan akan merasa puas sehingga pekerjaan pun menjadi efektif sehingga perusahaan perlu memperhatikan jumlah kompensasi finansial yang akan diberikan kepada karyawannya.

Berikut adalah tabel data mperincian jumlah kompensasi, tunjangan hari raya serta upah dan insentif yang diterima karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama.

Tabel 2. : Perincian Jumlah Kompensasi Karyawan PT. Mandiri Jayaindo Utama

KET		TAHUN				
		2009	2010	2011	2012	2013
Gaji	<i>Supervisor</i>	3.750.000	4.000.000	4.250.000	4.500.000	4.500.000
	<i>Admin</i>	950.000	1.000.000	1.100.000	1.150.000	1.150.000
	Op A.Berat	1.000.000	1.150.000	1.200.000	1.300.000	1.350.000
	Op Truck	400.000	425.000	450.000	450.000	470.000
Upah	RPI	6.000	-	-	-	-
	Logas U	4.000	4.000	-	-	-
	Basrah G	-	4.500	4.500	4.600	-
	Teso Tmr	-	-	-	5.000	4.750
Bonus	<i>Supervisor</i>	-	-	-	-	-
	<i>Admin</i>	-	-	-	-	-
	<i>Operator</i>	200.000	200.000	250.000	300.000	300.000
THR	< 1 tahun	200.000	200.000	200.000	250.000	250.000
	1-3 tahun	400.000	400.000	400.000	500.000	500.000
	3-5 tahun	600.000	600.000	600.000	750.000	750.000
	> 5 tahun	850.000	850.000	900.000	1.000.000	1.000.000

Sumber : PT. MJU 2013

Selain kompensasi, yang menjadi kendala lainnya adalah kualitas kepemimpinan atasan yang berada di lokasi untuk melakukan koordinasi dan menjalankan tanggung jawabnya. Adapun menurut Luthans (2006 : 243) dalam *Job Descriptive Index* salah satu faktor penting lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain kompensasi finansialnya adalah *Supervision* ataupun kepemimpinan yang merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan. Pernyataan ini juga sejalan dengan pendapat menurut Hasibuan (2008 : 203) yang menyatakan bahwa sikap pimpinan dalam kepemimpinannya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil pengamatan dan wawancara terhadap beberapa karyawan yang ditemui di lokasi membuktikan bahwa kualitas kepemimpinan atasan di lokasi tidaklah bagus, dapat kita lihat dari hal-hal yang terjadi di lokasi selama proses bekerja seperti:

- Jadwal kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sehingga proses kerja pun menjadi terhambat.
- Kemampuan atasan untuk melakukan koordinasi dan pemecahan masalah yang kurang baik, karena lumayan sering terjadi kemacetan dalam perputaran truk-truk di lokasi dan giliran pengambilan uang jalan.

- Tidak adanya perhatian terhadap karyawan-karyawan lokasi.

Melihat hal ini, karyawan-karyawan pun tidak memiliki rasa hormat melihat tidak adanya tanggung jawab dan kualitas yang bagus dari atasan mereka sehingga tidak ada kepuasan dalam bekerja karena yang ada justru pekerjaan mereka menjadi terhambat.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul *“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN LOKASI PT. MANDIRI JAYAINDO UTAMA PEKANBARU”*

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah kesesuaian jumlah kompensasi yang diberikan kepada para karyawan-karyawannya serta kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan sehingga diperoleh perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru?
2. Apakah kompensasi finansial secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru?
3. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penulis melakukan penelitian dengan tujuan diantaranya untuk :

1. Mengetahui apakah kompensasi finansial dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru.
2. Mengetahui apakah kompensasi finansial secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru.
3. Mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru.

Dan berikut ini adalah manfaat dari penelitian ini :

1. Bagi PT. Mandiri Jayaindo Utama

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Mandiri Jayaindo Utama dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan serta mempertahankan karyawan yang ada dan karyawan yang akan direkrut seiring pertumbuhan perusahaan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat ataupun melengkapi teori-teori yang sudah ada mengenai permasalahan manajemen sumber daya manusia dan menjadi wawasan tambahan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompensasi finansial dan kepemimpinan serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Davis (1985) dalam Mangkunegara (2005 : 117) mengemukakan bahwa *job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works*. Berdasarkan pendapat tersebut, Mangkunegara (2005:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005 : 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang mencintai pekerjaannya. Berikut adalah indikator-indikatornya :

1. Kedisiplinan

Adalah ketentuan yang harus dilaksanakan dan ditaati oleh pegawai dengan penuh tanggung jawab (berupa kewajiban dan larangan). Kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik dan sebaliknya.

2. Moral Kerja

Adalah suatu sikap dan tingkah laku kerjasama yang ditunjukkan oleh seorang karyawan selama individu atau kelompok kerja tersebut bekerja di perusahaan seperti semangat kerja yang menimbulkan rasa ingin giat bekerja dalam diri karyawan.

3. *Labour Turnover*

Adalah kondisi perusahaan mengenai keluar masuknya orang untuk mengisi lowongan atau meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja yang disebabkan oleh berbagai alasan.

Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2009 : 118) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, ditambah tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Simamora (2004 : 445), adapun beberapa indikator kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Kepemimpinan

Yukl (1987) dalam Usman (2011 : 279) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai. Nimran (2004 : 64) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki.

Menurut hasil penelitian penelitian Gheselli dalam Usman (2011 : 293) terdapat enam traits yang merupakan indikator kepemimpinan yang efektif :

1. Bertanggung jawab dan kerja keras untuk sukses.
2. Intelegensi sebagai seorang pemimpin.
3. Mampu mengambil keputusan
4. Inisiatif dan melakukan pekerjaan yang baik dengan pengawasan yang minimal.
5. Kemampuan supervisi dan bekerjasama dengan orang lain.

Kerangka Pemikiran

Menurut Luthans (2006 : 243) ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan Job Descriptive Index (JDI) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.

2. Gaji

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kesempatan atau promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. Supervisi

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja paling besar dengan atasan.

5. Rekan kerja

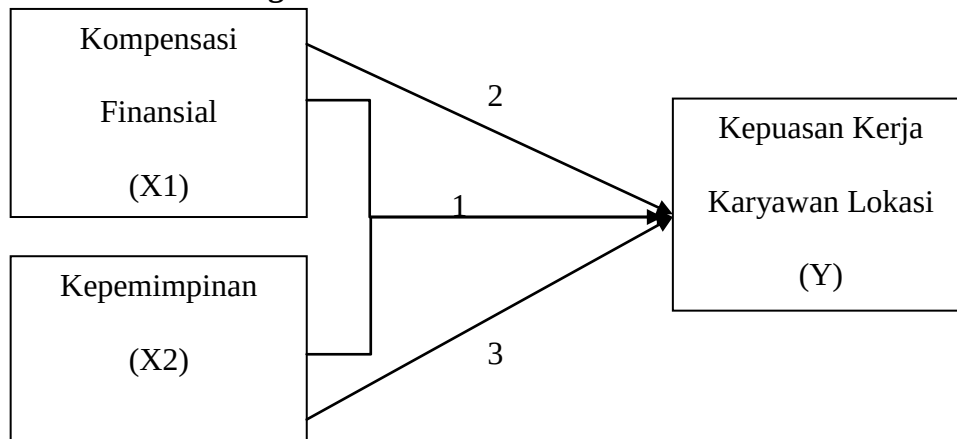
Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan.

Werner (2001) dalam Yasheen (2013 : 143) menyatakan bahwa “*job satisfaction has several facets in which include work its self mean how much work is meaningful for people, salary which is paid to people, promotion opportunity for people, and recognition*” yang berarti kepuasan kerja dipengaruhi beberapa aspek yang mana menyangkut pekerjaan itu sendiri, pembayaran kepada sumber daya manusia nya, kesempatan promosi dan penghargaan dari atasan.

Blanchard & Waghorn (1997) dalam Sellgren (2007 : 39) mengindikasikan bahwa “*Positive leadership qualities and strong facilitative leadership behaviour of the first line manager are important in creating an environment that increases job satisfaction and the intention to stay*” yang memiliki arti bahwa kualitas kepemimpinan yang positif dan perilaku

dari manajer itu penting dalam menciptakan suasana yang meningkatkan kepuasan kerja dan keinginan menetap.

Gambar 1. : Kerangka Penelitian



Sumber : Luthans (2006 : 243), Werner dalam Yaseen (2013 : 143), Blanchard & Waghorn dalam Sellgren (2007 : 39)

Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kompensasi finansial dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru.
2. Diduga kompensasi finansial secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru.
3. Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru.

Metodologi Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama yang beralamat di Jalan Langgam, Kilometer 1 no.18 P. Kerinci, Riau.

Jenis dan Sumber Data

Menurut sumber pengambilannya, data dibedakan atas dua, yaitu data primer dan data sekunder (Hasan, 2009 : 33).

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data baru.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti yang terdahulu.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan yang bekerja di PT. Mandiri Jayaindo Utama yang terdiri dari 3 bagian:

- a. *Administrator* berjumlah 12 orang
- b. *Operator* berjumlah 30 orang

Sampel

Menurut Arikunto (2006 : 107) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2007 : 103) , ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500 . Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non probability sampling* atau secara sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang di ambil adalah 42 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data menurut Hasan (2009 : 17) yaitu :

1. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan langsung mengadakan tanya jawab kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti.

2. Observasi

Pengamatan atau observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan (laboratorium), terhadap objek yang diteliti (populasi).

3. Kuesioner (Questionnaire)

Penggunaan kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap oboek yang diteliti (populasi).

Analisis Data

Statistik Deskriptif

Metode deskriptif yaitu suatu metode yang membahas permasalahan dengan menguraikan dan menjelaskan sehingga diperoleh gambaran tentang permasalahan yang sebenarnya . Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri dari lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi skor 1 sampai 5 yaitu (Sugiyono, 2003:86) :

- Untuk alternatif jawaban SS (Sangat Setuju) diberi nilai 5
- Untuk alternatif jawaban S (Setuju) diberi nilai 4
- Untuk alternatif jawaban N (Netral) diberi nilai 3
- Untuk alternatif jawaban TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2
- Untuk alternatif jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1

Selanjutnya, nilai rata-rata skor jawaban akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini :

- Skor minimum = 1
- Skor maksimum = 5

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 3. : Kategori skala

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Arikunto(2005 : 23)

Pengujian Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan memang mewakili keberadaan variabel tersebut. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:354), reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konstan apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menghasilkan data yang relatif sama.

Analisis Regresi Berganda

Pembahasan yang digunakan melalui pendekatan metode kuantitatif yaitu analisa mengenai data yang berupa angka-angka. Selanjutnya untuk mengolah data yang telah dikumpulkan yaitu dengan menggunakan analisa statistik dengan metode regresi berganda, karena dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel independen dengan model regresi sebagai berikut (Hasan, 2002:269) :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dimana:

- Y = Kepuasan Kerja
- a = konstanta
- X1 = Kompensasi Finansial
- X2 = Kepemimpinan
- b1 = Koefisien Regresi X_1
- b2 = Koefisien Regresi X_2
- e = standar error

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. R^2 mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Apabila R^2 mendekati angka satu berarti terdapat pengaruh yang kuat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk menentukan signifikan pengaruh variabel independen bersama-sama terhadap variabel dependen dengan rumus (Hasan, 2002:267) :

- **Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$** , maka H_0 diterima H_1 ditolak yang berarti secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- **Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$** , maka H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Merupakan pengujian statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu secara pengujian t-statistik dapat dirumuskan sebagai berikut (Hasan, 2002:267) :

- **t-hitung < t tabel**, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- **t-hitung > t tabel**, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Pengujian uji F (simultan) dan uji t (parsial) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16 for Windows*.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Kuesioner

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap kuesioner menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama masuk kedalam kriteria sedang, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,14 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2,61-3,40 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sedang. Berdasarkan analisis terhadap hasil penyebaran kuesioner, ada beberapa bagian pada perusahaan ini yang perlu ditingkatkan lagi seperti kedisiplinan kerja, pemberian penghargaan atau balas jasa yang sesuai agar para karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan dan puas saat pekerjaan sudah diselesaikan sehingga karyawan pun akan merasa betah untuk terus bekerja di perusahaannya.

Lalu aspek kompensasi finansial karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama masuk kedalam kriteria sedang, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,22 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2,61-3,40 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sedang. Berdasarkan analisis terhadap hasil penyebaran kuesioner, ada beberapa bagian pada perusahaan ini yang perlu ditingkatkan lagi seperti pada jumlah gaji dan peningkatan gaji yang diberikan terhadap karyawannya, jumlah insentif yang diberikan terhadap karyawannya dan penyediaan fasilitas.

Dan untuk kualitas kepemimpinan supervisor lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama masuk kedalam kriteria sedang, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,10 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2,61-3,40 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sedang. Berdasarkan analisis terhadap hasil penyebaran kuesioner, ada beberapa hal yang perlu diperbaiki dari supervisornya seperti tanggung jawab, ketegasan terhadap permasalahan yang muncul, kerja keras dalam menjalankan tugas, serta pemberian dukungan dan perhatian terhadap pada karyawan.

Uji Validitas

Tabel 4. : Hasil Uji Validitas

Dimensi	Item	r Hitung	r Tabel (5%)	Keterangan
Kompensasi	1	0,685	0,304	Valid
	2	0,692	0,304	Valid
	3	0,719	0,304	Valid
	4	0,475	0,304	Valid
	5	0,661	0,304	Valid
	6	0,660	0,304	Valid
	7	0,652	0,304	Valid
	8	0,635	0,304	Valid
	9	0,589	0,304	Valid
	10	0,526	0,304	Valid
Kepemimpinan	1	0,446	0,304	Valid
	2	0,511	0,304	Valid
	3	0,598	0,304	Valid
	4	0,710	0,304	Valid
	5	0,576	0,304	Valid
	6	0,618	0,304	Valid
	7	0,565	0,304	Valid
	8	0,584	0,304	Valid
	9	0,686	0,304	Valid
	10	0,707	0,304	Valid
	11	0,547	0,304	Valid
	12	0,635	0,304	Valid
Kepuasan Kerja	1	0,673	0,304	Valid
	2	0,542	0,304	Valid
	3	0,573	0,304	Valid
	4	0,575	0,304	Valid
	5	0,618	0,304	Valid
	6	0,532	0,304	Valid
	7	0,619	0,304	Valid
	8	0,608	0,304	Valid

Sumber: Data Olahan

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk ketiga variabel penelitian menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,304 dan syarat tersebut dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,826	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,834	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,735	Reliabel

Sumber: Data Olahan

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Berganda

Sebelum melakukan pengolahan data regresi linear berganda dan uji selanjutnya, tahap awal yang harus dilakukan terlebih dahulu adalah mentransformasikan data ordinal dari data ordinal menjadi data interval. Teknik transformasi yang paling sederhana adalah dengan menggunakan teknik MSI (*Method of Successive Interval*).

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 16.0. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 6. : Tabel Uji Regresi dan Tabel Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.505	2.856		2.627	.012		
	Kompensasi Finansial	.377	.118	.405	3.190	.003	.780	1.282
	Kepemimpinan	.241	.071	.429	3.385	.002	.780	1.282

a. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa:

$$Y = 7,505 + 0,377X_1 + 0,241X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 7,505 memiliki arti apabila persepsi terhadap variabel independen diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja bernilai 7,505.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial sebesar 0,377 memiliki arti bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap kompensasi finansial sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,377 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,241 memiliki arti bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,241 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi kompensasi finansial lebih besar daripada koefisien regresi kepemimpinan.

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

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. : Tabel Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.511	.486	2.35940	1.884

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

b. Dependent Variable: Kepuasan

Hasil koefisien determinasi nilai R^2 merupakan nilai R Square dalam tabel 12 yaitu sebesar 0,511 yang memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 51,10%, sedangkan sisanya sebesar 48,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh nyata dari variabel kompensasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama (Simultan). Uji F ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- **Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$** , maka H_0 diterima H_1 ditolak yang berarti secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- **Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$** , maka H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= n - k - 1 : k \\
 &= 42 - 2 - 1 : 2 \\
 &= 39 : 2 \\
 &= 3,238
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel independen

1 : konstan

Tabel 8. : Tabel Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.640	2	113.320	20.357	.000 ^a
	Residual	217.104	39	5.567		
	Total	443.743	41			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui F hitung mempunyai nilai sebesar 20,357 dengan signifikansi 0,000. Maka diketahui bahwa F hitung (20,357) > F tabel (3,238) dengan Sig. (0,000) < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah dari setiap variabel lingkungan kerja dan motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Uji t ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- **t-hitung < t tabel**, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- **t-hitung > t tabel**, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 42 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 39 : 0,025 \\ &= 2,023 \end{aligned}$$

Keterangan:

n : jumlah

k : jumlah variabel independen

1 : konstan

Berdasarkan tabel 15, maka dapat dilihat bahwa:

1. Untuk variabel Kompensasi Finansial, diketahui bahwa t hitung (3,190) > t tabel (2,023), artinya variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru.
2. Untuk variabel Kepemimpinan, diketahui bahwa t hitung (3,385) > t tabel (2,023), artinya variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru.

Kesimpulan

1. Variabel kompensasi finansial dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik yang menunjukkan bahwa diketahui F hitung (20,357) > F tabel (3,238) dengan Sig. (0,000) < 0,05.
2. Variabel kompensasi finansial secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik yang menunjukkan bahwa diketahui t hitung (3,190) > t tabel (2,032).
3. Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dari

hasil penelitian dengan perhitungan statistik yang menunjukkan bahwa diketahui t hitung $(3,385) > t$ tabel $(2,032)$.

4. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) terbukti bahwa kedua variabel independen (kompensasi finansial dan kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) dibandingkan dengan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini, yaitu sebanyak 51,10%.
5. Berdasarkan uji regresi linier berganda dapat dilihat bahwa variabel kompensasi finansial memiliki sumbangan pengaruh lebih banyak terhadap variabel kepuasan kerja dibandingkan variabel kepemimpinan. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien kompensasi finansial (X_1) lebih besar dari nilai koefisien kepemimpinan (X_2) yaitu $0,377 > 0,241$.

Saran

1. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, ada beberapa bagian pada perusahaan ini yang perlu ditingkatkan lagi seperti kedisiplinan kerja, pemberian penghargaan atau balas jasa yang sesuai agar para karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan dan puas saat pekerjaan sudah diselesaikan sehingga karyawan pun akan merasa betah untuk terus bekerja.
2. Pihak perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa hal mengenai kompensasi finansial para karyawannya seperti jumlah gaji dan peningkatan gaji yang diberikan terhadap karyawannya, jumlah insentif yang diberikan terhadap karyawannya dan penyediaan fasilitas terhadap karyawannya. Perusahaan harus lebih mempertimbangkan kedua belah pihak dan menyesuaikan kompensasi yang diberikan, bukan hanya sekedar melihat dari sisi keuntungan perusahaan. Dengan adanya penyesuaian kompensasi maka karyawan akan merasa senang dan betah untuk terus bekerja dan kelancaran pekerjaan pun akan terjamin.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk mengevaluasi kembali kualitas supervisor lokasi untuk meningkatkan tanggung jawabnya dan ketegasannya terhadap permasalahan yang muncul, kerajinan dan kerja keras dalam menjalankan tugasnya, serta pemberian dukungan dan perhatian terhadap pada karyawannya. Dengan adanya sosok pemimpin yang baik dan bagus maka pekerjaan akan lebih efektif dan teratur serta karyawan akan merasa puas dan nyaman dalam menjalankan tugasnya jika ada pengarahan dan dukungan yang baik.

Daftar Pustaka

- Ayu Brahmasari, Ida dan Suprayetno, Agus. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 10 Nomor 2, p. 124-135.
- Griffin, Ricky W. Dan Ebert, Ronald J. 2007. *Bisnis*. Edisi Kedelapan. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Fathonah, Siti dan Utami, Ida. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi*. <http://e-journal.stie-aub.ac.id/e-journal/index.php/excellent/article/view/181.html> diakses 16 Maret 2013.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.

- Harnela, Riya. 2010. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN(PERSERO) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai*. <http://repository.unri.ac.id/handle/123456789/872> diakses 27 Februari 2013.
- Hasan, Iqbal. 2009. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana meneliti & menulis tesis*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Londong, Dedy. 2012. *Kompensasi*. <http://dedylondong.blogspot.com/2012/03/kompensasi-compensation.html> diakses 15 April 2013.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Marnis, SE. MS.2009.*Pengantar Manajemen*. Pekanbaru : PT. Panca Abdi Nugrama.
- Marques, F. Joan. 2007. *On Impassioned Leadership: A Comparison Between Leaders from Divergent Walks of Life*. *International Journal of Leadership Studies*. Vol. 3, Iss. 1, p. 98-125.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala, Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Rumada, Gede dan Wayan Mudiarta Utama, I. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. ISSN 2302-8912, Vol. 2 Nomor 1.
- Sari, Elviera. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Bisnis&Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. ISSN 0854-3844, Vol. 16 Nomor 1, p. 18-24.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN.
- Suryana, Nana dkk. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan(Studi Kasus Di Divisi Tambang PT. Inco Sorowako)*. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/b800125d41f4942ad85b08fc8f478eec.pdf> diakses 13 Januari 2013.
- Umar, Husein. 2000. *Business : An Introduction*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen : teori, praktik, dan riset pendidikan*. Edisi Ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yasheen, Ayesha. 2013. *Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab*. *International Journal of Human Resource Studies*. ISSN 2162-3058, Vol. 3, No. 1, p. 142-157.