

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, SEMANGAT KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN PT. PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN BANGKINANG

Oleh:

Nanda pranata

Pembimbing : Machasin dan Ahmad Rifqi

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail : nanda_pranata90@yahoo.com

Effect financial compensation, spirit of work and work environment on the processing of employee satisfaction pt. Industry and trade bangkinang.

ABSTRACT

This study aims to determine how the effects of financial compensation variable, Spirit of Worked and working environment simultaneously and partially on employee job satisfaction processing section PT. Industry and Trade Bangkinang. In this study, the study population were employees of the processing Pt. Industry and Trade Bangkinang totaling 104 people. The sampling method used was convenience sampling, which means sampling was done by members of the population were met by chance and were willing to become respondents.

Analysis of the data used was descriptive analysis and quantitative analysis of multiple linear regression with SPSS for Windows version 18.00. From the results of the testing that has been done, simultaneous regersi test (Test-F) shows that financial compensation, spirit of work and working environment simultas effect on job satisfaction. The result of partial test (t-test) showed that financial compensation variable, spirit of work and working environment significantly influence job satisfaction.

Keywords : *Compensation, Spirit of Work and Work Environment On The Processing of Employee Satisfaction*

PENDAHULUAN

Setiap orang yang bekerja selalu mengharapkan atau memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja dirasakan sangat penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena manusia merupakan faktor dan pameran utama proses kerja. Terlepas dari apakah pekerjaan itu

sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas.

Karyawan yang tidak puas cenderung menghindari dari tugas dan tanggung jawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Karyawan yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang, dan kepuasan kerja tersebut akan dibawa ke luar dari organisasi.

Namun ada semacam suatu keyakinan bagi sebagian manager, bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas. Meskipun hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas masih menjadi kontroversi, kepuasan masih dianggap sebagai variabel penting yang perlu mendapatkan perhatian baik dari manager maupun peneliti.

Di sisi lain beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan misalnya sikap individu seseorang karyawan dengan karyawan yang lain, ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi didalam jasmani maupun rohani.

Permasalahan pada kepuasan kerja karyawan juga bisa muncul dari segi (*exit*) di mana karyawan yang merasakan ketidakpuasan memilih untuk keluar dari perusahaan.

Metode exit yang dilakukan karyawan ada yang secara sukarela dengan mengundurkan diri maupun yang diberhentikan sepihak perusahaan. Data yang penulis dapatkan terkait dengan tenaga pengolahan yang keluar dari perusahaan adalah :

Table 1.1 : Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja bagian pengolahan Yang Keluar Pada Rentang Tahun 2009-2013.

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Persentase LTO
2009	146	6	4	144	1,37%
2010	144	7	10	147	2,06%
2011	147	13	8	142	3,46%
2012	142	9	7	140	1,41%
2013	140	12	5	133	5,12%

Sumber : PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang

Dari data tersebut diketahui bahwa hampir setiap tahun terjadi kasus karyawan yang keluar dari perusahaan. Tenaga kerja bagian pengolahan yang mengundurkan diri selalu terjadi setiap tahunnya. Kebanyakan tenaga kerja bagian pengolahan yang mengundurkan diri beralasan ingin mencari pekerjaan lain, meskipun sebenarnya motif ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang dihadapi cenderung menjadi alasan utama yang tidak terungkap secara terbuka ketika pengajuan diri disampaikan kepada perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan harus diimbangi kompensasi yang

sesuai, karena tanpa adanya kesesuaian kerja yang dicapai dengan kompensasi yang didapat maka tujuan perusahaan akan sulit terwujud. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas kerja karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan. dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan pemberian kompensasi finansial kepada para karyawan perusahaan perlu diperhatikan, berikut ini data kompensasi finansial yang diterima karyawan

Tabel 1.2 : Data Kompensasi finansial Yang berupa Data Gaji yang Diterima Tenaga Kerja

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Gaji	Gaji Rata-Rata Perorang Setahun
2009	146	141.372.000	968.301
2010	144	175.228.000	1.216.861
2011	147	108.500.000	738.095
2012	142	213.350.000	1.502.464
2013	140	193.680.000	1.383.428

Sumber: PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang

Dari data pada tabel 1.2 terlihat bahwa rata-rata gaji terhadap masing-masing karyawan mengalami fluktuasi, dan walaupun terkadang dari tahun ke tahun ada yang mengalami kenaikan tetapi belum sesuai / belum mencukupi dari standar minimum perusahaan atau upah minimum regional, Karena kebutuhan setiap individu tidak sama satu sama lain.

Perancangan sistem kompensasi merupakan salah satu

elemen yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan kata lain suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif, bekerja produktif bagi kepentingan perusahaan (Siagian, 2008).

Berikut ini kuisisioner yang telah penulis berikan kepada beberapa karyawan untuk melihat gambaran semangat kerja yang dimiliki oleh beberapa karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.

Tabel 1.3 : Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	JUMLAH RESPONDEN	YA	%	TIDAK	%
1	Apakah karyawan merasakan kebahagiaan ketika berada di lingkungan kerja?	10	6	60%	4	40%
2	Apakah karyawan merasakan kerjasama yang baik sesama rekan di tempat kerja?	10	4	40%	6	60%
3	Apakah karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan yang dikerjakan?	10	5	50%	5	50%
4	Apakah karyawan memiliki ketaatan untuk mengerjakan tugas di dalam pekerjaan?	10	4	40%	6	60%
5	Apakah karyawan merasa setia terhadap pekerjaan dan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan yang lain?	10	3	30%	7	70%
Rata-Rata				44%		56%

Sumber: PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang

Berdasarkan pra survey pada data 1.3 terhadap 10 responden tentang semangat kerja karyawan pada perusahaan. dapat dilihat semangat kerja yang ada diperusahaan tersebut kurang bersemangat dalam bekerja dan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, terbukti dengan sejumlah pertanyaan responden yang menjawab semangat dalam bekerja sebanyak 44% yang menjawab ya dan yang menjawab pertanyaan tidak 56%.

Sedangkan dari lingkungan kerja non fisik nya seperti ada beberapa karyawan yang kurag beradaptasi dengan beradaptasi dengan karyawan yang lain dan kurangnya kerja sama tim yang solid, cara berfikir, watak, perbedaan pandangan sehingga hubungan dengan rekan sekerja menjadi tidak kompak, sehingga kerap timbul konflik yang membuat kerjasama tim tidak berjalan lancar. Perbedaan ini dapat terjadi karena masing-masing individu mempunyai kebutuhan, kepentingan maupun harapan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain.

Berikut ini kuisioner yang telah penulis berikan kepada beberapa karyawan untuk melihat kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh beberapa karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang

Tabel 1.4 : Tanggapan Responden Tentang lingkungan kerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	JUMLAH RESPONDEN	YA	%	TIDAK	%
1	Apakah penerangan di tempat kerja dirasa sudah sangat baik?	10	3	30%	7	70%
2	Apakah kondisi di tempat kerja memiliki sirkulasi udara yang bagus sehingga ruangan tempat kerja dirasa tidak pengap?	10	4	40%	6	60%
3	Apakah ditempat kerja fasilitas keamanan dirasa sudah baik?	10	5	50%	5	50%
Rata-Rata				40%		60%

Sumber : PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang

Berdasarkan pra survey pada data 1.4 terhadap 10 responden tentang lingkungan kerja karyawan pada perusahaan dapat dilihat. Lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut belum mencukupi dari harapan karyawan, karena dari lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang rendah dengan sejumlah pertanyaan responden yang menjawab ya 40% dan yang menjawab tidak 60%.

Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kompensasi finansial, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan

- Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang ?
2. Apakah Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang ?
 3. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang ?
 4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang ?
- Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang ?
2. Mengetahui Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang ?
 3. Mengetahui semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang ?
 4. Mengetahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui Kompensasi finansial, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang ?
2. Mengetahui Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang ?
3. Mengetahui semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang ?
4. Mengetahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang ?

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi atau perusahaan, dapat digunakan sebagai sarana informasi dan bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.
2. Bagi penulis, penelitian ini berguna dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh selama

perkuliahan dan mengaplikasikan di lapangan.

3. Bagi pihak lain, diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut pada masa yang akan datang.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan (positif) yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang

Adapun indikator dari kepuasan kerja karyawan menurut ahli Mangkunegara (2005:121-122)

1. Kompensasi
2. Kondisi kerja
3. System administrasi dan kebijakan perusahaan
4. Kesempatan untuk berkembang

2.2. Kompensasi

Pengertian Kompensasi finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan,

Adapun indikator dari kompensasi finansial menurut ahli Wilson Bangun (2012:258) adalah kompensasi finansial terbagi dua, Kompensasi Langsung Gaji Pokok (gaji dan upah), kompensasi variable (insentif dan bonus) dan Kompensasi

tidak langsung seperti (jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pension dan berbagai tunjangan)

2.3. Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan melakukan suatu pekerjaan.

2.3.5. Indikator Semangat Kerja

Indikator-indikator semangat kerja menurut Moekijat (2003:136) terdiri dari:

1. Kegembiraan
2. Kerjasama
3. Kebangaan
4. Ketaatan kepada kewajiban
5. Kesetiaan

2.4. Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman

Indikator Lingkungan Kerja

Adapun yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sadarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

1. penerangan
2. suhu udara
3. suara bising
4. penggunaan warna
5. ruang gerak yang diperlukan
6. keamanan kerja dan keberihan
7. hubungan karyawan

2.5. Hipotesis

Berdasarkan pendapat Siagian (2003:201) Maka peneliti menduga :

1. Kompensasi, semangat kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian dan perdagangan bangkinang.
2. kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian dan perdagangan bangkinang.
3. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian dan perdagangan bangkinang.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian dan perdagangan bangkinang.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Bagian Pengolahan. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel.

Sampel adalah bagian terkecil dari populasi (Umar, 2003 : 138). pada penelitian ini penulis menggunakan rumus perhitungan slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti :

$$n = \frac{N}{1+(e)^2 N}$$
$$n = \frac{140}{1+(0,05)^2 140}$$
$$n = \frac{140}{1,35}$$

$$n = 103,70 \text{ Di bulatkan}$$

menjadi 104

Dengan demikian maka diketahui sampel minimum adalah 104 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *convenience sampling*, yaitu dimana proses penentuan sampel berdasarkan kebetulan anggota populasi yang ditemui bersedia menjadi responden (Siregar, 2011:148).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data penelitian ini adalah:

a. Interview (Wawancara)

Merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pemimpin perusahaan serta karyawan yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

b. Questioner

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data melalui pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.1 Karakteristik Berdasarkan

Jenis Kelamin

Klasifikasi jenis kelamin responden pada karyawan PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang :

Tabel 5.1 : Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase %
1.	Laki-laki	87	84
2.	Perempuan	17	16
Jumlah		104	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1 dapat disimpulkan bahwa PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, hal ini bisa kita lihat dari persentase tabel diatas, dimana karyawan laki-laki sebanyak 87 orang dengan persentase 84%, sedangkan karyawan perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase 16%.

Dalam hal ini, perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dari pada yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik yang cukup kuat terutama di bagian pengolahan.

5.1.2 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Umur

Klasifikasi tingkat umur responden pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang :

Tabel 5.2 : Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No.	Usia Responden (Tahun)	Frekuensi	
		Orang	Persentase %
1.	20 - 30 Tahun	75	72
2.	31 - 40 Tahun	20	19
3.	41 - 50 Tahun	7	8
4.	Diatas 50 Tahun	2	1
Jumlah		104	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.2 terlihat bahwa sebagian besar karyawan pada Klasifikasi tingkat umur responden PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang yang terbanyak antara 20-30 tahun sebanyak 75 orang (72%), Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawan yang masih dalam masa produktif dengan harapan mendapatkan mobilitas dan energi yang kuat.

Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Untuk dapat dilakukan analisis pada regresi linear berganda, maka sebelum melakukan syarat untuk analisis tersebut perlu diuji dahulu asumsi klasiknya.

Selanjutnya data yang diuji asumsi klasik tersebut pada regresi linear mesti data berskala interval atau rasio. Adapun data yang diperoleh dari tanggapan responden berupa pengukuran skala likert. Pengukuran Skala likert masih ada perbedaan pendapat tentang jenis datanya, bagi **Hair Bush dan Ortinau (2003:132)** data yang diperoleh dari skala likert memiliki skala interval berjenjang (*ordinally interval scale*), begitu juga bagi Zikmund, skala likert menghasilkan data ordinal. Bahkan Cooper dan Schlinder mengatakan bahwa skala likert menghasilkan data interval (**Simamora, 2005: 24**).

Untuk itu menjawab perdebatan tersebut pada data

kuesioner penulis menganggap data ordinal sehingga perlu dilakukan peningkatan skala data dari skala ordinal ke skala interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI), sebuah menu tambahan pada *Microsoft Excel*. Langkah – langkah proses transformasi dengan MSI adalah sebagai berikut **Riduwan (2006:117)**:

- a. Menghitung distribusi frekuensi setiap pilihan jawaban responden.
- b. Menghitung proporsi dari setiap jawaban berdasarkan distribusi frekuensi .
- c. Menghitung proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- d. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan table distribusi normal.
- e. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan tabel tinggi densitas.
- f. Menghitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$Scale Value = Density at lower limit - Density at upper limit$$

Area below upper limit – Area below lower limit

Keterangan :
 $Density\ at\ lower\ limit =$
 =
 Kepadatan batas bawah
 $Density\ at\ upper\ limit =$
 =
 Kepadatan batas atas
 $Area\ under\ upper\ limit =$ Daerah
 dibawah batas atas
 $Area\ under\ lower\ limit =$ Daerah
 dibawah batas bawah

1. Menghitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$Score = Scale\ Value + Scale\ Value\ minimum + 1$$

Adapun data ordinal hasil kuesioner dapat dilihat pada lampiran. Setelah data ditransformasikan dari ordinal ke interval baik dari hasil kuesioner kompensasi finansial, semangat kerja dan lingkungan kerja maka baru bisa dilanjutkan ke pengolahan datanya yakni SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 18.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid jika pernyataan pada suatu instrument mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan

diukur oleh kuesioner tersebut. Pada uji validitas, sampel yang digunakan sebanyak 104 responden. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel, dengan kriteria pengujian:

- Jika $r\ hitung \geq r\ tabel$ maka item-item pernyataan dinyatakan valid
- Jika $r\ hitung < r\ tabel$ maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 104-2 = 102$ (lihat tabel r dengan df 102) = 0,195. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom *Item – Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)*. Dan diketahui nilai r hitung $\geq 0,195$.

Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid. Nilai uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.7 : Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kompensasi Finansial (OX1)	1	0,309	0,195	Valid	
	2	0,551	0,195	Valid	
	3	0,502	0,195	Valid	
variabel	Item	r hitung	r hitung	keterangan	
	4	0,361	0,195	Valid	
	5	0,429	0,195	Valid	
	6	0,265	0,195	Valid	
	7	0,409	0,195	Valid	
	8	0,622	0,195	Valid	
	9	0,663	0,195	Valid	
	10	0,682	0,195	Valid	
	Semangat Kerja (OX2)	1	0,378	0,195	Valid
		2	0,303	0,195	Valid
3		0,329	0,195	Valid	
4		0,647	0,195	Valid	
5		0,642	0,195	Valid	
6		0,750	0,195	Valid	
7		0,641	0,195	Valid	
8		0,458	0,195	Valid	
9		0,242	0,195	Valid	
10		0,285	0,195	Valid	
Lingkungan Kerja (OX3)	1	0,622	0,195	Valid	
	2	0,760	0,195	Valid	
	3	0,640	0,195	Valid	
	4	0,267	0,195	Valid	
	5	0,289	0,195	Valid	

Sumber :Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2014

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dilihat bahwa nilai r hitung pada jawaban responden terhadap pertanyaan semua variable dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$. maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata item-item dari ketiga variabel dinyatakan terukur.

5.4.2 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. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

Tabel 5.8 : Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Financial	0,805	Reliabel
Semangat Kerja	0,793	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,733	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,839	Reliabel

Sumber :Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2014

Berdasarkan tabel 5.8 diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas ketiga variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah

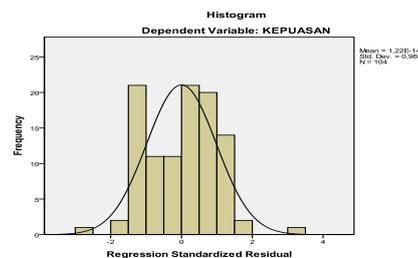
bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

5.5 Uji Asumsi Klasik

5.5.1 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*.

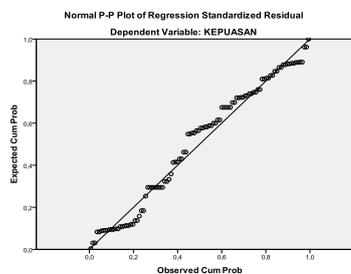
Gambar 5.1 : Kurva Histogram



Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2014

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 5.2 : Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2014

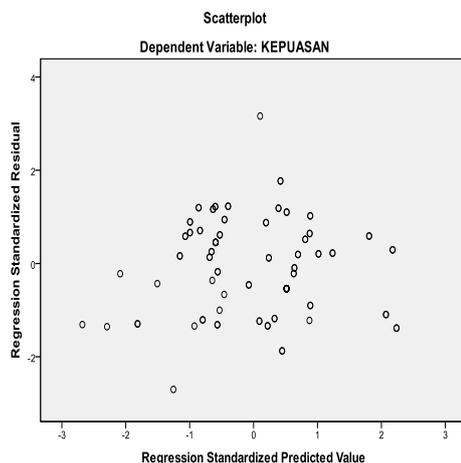
Pada gambar *Normal PP Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5.5.2 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 semangat kerja karyawan yang diakibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya.

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

Gambar 5.3 : Scatterplot



Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2014

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.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka rumusan masalah, tujuan penelitian serta hipotesis dari penelitian ini telah terjawab yaitu :

1. Memang benar kompensasi finansial, semangat kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.
2. Memang benar kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.
3. Memang benar semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.
4. Memang benar lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada

PT. Perindustrian dan
Perdagangan Bangkinang.

6.2 Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- a. Perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan terhadap karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, juga dapat membuat karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan harus meningkatkan kompensasi yang diberikan, dengan demikian karyawan akan lebih semangat untuk bekerja. Apabila semangat kerja karyawan di perusahaan meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula.
- b. Perusahaan harus lebih memperhatikan semangat kerja para karyawannya. yaitu seperti dengan memberikan tunjangan yang lebih besar dari yang sebelumnya, memberikan uang lembur, dan memberikan gaji yang cukup besar. Dengan begitu semangat kerja akan secara otomatis meningkat pula.
- c. Perusahaan harus memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerjanya, baik lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non

- fisik. Sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula
- d. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa kepuasan kerja, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti kompensasi non financial, semangat kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktis*, Rineka Cipta, Jakarta.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, Dr. 2003. *Manajemen tenaga kerja indonesia*, Edisi 2, PT. Bumi aksara, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung.
- Buchari, Zainun. 2001. *Manajemen dan motivasi*. Jakarta : Balai aksara
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks
- Gomes, Faustin Cardoso, 2000. *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan keempat, Andi offset, Yogyakarta.
- Gomes, Faustin Cardoso. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Andi yogyakarta.

- Hasibuan, Melayu S. P. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi aksara.
- Hasibuan, Melayu s. P. 2009. *Manajemen sumber daya manusia : Dasar dan kunci keberhasilan*. CV. Haji magasung, Jakarta.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen sumber daya manusia dan Perspektif Global*, UNRI Press, Pekanbaru. Yogyakarta : cetakan kelima, andi offset.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinichi, 2003. *Organizational behavior*. 5th ed., mc Graw-hill, New York.
- Malayu, S. P. Hasibuan. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi revisi, Jakarta : Bumi aksara.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2000. *Evaluasi kinerja manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Refika aditama.
- Mathias, R. L. Dan j. H. Jackson, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mathias, Robert L. & Jackson, John H. 2002, *manajemen sumber daya manusia*, buku 2 : Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat. 2000. *Latihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Moekijat. 2003. *Manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja*, Pionir Jaya. Bandung.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Nawawi. 2008. *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Nitisemito, Alex s. 2000. *manajemen personalia. manajemen sumber daya manusia*, ed. 3, ghalia indonesia, jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen peesonalia*, edisi ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi, 2003. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Rajawali Press, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009. *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung : Penerbit CV, Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, 2008. *Manajemen strategik*. Jakarta : Penerbit bumi aksara.
- Siagian, Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit bumi aksara.
- Sugiono. 2002. *Metode penelitian administrasi*, Cetakan.

- Kedelapan. Alfabeta.
Bandung.
- Tohardi, Ahmad . 2002. *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Wijayo, Sutarto. 2012. *Psikologi industry & organisasi*. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Winardi. 2009. *Perilaku keorganisasian*. Penerbit Kencana. Jakarta.