

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Tulungagung)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk menempuh ujian sarjana  
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**BAYU WIKA PERMANA  
NIM. 0410323027**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
KOSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2008**

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

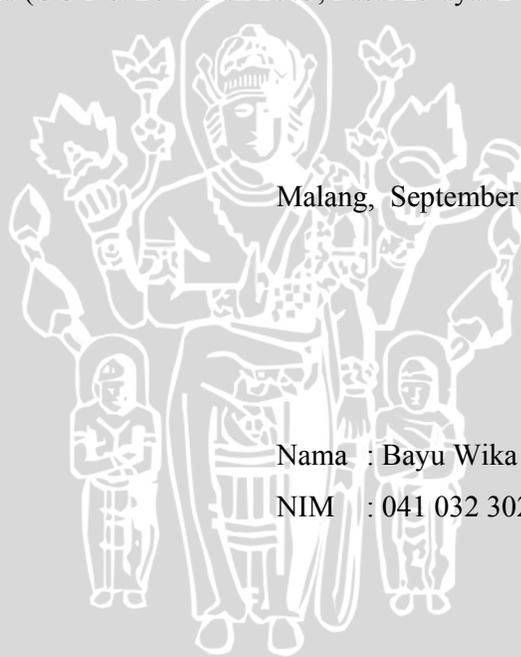
Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, September 2008

Nama : Bayu Wika Permana

NIM : 041 032 3027 - 32



## RINGKASAN

Bayu Wika Permana, 2008, **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan** (Studi pada PT Bank Jatim Cabang Tulungagung), M.Soe'od Hakam, M. Djudi Mukzam.

Penelitian dengan judul Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan terhadap karyawan PT Bank Jatim Cabang Tulungagung bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi langsung dan variabel kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Latar belakang penelitian ini adalah bagaimana karyawan dapat merasa puas bekerja di dalam perusahaan dengan adanya kompensasi dari perusahaan. Kompensasi merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk menjalankan kegiatan bisnisnya. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui gambaran dan signifikan pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Teori yang dikemukakan meliputi pengertian kompensasi, tujuan kompensasi, pengertian kepuasan kerja, factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dan hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Pada Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif. Sample yang diambil sebanyak 28 orang karyawan tetap pada PT Bank Jatim Cabang Tulungagung. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program *SPSS 13.00 for windows*.

Dari hasil Pengolahan data dengan menggunakan SPSS di peroleh hasil bahwa variabel kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin tingginya kompensasi yang diterima karyawan maka tingkat kepuasan karyawan juga akan meningkat. Variabel kompensasi tidak langsung juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti semakin meningkatnya kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan maka akan semakin meningkat juga kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari koefisien regresinya untuk variabel kompensasi langsung mempunyai koefisien regresi sebesar 0,501. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi tidak langsung sebesar 0,422. dari hasil pengolahan data tersebut juga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $f$  hitung sebesar 27,528 lebih besar dari pada  $f$  tabel sebesar 3,385.

Saran yang diajukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini adalah mempertahankan kompensasi tidak langsung yang diantaranya memberikan tunjangan-tunjangan yang sesuai dan adil bagi karyawan dan memberikan kemudahan dalam tersedianya tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan. Dan meningkatkan keadilan dalam system pemberian gaji dan pemberian bonus. Apabila variabel-variabel tersebut dapat terpenuhi, tujuan perusahaan akan tercapai dan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan untuk masa yang akan datang.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Bank Jatim Cabang Tulungagung)

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

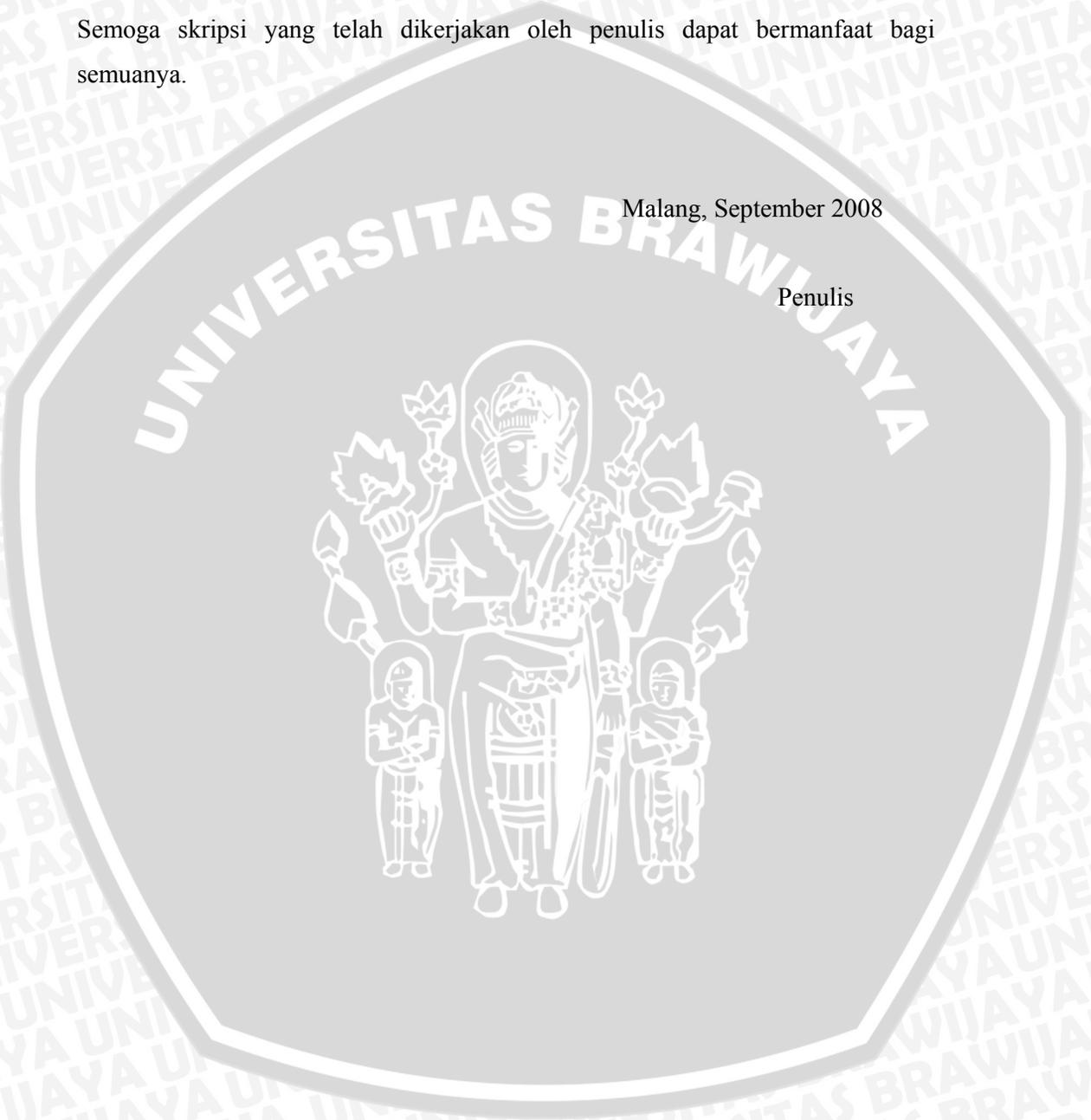
Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Suhadak, Mec selaku dekan fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
2. Bapak Dr. Kusdi Raharjo, D.E.A selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
3. Bapak Drs.M. Soe'oad Hakam, Msi dan Bapak Drs M Djudi Mukzam Msi sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis.
4. Bapak Gatot Widodo selaku Pimpinan PT Bank Jatim Cabang Tulungagung
5. Bapak Sudjadmoko selaku Pimpinan Bidang operasional PT Bank Jatim Cabang Tulungagung
6. Seluruh karyawan PT Bank Jatim Cabang Tulungagung
7. Keluargaku tercinta Papa,mama,dik arum dan dik bela yang selama ini tiada hentinya memberikan semangat dan doanya
8. Ginukku Eri Yunita SAB yang telah memberikan semangat tiada lelahnya iLOVE u
9. Semua teman-teman FIA angkatan 2004 yang telah berbagi suka dan duka selama masa perkuliahan

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat Penulis harapkan. Semoga skripsi yang telah dikerjakan oleh penulis dapat bermanfaat bagi semuanya.

Malang, September 2008

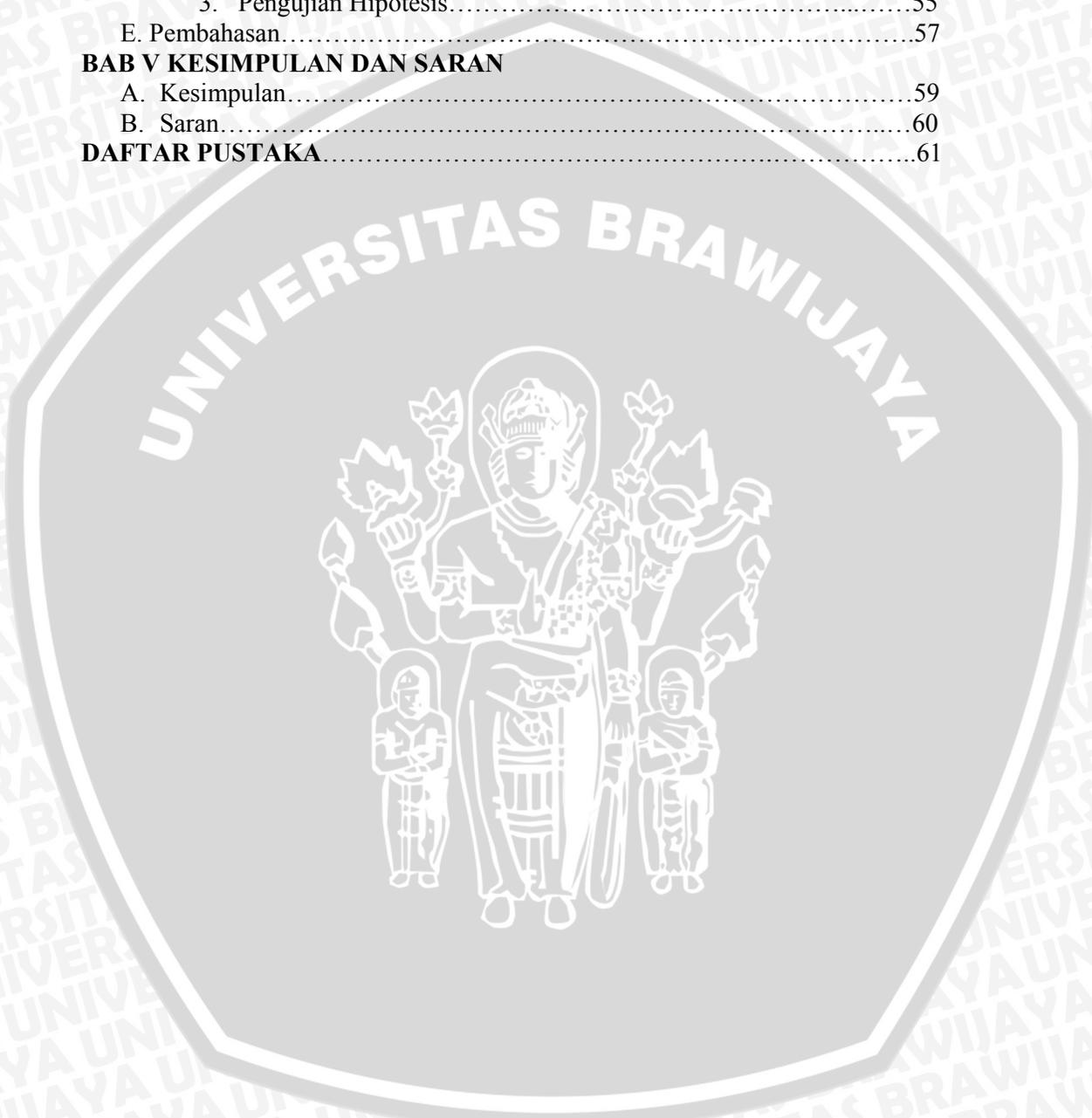
Penulis



## DAFTAR ISI

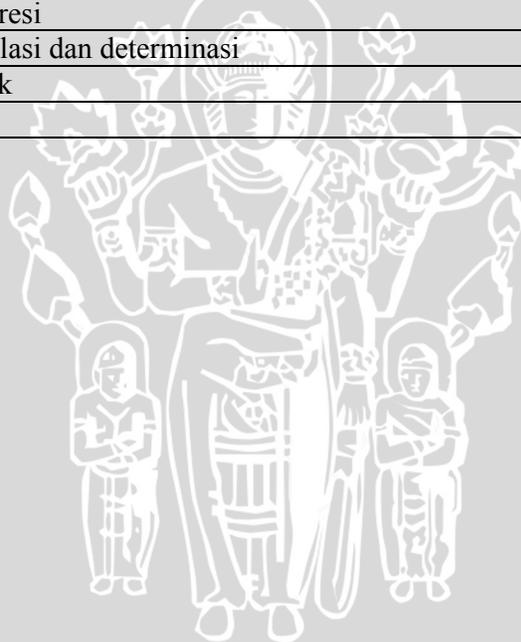
<b>Lembar Persetujuan.....</b>	<b>i</b>
<b>Pernyataan Orisinalitas Skripsi.....</b>	<b>ii</b>
<b>Ringkasan.....</b>	<b>iii</b>
<b>Kata Pengantar.....</b>	<b>iv</b>
<b>Daftar isi.....</b>	<b>vi</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>viii</b>
<b>Daftar gambar.....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Lampiran.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Kontribusi Penelitian.....	4
E. Sistematika Pembahasan.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
A. Kompensasi.....	6
1. Pengertian Kompensasi.....	6
a. kompensasi langsung.....	7
b. kompensasi tidak langsung.....	8
2. Tujuan Kompensasi.....	8
3. Asas-asas Kompensasi.....	13
B. Kepuasan kerja.....	15
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
C. Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja.....	20
D. Model Konsepsi dan Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Konsep, Variabel, dan Pengukuran.....	23
C. Populasi.....	27
D. Pengumpulan Data.....	27
E. Instrument Penelitian.....	28
F. Validitas dan Reliabilitas.....	28
G. Analisis Data.....	33
1. Analisis Deskriptif.....	33
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	33
3. Pembuktian Hipotesis.....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran umum Perusahaan	
1. Sejarah Perusahaan.....	37
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	38
3. Struktur Organisasi.....	39
4. Tugas dan Wewenang.....	41
5. Personalia.....	44
6. Produk.....	44

B. Karakteristik Responden.....	46
C. Distribusi Frekuensi variabel.....	48
D. Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
1. Persamaan Regresi.....	53
2. Koefisien Determinasi.....	54
3. Pengujian Hipotesis.....	55
E. Pembahasan.....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>61</b>



## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Hal
1.	Konsep, variabel, indikator dan item	26
2	Kriteria indeks koefisien reliabilitas	31
3	Uji validitas variabel	32
4	Uji realiabilitas variabel	33
5	Tingkat Pendidikan karyawan PT. Bank Jatim Cab. Tulungagung	44
6	Struktur pegawai menurut statusnya	44
7	Karakteristik responden berdasarkan usia	46
8	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	47
9	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	47
10	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	48
11	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi langsung	48
12	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi tidak langsung	50
13	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja karyawan	51
14	Persamaan regresi	53
15	Koefisien korelasi dan determinasi	54
16	Uji F Serempak	55
17	Uji T Parsial	56



### DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
1	Model konsep	21
2	Model Hipotesis	22



**Daftar Lampiran**

No	Keterangan
1	Lampiran 1 Kuesioner
2	Lampiran 2 Rekapitulasi Data Hasil Kuesioner
3	Lampiran 3 Statistik Deskriptif
4	Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reliabilitas
5	Lampiran 5 Hasil Regresi
6	Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian
7	Lampiran 7 Riwayat Hidup



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dewasa ini persaingan bisnis semakin ketat, perusahaan-perusahaan saling bersaing untuk menjadi yang terdepan dalam kegiatan bisnisnya. Dimana setiap perusahaan di tuntut untuk bisa memecahkan permasalahan dengan sebaik-sebaiknya, Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara memuaskan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas seperti manusia, modal, material dan mesin. Salah satu faktor utama yang mempunyai peran penting adalah faktor sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat di butuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin di penuhi sebagai pemuas dalam hidupnya. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan lebih jauh tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawannya, agar tercipta rasa saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan.

Kompensasi sebagai salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai alat penarik, pemelihara, dan mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi (Martoyo,1996:113). Lebih lanjut kompensasi dijabarkan oleh Malayu (2002:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan.

Menurut Hariandja (2002:244) menyatakan bahwa pembayaran kompensasi dikaitkan langsung dengan kinerja seperti gaji atau upah, bonus dan komisi di sebut dengan kompensasi langsung, sedangkan pembayaran kompensasi yang tidak dikaitkan secara langsung dengan kinerja sebagai upaya untuk meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan-tunjangan di sebut dengan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi merupakan salah satu strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang ada. Pemberian kompensasi dilaksanakan berdasarkan konsep keadilan internal dan keadilan eksternal, keadilan internal ialah tingkat gaji yang

pantas di terima oleh karyawan sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan bagi perusahaan Sedangkan keadilan eksternal ialah tarif upah yang pantas dengan gaji yang berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa di pasar tenaga kerja eksternal Simamora (2004:451). Dengan adanya pemberian kompensasi, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung dengan konsep seperti penjelasan diatas maka kepuasan dalam bekerja dapat dirasakan oleh para karyawan sehingga para karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Demikian sebaliknya apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan apa yang di inginkan karyawan, maka akan berakibat fatal bagi perusahaan itu sendiri dimana perusahaan akan mengalami berbagai konflik yang berkepanjangan dengan semua karyawannya seperti tingginya tingkat absensi karyawan, rendahnya semangat kerja yang diikuti semakin menurunnya produktivitas kerja karyawan, berbagai aksi demo atas ketidakadilan balas jasa yang diterima dengan menuntut penyesuaian kompensasi, sampai aksi-aksi mogok kerja. Pada dasarnya adanya dugaan ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat kerja yang rendah karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, prinsip-prinsip dalam pemberian kompensasi bagi pengembangan individu yang bersifat merangsang mereka agar meningkatkan kontribusinya bagi organisasi harus diperhatikan. Dengan tercapainya kepuasan karyawan terhadap kompensasi tersebut dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan menumbuhkan perilaku negatif karyawan terhadap organisasi dan dampaknya bisa dilihat dengan menurunnya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja diartikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan hidup. Karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersepsikan diri mereka sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas

pekerjaanya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat terpenuhi. Sri budi (2005:196).

Kepuasan kerja merupakan sikap terhadap suatu kondisi terkait dengan pekerjaan (*work-related condition*) atau salah satu aspek dari pekerjaan Wiener (1982:98). Kepuasan kerja merupakan suatu tingkat kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang dirasakan oleh individu terkait dengan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kesesuaian individu terhadap pekerjaan atau beberapa aspek pekerjaan, akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Demikian halnya dengan keadaan karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Tulungagung. Setiap karyawan di perusahaan itu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam bekerja. PT. Bank Jatim Cabang Tulungagung merupakan salah satu perusahaan jasa keuangan yang kegiatan utamanya menyimpan dan menyalurkan dana kepada masyarakat khususnya masyarakat Tulungagung.

Dalam hal ini karyawan PT. Bank Jatim Cabang Tulungagung dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, apalagi dengan semakin ketatnya persaingan di bidang jasa perbankan merupakan salah satu kendala yang di hadapi oleh PT. Bank Jatim Cabang. Tulungagung.

Oleh karena itu pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus berdasarkan prinsip keadilan agar dapat memberikan keuntungan di kedua belah pihak, baik bagi karyawan maupun bagi pihak perusahaan. Karyawan akan memperoleh kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja, dan perusahaan akan mampu mencapai tujuan dan rencana-rencana sesuai apa yang telah di tetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Studi pada karyawan PT Bank Jatim Cabang Tulungagung.**

## B. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ), dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ), serta kepuasan kerja karyawan ( $Y$ )?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ )?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ )?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ), dan variabel kompensai tidak langsung ( $X_2$ ), serta kepuasan kerja karyawan ( $Y$ )
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ), dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ )
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ), dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ )

## D. Kontribusi Penelitian

Adapun kontribusi dari penelitian ini adalah :

- 1) Aspek Teoritis
  - a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan pengembangannya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia khususnya pemberian kompensasi bagi karyawan suatu perusahaan.
  - b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang berminat di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya masalah kompensasi

## 2) Aspek Praktis

Diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan masukan atau gambaran bagi perusahaan untuk mengambil keputusan dan kebijakan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperbaiki sistem pemberian kompensasi dan masalah-masalah yang ada guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### E. Sistematika pembahasan

Sistematika dari penulisan laporan akhir yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”** terdiri dari 5 bab, sebagai berikut.

#### **BAB 1           PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi latar belakang sehingga diangkatnya judul ini menjadi sebuah penelitian

#### **BAB II           KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang teori mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan hubungannya, serta dijelaskan pula mengenai konsep dan model dari hipotesis penelitian.

#### **BAB III          METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis penelitian variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas, dan realibilitas, serta analisa data penelitian.

#### **BAB IV          HASIL PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan gambaran umum perusahaan responden, analisis deskriptif, pengujian hipotesis, serta pembahasan.

#### **BAB V           PENUTUP**

Kesimpulan dan saran-saran

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kompensasi

#### 1. Pengertian kompensasi

ialah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kemudian menurut Sihotang (2006 :220) kompensasi ialah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Pendapat dari Keith Davies dan Weather W.B (1996:60) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Pendapat dari Sri Budi (2005:118) kompensasi ialah bentuk *return* finansial, jasa-jasa yang berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan dengan berorganisasi.

Pendapat dari Hasibuan (2000:118) tentang kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Martoyo (1996:114) mengatakan bahwa kompensasi sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan baik langsung maupun tidak langsung, berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung (*non finansial*).

Kompensasi menurut Davis dan Wether (1996:379) merupakan salah satu penentuan kebutuhan fisik yang mempengaruhi motivasi yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku karyawan, dimana kompensasi ini diterima karaywan sebagai balas jasa untuk kerja mereka pada organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya langsung terkait dengan prestasi kerja. Kompensasi langsung meliputi : gaji, upah, insentif materi (bonus, komisi) dan pembagian keuntungan. Mangkuprawira (1996:380). Simamora (1997:102) menyatakan bahwa terminologi atau pembagian dari kompensasi terbagi dalam bentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran yang diperoleh dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi, kompensasi finansial tidak langsung (*Indirect financial compensation*) yang disebut juga tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

1) Gaji.

Gaji pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan bagi seseorang sesuai dengan pangkat/golongan yang telah dicapainya untuk menjalankan tugas jabatan tersebut.

2) Upah

Upah adalah suatu imbalan yang diterima pekerja dari pengusaha atas pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan atau yang akan dilakukan pada kegiatan usaha yang dinilai dalam bentuk uang menurut persetujuan dan peraturan perundangan yang berlaku.

3) Bonus

Merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Bonus boleh didasarkan pada pencapaian sasaran objektif atau penilaian subjektif. Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya, namun tampaknya juga mengangkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan kenaikan gaji kepada seorang karyawan membuat perubahan permanen yang meningkatkan bayarnya sekarang, dimasa depan, dan pada saat pensiun. Hal itu jauh lebih mahal daripada pembayaran bonus sekali waktu. Program bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan sangat fleksibel.

4) Komisi adalah kompensasi berdasarkan pada persentase unit atau nilai penjualan.

b. Kompensasi tidak langsung

Pemberian kompensasi tidak langsung ialah balas jasa yang dibayar tidak berdasarkan prestasi kerja, di harapkan dapat mengikat karyawan yang ada. Kompensasi tidak langsung ini meliputi:

1) Tunjangan ialah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok.

Tujuan tunjangan ialah

- a) Meningkatkan moral kerja karyawan
- b) Memotivasi karyawan
- c) Meningkatkan kepuasan kerja
- d) Memikat karyawan yang baru
- e) Mengurangi perputaran karyawan
- f) Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan
- g) Menggunakan kompensasi secara lebih baik
- h) Meningkatkan keamanan karyawan
- i) Mempertahankan posisi yang menguntungkan
- j) Meningkatkan citra perusahaan di kalangan karyawan

2) Pelayanan (program pelayanan kesehatan, asuransi)

(Mangkuprawira,1996:380)

Dari penjelasan bentuk-bentuk kompensasi yang telah dijelaskan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi terdiri dari dua yaitu (1) kompensasi langsung yang berupa gaji, upah dan bonus , (2) kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan-tunjangan, baik tunjangan pensiun, kesehatan, maupun asuransi. Adanya berbagai macam bentuk kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada para karyawan di harapkan dapat memberi kepuasan bagi karyawan itu sendiri. Sehingga para karyawan dapat loyal dan bersungguh-sungguh untuk melaksanakan setiap persoalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

## 2. Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa

pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade off* harus terjadi. Misalnya untuk mempertahankan karyawan dan menjamin keadilan, hasil analisis upah dan gaji merekomendasikan pembayaran jumlah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Akan tetapi, perekrut pekerja mungkin menginginkan untuk menawarkan upah tidak seperti biasanya, yaitu upah yang tinggi untuk menarik pekerja yang berkualitas. Maka terjadilah *trade-off* antara tujuan rekrutmen dan konsistensi tujuan dari manajemen kompensasi. Tujuan manajemen kompensasi efektif meliputi :

- a. Memproleh SDM yang berkualitas  
Kompensasi yang cukup tinggi sangat di butuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang di harapkan.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada  
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- c. Menjamin keadilan  
Manajemen kompensasi selalau berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan intenal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan  
Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
- e. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.

f. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Memfasilitasi pengertian

System manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

h. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibanding dengan tujuan-tujuan lain.

Martoyo (1996:117) berpendapat program kompensasi yang di laksanakan oleh perusahaan memiliki tujuan yang sangat penting dalam memelihara sumber daya manusia dari suatu organisasi. Pada dasarnya tujuan pemberian kompensasi adalah:

- a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karyawan
- b. Untuk mendorong terciptanya produktivitas kerja.
- c. Untuk meningkatkan pengembangan karywan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan karyawan itu. Agar dapat memberikan keuntungan baik bagi individu maupun organisasi yang bersangkutan, maka sistem kompensasi harus dikelola dengan baik dan efektif. Sistem kompensasi yang efektif harus dapat memenuhi beberapa tujuan sebagai berikut :

a. Penghargaan atas prestasi kerja.

Kompensasi, terutama dalam bentuk gaji masih merupakan salah satu bentuk yang efektif untuk menghargai hasil kerja atau prestasi kerja karyawan. Penghargaan sangatlah penting guna meningkatkan semangat kerja dari karyawan tersebut. Oleh karena itu, pemberian kompensasi dalam bentuk apapun harus dapat betul-betul memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga mereka dapat lebih termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan kinerja untuk memperoleh kepuasan kerja.

b. Menjamin asas keadilan

Sebuah penghargaan tidak akan memacu kepuasan kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Asas keadilan mengandung arti bahwa karyawan akan menerima imbalan sesuai dengan besarnya kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas dan kepuasan dalam bekerja.

c. Mempertahankan karyawan yang ada

Ketidakpuasan karyawan yang disebabkan oleh ketidakadilan dalam sistem kompensasi cenderung mengakibatkan rendahnya loyalitas karyawan yang pada akhirnya membuka kesempatan kepada karyawan untuk pindah ke tempat lain. Akan lebih berat lagi jika karyawan yang berkualitas tidak dapat dipertahankan sehingga akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan. Mempertahankan karyawan berkualitas tidak selamanya diidentikan dengan gaji yang tinggi. Asas keadilan dalam hal ini menjadi prioritas dibanding besar kecilnya nilai dari gaji yang diberikan.

d. Memproleh tenaga yang berkualitas

Sistem kompensasi yang memuaskan karyawan dewasa ini telah menjadi tren bagi organisasi dalam rangka menghimpun tenaga-tenaga yang berkualita. Sebagian besar organisasi, terutama yang memiliki kekuatan finansial menawarkan sistem yang lebih melalui pemberian upah dan gaji pada calon karyawannya.

e. Pengendalian biaya

Komposisi pengeluaran organisasi dalam pemberian kompensasi cenderung lebih banyak dibandingkan pengeluaran-pengeluaran lainnya. Tingginya pengeluaran kompensasi secara langsung akan meningkatkan kebutuhan terhadap modal kerja. Modal kerja yang besar pada akhirnya akan meningkatkan nilai jual dari produk yang di hasilkan. Oleh karena itu, untuk dapat bersaing, organisasi sering kali menggunakan kompensasi untuk melakukan pengendalian biaya.

f. Memenuhi peraturan pemerintah

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemerintah telah mengatur dan menetapkan besarnya kompensasi yang harus diberikan organisasi kepada karyawannya. Di Indonesia, UU tersebut biasanya mengatur tentang Upah Minimum Regional (UMR) yang sekarang ini banyak variasi, seperti Upah Minimum Propinsi (UMP) dan sebagainya. Organisasi yang menggunakan tenaga kerja manusia dalam hal ini harus memenuhi peraturan pemerintah tersebut. (Sri Budi, 2005:119)

Menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (1996:140), secara khusus tujuan manajemen kompensasi efektif meliputi hal-hal berikut ini:

a. Adanya tingkat kompensasi yang tinggi diharapkan mampu memberi daya tarik kepada pelamar yang dibutuhkan oleh perusahaan.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Apabila kompensasi yang diterima karyawan tidak memadai, hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat turnover karyawan.

c. Menjamin keadilan

Kompensasi yang diharapkan mampu menciptakan keadilan internal yang mengaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama.

d. Penghagaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya dapat merangsang karyawan untuk berperilaku positif dalam perusahaan.

e. Mengendalikan biaya

Hal ini bertujuan untuk memberikan standar pembayaran terhadap para karyawan.

f. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis MSDM, manajer operasi dan para karyawan.

h. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder.

Pendapat lain dinyatakan oleh Simamora (1997:548) bahwa kompensasi bertujuan untuk :

a. Memikat karyawan-karyawan

Pelamar-pelamar kerja yang memperoleh lebih dari satu tawaran kerja tentu saja membandingkan tawaran-tawaran karena lebih mudah membandingkan jumlah rupiah, pelamar kerja sering menaruh bobot lebih pada gaji yang sedang ditawarkan dibandingkan faktor-faktor kompensasi lainnya seperti tunjangan –tunjangan dan imbalan-imbalan intrinsik.

b. Menahan karyawan-karyawan yang kompeten.

Dalam upaya menahan karyawan-karyawan yang kompeten, manajer SDM haruslah memastikan bahwa terdapat kewajaran kompensasi dalam organisasi.

Kesimpulan dari tujuan pemberian kompensasi ialah agar tujuan karyawan dan tujuan perusahaan dapat saling terpenuhi sehingga terbina hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan.

### 3. Asas-asas Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung hendaknya memberikan rasa puas bagi yang menerimanya. Puas dalam pengertian disini adalah besarnya nilai yang diterima

sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang. Agar tercapai sasaran yang diinginkan dari sebuah kompensasi, yaitu merangsang dan memberikan kepuasan kerja maka program kompensasi harus dapat memenuhi dua asas utama yaitu :

a. Asas Adil

salah satu prinsip yang perlu di perhatikan dalam perancangan dan pelaksanaan system kompensasi adalah adanya keadilan, baik keadilan eksternal maupun keadilan internal. Keadilan eksternal diartikan sebagai kompensasi yang wajar berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan serupa di pasar tenaga kerja. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan serupa diantara lembaga-lembaga yang dapat di dapat di pertimbangan. Keadilan internal diartikan sebagai tingkat kompensasi yang pantas dengan nilai pekerjaan internal bagi lembaga atau organisasi. Keadilan internal adalah fungsi dari status relative sebuah pekerjaan, nilai ekonomis suatu pekerjaan atau status social sebuah pekerjaan. Keadilan ini berhubungan dengan variasi kompensasi diantara pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi. Keadilan biasanya ada pada saat seseorang merasa bahwa terdapat keseimbangan antara upaya atau masukan yang diberikan dengan kompensasi yang didapat baik secara internal berkaitan dengan dirinya sendiri maupun hubungannya dengan orang lain. Dalam menerapkan prinsip keadilan kompensasi pada dasarnya lembaga perlu terbuka. Hal ini berkaitan dengan keterbukaan lembaga saat karyawan mengevaluasi keseimbangan antara kinerja mereka dan kompensasi yang mereka terima.

b. Asas Layak dan Wajar

yaitu dengan memperhatikan perbandingan antara jumlah gaji tertinggi dan terendah, biaya hidup dan sebagainya. Dalam hal ini kompensasi yang diterima karyawan dapat memnuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak dan wajar adalah sangat relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku

## **B.Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Salah satu sasaran penting dalam sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat.

Handoko (1996:193) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pendapat lain dikemukakan oleh Martoyo (1996:132) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Sedangkan Gibson (1996:150) juga mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja seperti masa penyalah, kebijakan dan prosedur, kerjasama kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

Dari ketiga definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat relatif dimana antara orang yang satu dengan yang lain tingkat kepuasannya atas pekerjaannya berbeda-beda dalam setiap kondisi dari waktu ke waktu. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong, sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong maka karyawan akan merasa tidak puas. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya.

Banyak anggapan bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, tetapi anggapan tersebut tidak selalu benar atau tidak cukup kuat dan berarti. Hal ini dapat dibuktikan bahwa ada

banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi, tetapi tetap hanya sebagai karyawan rata-rata. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (1995:195), bahwa kepuasan kerja itu sendiri, bukan merupakan suatu motivator kuat, tetapi perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif sebagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Faktor yang menentukan kepuasan kerja atau tidak kepuasan kerja adalah:

1. Gaji, yaitu jumlah yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, ialah teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau sebaliknya.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau tidak menyenangkan. Dua hal ini juga mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus merespon kebutuhan

pegawai, dan hal ini secara tidak langsung telah dilakukan pada berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia .

Menurut Sri Budi (2005:197) faktor-faktor kepuasan kerja ialah :

1. Upah dan Gaji

Gaji diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti upah, premi bonus, atau tunjangan-tunjangan keuangan lainnya. Dalam menetapkan tingkat upah dan gaji, perusahaan dapat membuat keputusan dengan mempertimbangkan hal-hal berikut :

- a. Tingkat upah umum dalam masyarakat.
- b. Kebutuhan tenaga kerja pokok tenaga kerja (karyawan).
- c. Tingkat biaya hidup fisik minimum
- d. Persaingan antar perusahaan
- e. Kemampuan perusahaan untuk membayar upah dan gaji yang cukup untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang dibutuhkan.

2. Pekerjaan

Komponen pekerjaan sangat berperan dalam menentukan kepuasan kerja. Ada dua aspek penting yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari pekerja itu sendiri, yaitu : variasi pekerjaan, dan kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja. Secara umum memberikan variasi pekerjaan bagi karyawan akan menghasilkan kepuasan kerja. Apabila perusahaan tidak melakukan variasi pekerjaan akan menyebabkan karyawan merasa jenuh dan keletihan, dan apabila terlalu banyak variasi pekerjaan akan mengakibatkan karyawan merasa tertekan secara psikologis.

3. Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk tujuan tertentu. Atasan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi melalui kecermatan dalam mendisiplinkan beberapa peraturan.

4. Promosi karir

Promosi adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, dan khususnya

meningkatkan upah dan gaji. Ada beberapa alasan mengapa promosi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu:

- a. Promosi adalah jenjang kenaikan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan. Disamping itu adanya harapan perbaikan dalam penghasilan. Promosi akan menjadi tidak efektif apabila dilakukan atas dasar kebutuhan penempatan dari karyawan yang berakhir masa jabatannya. Atau karyawan baru tersebut menantang bagi calon karyawan yang di promosikan.
- b. Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi karyawan, dan hal tersebut akan merupakan pendorong bagi karyawan lain. Setiap pekerjaan baru akan menjadikan karyawan itu berpengalaman menangani pekerjaan barunya, dan bila ia berhasil maka akan mendorong karyawan lain untuk mengikuti
- c. Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti karyawan, karena karyawan mempunyai harapan positif di tempat kerja lain. Karyawan yang memiliki kualitas dan profesional kerja yang tinggi, bila tidak dipromosikan akan menjadikan karyawan tersebut tidak puas, dan hal ini akan mendorong karyawan tersebut untuk meminta berhenti dan berpindah kerja pada perusahaan lain yang memberikan jaminan karir.
- d. Promosi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang mereka juga berkepentingan. Perencanaan karir bagi setiap karyawan yang ada dalam organisasi sangatlah penting, karena individu yang bekerja pasti terdorong oleh harapan-harapan, dan harapan itu akan terus diusahakan oleh karyawan-karyawan dengan cara apapun
- e. Adanya peluang promosi dapat membangkitkan kemauan untuk maju pada karyawan itu sendiri dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

#### 5. Kelompok kerja

Pengembangan keefektifann kelompok kerja adalah signifikan terhadap kesuksesan program pesonel perusahaan dan terhadap pencapaian keberhasilan karyawan. Dalam kelompok, karyawan dapat menemukan pemahaman, pergaulan dan kesetiakawanan dalam pekerjaan. Seorang karyawan dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan sering bahkan permasalahan-permasalahan pesonel dalam kelompok.

#### 6. Kondisi kerja

Pengertian kondisi kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembababan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, dan ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab. Dalam pengertian yang sederhana, karyawan menginginkan kondisi sekitar pekerjaanya baik karena kondisi tersebut mengarah kepada kenikmatan atau kesenangan secara fisik.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yaitu: 1) upah atau gaji yang diterima, 2) pekerjaan itu sendiri, 3) pengawasan, 4) promosi karir, 5) kelompok kerja dan 6) kondisi kerja. Apabila salah satu dari hal-hal diatas terabaikan maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja. Ciri-ciri apabila karyawan tidak puas dalam pekerjaanya ialah :

- a. keterlibatan dalam pekerjaan yang rendah
- b. ketidakhadiran yang tinggi
- c. banyaknya karyawan yang mengundurkan diri
- d. munculnya stress dikalangan para karyawan.
- e. prestasi kerja menurun.

### C. Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Simamora (2003:448) mengatakan kepuasan merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka terhadap kepuasan bayaran. Perbedaan jumlah bayaran yang diterima oleh para karyawan dan jumlah yang mereka duga di terima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan ataupun ketidakpuasan gaji. Kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang membuat karyawan menyesuaikannya dengan perilaku. Apabila mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar terlalu sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau mengundurkan diri. Dan apabila bayaran yang diterima karyawan sesuai dengan harapan maka karyawan tersebut akan bekerja lebih keras untuk dirinya sendiri dan untuk perusahaan.

Mangkunegara (2000:120) menyatakan bahwa kepuasan kerja di pengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal ialah faktor yang timbul dari karyawan itu sendiri, meliputi kecakapan, ketrampilan, umum, jenis kelamin, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Faktor-faktor eksternal anytara lain jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu, pengawasan, jaminan finansial, interaksi sosial, hubungan kerja, dan kesempatan promosi jabatan.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Secara empiris, hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa alasan dari sebagian responden yang tidak puas dengan pekerjaannya di sebabkan oleh adanya kompensasi yang tidak sesuai. Hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh Weldon menunjukkan bahwa level tertinggi ketidakpuasan karyawan berkisar seputar gaji, bonus, dan hubungan antara pembayaran karyawan dengan hasil kerjanya (Umar, 1998:201)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hubungan keduanya sangatlah erat, oleh sebab itu pihak manajemen perusahaan harus dapat menjalankan pengelolaan pemberian kompensasi secara baik sehingga tercapainya rasa puas bagi karyawan dan pada akhirnya akan berdampak baik pula bagi perusahaan dimasa mendatang.

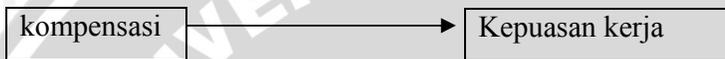
**D. Model Konsepsi dan Hipotesis**

Konsep adalah istilah dan defisinisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok, atau individu yang menjadi pusat penelitian ilmu sosial. Melalui konsep, penelitian diharapkan akan dapat menyederhanakan pemikiranya dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu sama lainnya (Singarimbun,1995:32)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kerangka berfikir dalam model penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1

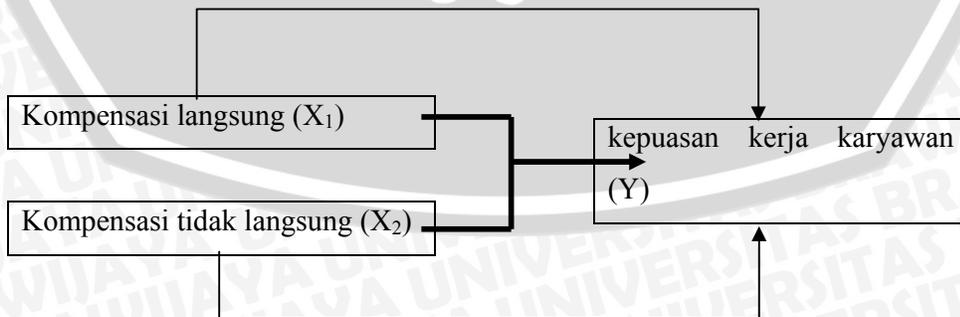
Model konsepsi



Hipotesis adalah sarana penelitian ilmiah yang penting dan tidak bisa ditinggalkan karena merupakan instrumen kerja dari teori, suatu rumusan berbentuk pernyataan yang menghubungkan pernyataan yang menghubungkan ntara dua variabel atau lebih (Singarimbun, 1995:43)

Setelah berbentuk model konsep maka selanjutnya akan dibuat hipotesis yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2



KETERANGAN :

Secara parsial →

Secara simultan →

Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsep, maka hipotesis ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh antara variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ )
2. Diduga ada pengaruh antara variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kepuasan kerja ( $Y$ )

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory (penelitian penjelasan). Menurut Soehartono (1995:33) yang dimaksud dengan penelitian explanatory ialah penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji hubungan sebab akibat.

Penelitian explanatory juga diartikan Singarimbun dan Effendi (1995:5) sebagai suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Penelitian ini bermaksud mengukur persepsi karyawan mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT Bank Jatim Cabang Tulungagung. Jadi penelitian ini merupakan penelitian persepsional, sedangkan pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penelitian explanatory bermaksud untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel tersebut, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah dirumuskan dan sekaligus memberikan penjelasan tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### B. Konsep, Variabel, dan Pengukuran.

##### 1. Konsep dan Variabel

Pengertian konsep menurut Singarimbun dan Effendi (1995:33) adalah :  
“Konsep merupakan istilah dan defisinisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial”

Konsep mempunyai peranan yang sangat besar dalam penelitian karena konsep yang menghubungkan teori dengan observasi, antara abstraksi dengan realitas, sehingga apa yang diharapkan dalam penelitian yang dilakukan dapat dicapai. Adapun konsep dalam penelitian ini meliputi konsep kompensasi dan konsep kepuasan kerja.

Menurut Arikunto (1998:99) yang dimaksud variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian atau sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2004:49)

Variabel kompensasi yang merupakan variabel bebas, meliputi kompensasi langsung dan tidak langsung, sedangkan variabel terikat adalah variabel kepuasan kerja. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ), adalah bentuk balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan secara langsung, rutin atau periodik, berupa :

1. Gaji

Dimana gaji diukur dengan uang yang diterima setiap bulan. Variabel gaji diuraikan dalam item kecukupan dan sistem pemberian gaji.

2. Bonus

Yaitu bonus yang diterima dalam bentuk uang ketika karyawan berhasil menyelesaikan suatu permasalahan. Variabel bonus diuraikan dalam item jumlah dan system pemberian bonus.

b. Variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ), adalah bentuk balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan tidak secara rutin atau periodik, tetapi yang diterima apabila terjadi sesuatu pada karyawan berupa :

1). Tunjangan hari raya (THR)

Yaitu tunjangan yang diberikan kepada karyawan setiap satu tahun sekali, baik itu berupa uang atau barang. Variabel THR diuraikan dalam item kesesuaian dan sistem pemberian THR.

2). Fasilitas pelayanan kesehatan

Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dengan mendirikan sebuah pelayanan kesehatan dimana sewaktu-waktu dapat dipergunakan untuk berobat karyawan. Variabel fasilitas pelayanan kesehatan diuraikan dalam item ketersediaan dan kemudahan mendapatkan pelayanan kesehatan.

3). Asuransi Tenaga Kerja

Asuransi yang diberikan pada saat masih bekerja atau bisa diberikan kepada para karyawan yang sudah memasuki masa pensiun. Variabel

asuransi hari tua diuraikan dalam item jumlah dan pelaksanaan pembayaran asuransi.

c. Vaeriable kepuasan kerja (Y), adalah cara pandang atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya berupa:

1). Kepedulian terhadap kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dengan kerapian, keuletan dan hasil akhir yang dapat dicapai oleh seorang karyawan sehingga memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Variabel dari kepedulian terhadap kualitas kerja diuraikan dalam item dan mutu dalam penyelesaian pekerjaan.

2). Komitmen yang kuat terhadap organisasi

Ketersediaan para karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dengan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan. Variabel dari kmitmen terhadap kualitas kerja diuraikan dalam item ketersediaan dan rasa ikut memiliki organisasi.

3). Tingkat produktivitas

Merupakan perbandingan atau pengukuran antara hasil yang dicapai atau (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang digunakan per satuan waktu. Kemudian variabel dari produktivitas diuraikan dalam item kemampuan dan meningkatkan hasil kerja.

**Tabel 1**  
**Operasionalisasi konsep, variabel, indikator dan item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi (x)	Kompensasi langsung ( $x_1$ )	Keadilan dalam Pemberian gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Besar gaji yang diterima dengan yang diharapkan</li> <li>b. Kesesuaian kenaikan gaji dengan kenaikan pangkat</li> <li>c. Kesesuaian gaji yang diterima dengan tingkat pendidikan</li> <li>d. Kesesuaian gaji yang diterima dibanding hasil kerja</li> </ul>
		Keadilan dalam Pemberian bonus	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Besarnya bonus yang diterima dengan yang diharapkan</li> <li>b. Besarnya bonus yang diterima dibandingkan hasil kerja</li> </ul>
	Kompensasi tidak langsung ( $x_2$ )	Pemberian tunjangan Hari Raya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesesuaian besar THR yang diterima dengan yang diharapkan</li> <li>b. Keadilan sistem pemberian THR</li> </ul>
		Pemberian Fasilitas pelayanan kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan</li> <li>b. kemudahan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan</li> </ul>
		Asuransi tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. besar jumlah asuransi tenaga kerja</li> <li>b. kemudahan pelaksanaan pembayaran asuransi</li> </ul>
Kepuasan (Y)	Kepuasan kerja karyawan	Kepedulian terhadap kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. kualitas kerja yang dihasilkan</li> <li>b. mutu dalam penyelesaian pekerjaan</li> </ul>
		Komitmen yang kuat terhadap organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. kesediaan melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh</li> <li>b. rasa ikut memiliki organisasi</li> </ul>
		produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai beban tugas</li> <li>b. peningkatan hasil kerja</li> </ul>

## 2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah suatu cara yang sistematis untuk memberi penilaian pada indeks. Salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk

memberikan jawaban: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jawaban ini di beri skor 1 sampai 5 (Singarimbun dan Effendi, 1995:111)

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono,2004:86)

### **C.Populasi**

Suatu penelitian memerlukan populasi dari suatu objek untuk memperoleh suatu data. Populasi adalah keseluruhan obyek yang diteliti (Arikunto, 1998:155). Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (1995:152), populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga.

Semakin sedikit karakteristik populasi yang diidentifikasi, maka populasi akan semakin heterogen, hal ini disebabkan oleh berbagai ciri subjek yang diisyaratkan sebagai populasi, yaitu semakin spesifik karakteristik populasinya, maka populasi itu akan menjadi semakin homogen (Azwar, 1999:78).

Adapun populasi sekaligus sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Tulungagung yang berjumlah 28 orang.

### **D. Pengumpulan Data**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian ini dilakukan. Penelitian ini akan mengambil lokasi di kantor cabang PT. Bank Jatim Tulungagung dengan alamat di Jl. I Gusti Ngurah Rai No. 1 Tulungagung.

#### **2. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Dari definisi tersebut, maka dalam penelitian ini sumber data yang digunakan ialah :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui kuesioner.
- b. Data sekunder, yaitu data yang telah ada, diterbitkan, atau digunakan oleh organisasi berupa catatan, struktur organisasi, kebijakan manajemen, dan sebagainya.

### 3. Metode Pengumpulan Data

#### a. Kuesioner

Teknik pengambilan data yang dilakukan dengan menggunakan seperangkat pertanyaan tertulis (dalam bentuk angket) yang telah disusun. Kepada responden sebagai sumber dari sampel yang telah ditentukan.

#### b. Dokumentasi

Memproleh data dengan jalan melihat dan mencatat dokumen-dokumen, arsip yang dimaksudkan untuk memproleh informasi tentang keadaan perusahaan, masalah kesejahteraan, kepengkatan karyawan dan lain sebagainya.

### E. Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka dipergunakan instrumen penelitian. Instrumen penelirian yaitu alat bantu yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data penelitian agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan efisien. Instrumen penelitian yang digunakan ialah :

Daftar kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang di susun secara terstruktur. Pertanyaan-pertanyaan tersebut akan diajukan kepada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Tulungagung yang merupakan responden yang berguna untuk memproleh data primer yang akurat.

#### a. Pedoman kuesioner

Sejumlah pertanyaan tertulis dan terstruktur yang diberikan kepada responden sehingga diperoleh jawaban yang sesuai dengan tujuan penelitian

#### b. Pedoman dokumentasi

Pedoman dokumentasi berupa daftar dokumen-dokumen / bahan-bahan yang diperlukan untuk mengumpulkan informasi tambahan.

### F. Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Validitas

Sebelum menguji tingkat korelasi, terlebih dahulu diadakan pengujian tingkat validitas kuesioner. Validitas adalah ketepatan penggunaan alat ukur terhadap suatu gejala. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi.

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, sekiranya peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusun harus mengarah pada apa yang ingin diukur (Singarimbun dan Effendi, 1995:124)

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan korelasi produk moment yang dihitung menggunakan *SPSS 13.00 Release For Windows*.

Valid tidaknya suatu item, diketahui dengan membandingkan indeks koefisien korelasi produk moment ( $r$  hitung) dengan nilai kritisnya dimana  $r$  hitung dapat diperoleh dengan rumus (arikunto, 1998:138) :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :  $r$  = Korelasi *product moment* X dan Y

$n$  = Banyaknya populasi / sampel

$x$  = Nilai variabel X

$y$  = Nilai variabel Y

Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka alat tersebut dikatakan valid dan harga  $r_{xy}$  menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Setiap korelasi mengandung tiga makna :

a. Ada tidaknya korelasi

Ada tidaknya korelasi ditunjukkan oleh besarnya angka yang terdapat dibelakang koma. Apabila angka tersebut terlalu kecil (sampel empat angka dibelakang koma), maka dapat dianggap bahwa antara variabel  $x$  dan variabel  $y$  tidak terdapat korelasi.

b. Arah korelasi

Arah yang menunjukkan kesejajaran antara nilai variabel  $x$  dengan variabel  $y$ . arah dari korelasi ini ditunjukkan oleh tanda hitung yang ada didepan

indeks. Jika tandanya plus (+), maka arah korelasinya positif, sedangkan jika minus (-) maka arah korelasinya negatif.

c. Besarnya korelasi

Besarnya angka yang menunjukkan kuat dan tidaknya kesejajaran antara dua variabel yang diukur korelasinya dalam hal ini menentukan besarnya korelasi ini. Kita tidak perlu memperhatikan tanda hitung yang berada didepan indeks. Oleh karena adanya makna positif dan negatif juga diartikan sebagai besaran dalam garis bilangan dengan tanda (-) dan (+) maka tidak sedikit dari kita yang terkecoh mengartikan besarnya korelasi.

## 2. Realibilitas

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat dipercaya dan diandalkan (Singarimbun, 1995:140). Menurut Arikunto (1998:154) realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Untuk menguji tingkat realibilitas, penelitian ini menggunakan rumus alpha cronbeach yang menurut Arikunto (1998:193) adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

- Keterangan :
- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen
  - $k$  = Banyaknya butir pertanyaan
  - $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir
  - $\sigma_1^2$  = Variabel total

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas digunakan perangkat alat lunak komputer program *SPSS 13.00 For Windows Release* menurut Malhotra (1995:308), suatu instrumen dikatakan realibel bila memiliki realibilitas sebesar 0,06 atau lebih. Pedoman untuk menentukan kriteria indeks realibilitas disajikan pada table 2 berikut ini :

**Tabel 2**  
**Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas**

No.	Interval	Kriteria
1	<0,200	Sangat rendah
2	0,200-0,399	Rendah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,799	Tinggi
5	0,800-1,00	Sangat tinggi

Sumber : Arikunto, 1998-260

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002:144). Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Tabel 3  
Uji Validitas Variabel

No.	Variabel	Indikator	Koefisien Validitas	r tabel	Keterangan
1	Kompensasi langsung	X <sub>1.1</sub>	0.909	0.388	Valid
2		X <sub>1.2</sub>	0.923	0.388	Valid
3		X <sub>1.3</sub>	0.846	0.388	Valid
4		X <sub>1.4</sub>	0.875	0.388	Valid
5		X <sub>1.5</sub>	0.883	0.388	Valid
7	Kompensasi tidak langsung	X <sub>2.1</sub>	0.836	0.388	Valid
8		X <sub>2.2</sub>	0.826	0.388	Valid
9		X <sub>2.3</sub>	0.868	0.388	Valid
10		X <sub>2.4</sub>	0.657	0.388	Valid
		X <sub>2.5</sub>	0.884	0.388	Valid
11		X <sub>2.6</sub>	0.675	0.388	Valid
19	Kepuasan kerja karyawan	Y <sub>1</sub>	0.848	0.388	Valid
20		Y <sub>2</sub>	0.865	0.388	Valid
21		Y <sub>3</sub>	0.858	0.388	Valid
22		Y <sub>4</sub>	0.696	0.388	Valid
23		Y <sub>5</sub>	0.770	0.388	Valid
24		Y <sub>6</sub>	0.748	0.388	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung indikator pertanyaan lebih besar dari r tabel 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ) yang berarti tiap-tiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, kejelasan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto (2002:154) menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4  
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kompensasi langsung(X1)	0.932	Reliabel
2	Kompensasi tidak langsung(X2)	0.854	Reliabel
3	Kepuasan kerja karyawan(Y1)	0.880	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sudah reliabel.

### G. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Tehnik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Analisis Deskriptif

Menurut sugiyono (2004:42), analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan kemudian disajikan dalam bentuk tabel, grafik atau prosentase.

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh keseluruhan variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus yang dapat digunakan menurut Sugiyono (2004:211) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana : Y = Tingkat kepuasan kerja

$a$  = Konstanta

$b_{1,2}$  = Koefisien regresi

$x_1$  = Variabel kompensasi langsung

$x_2$  = Variabel kompensasi tidak langsung

Untuk memperoleh nilai  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$ , digunakan persamaan menurut Sugiyono (2004:213) sebagai berikut:

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum X_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum X_1X_2)}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1Y)}{(\sum X_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum X_1X_2)}$$

$$a = Y - b_1x_1 - b_2x_2$$

Pengujian dilaksanakan pada  $\alpha = 0,05$  dengan cara menilai probabilitas dari hasil olahan *SPSS 13.00 For Windows*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan alternatif yang didasarkan pada probabilitas di bawah 5 % ( $P < 0,05$ ), yaitu :

jika probabilitas terhitung  $P < 0,05$ , maka  $H_0$  di tolak /  $H_a$  diterima

jika probabilitas terhitung  $P > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima /  $H_a$  ditolak

### 3. Pembuktian Hipotesis

#### a. Uji F (simultan)

Uji F dimaksud untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independent X secara keseluruhan terhadap variabel dependet Y. Metode pengajuan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$ , berarti variabel-variabel independent secara keseluruhan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent
- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots = b_k \neq 0$ , berarti variabel-variabel independent secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.

Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan di atas, maka untuk hipotesis ini menggunakan uji F

$$F = \frac{MSR}{MSE}$$

Keterangan :

MSR : Mean Square Regression

MSE : Mean Square Residual

Untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimaksudkan mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen digunakan uji F, dengan membandingkan F hitung dan F table pada taraf nyata 5 % ( $\alpha = 0,05$ ), atau perbandingan nilai signifikan F. Apabila F hitung > F tabel atau nilai Sig F < 0,05 berarti  $H_0$  ditolak berarti variabel bebas (X) yang diuji mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y), sebaliknya F Hitung < F tabel atau nilai Sig > 0,05 berarti  $H_0$  tidak ditolak yang berarti variabel bebas yang diuji tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

#### **b. Uji t (uji parsial)**

Regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu, sementara sejumlah variabel bebas lainnya dianggap konstan. Rumus yang digunakan menurut Sugiarto (1992:26) adalah :

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

dimana :  $b_1$  = koefisien regresi

$S_e(b_i)$  = Standard error koefisien regresi

Pengukuran dilakukan pada tingkat signifikan 0,05 (5%). Apabila diperoleh probabilitas t hitung ( $p \leq 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya apabila diperoleh probabilitas t hitung ( $p > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima. Apabila  $H_0$  ditolak berarti variabel-variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Perusahaan

#### 1. Sejarah Perusahaan

Landasan hukum awal berdirinya Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur adalah berdasarkan Akta Notaris Anwar Mahajudin No. 91 pada tanggal 17 Agustus 1961 dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT), sedangkan landasan Operasionalnya adalah Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. BUM 9-4-5 pada tanggal 15 Agustus 1961.

Dalam perkembangan selanjutnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku saat itu, dasar hukum pendiriannya disempurnakan melalui Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur dari status sebagai Perseroan Terbatas berubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Guna memantapkan langkah operasionalnya, PT. Bank Jatim memperoleh ijin berusaha sebagai Bank Devisa melalui Surat Keputusan Bank Indonesia No. 23/28/KEP/DIR tanggal 2 Agustus 1990.

Dalam upayanya untuk meningkatkan profesionalitas dan independensi sebagai pelayan masyarakat di bidang jasa keuangan, dipandang perlu untuk merubah bentuk badan hukum dari Badan Usaha Milik Daerah menjadi Perseroan Terbatas (PT) berdasarkan Akta Notaris R. Sonny Hidayat Julisty, SH No. I tanggal 1 Mei 1999 dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. L-8227.HT.01.01 Th 1999 tanggal 5 Mei 1999.

Sebagai salah satu bank peserta Program Rekapitalisasi, pada tahun 2002 Bank Jatim telah berhasil melakukan percepatan penyelesaian Program Rekapitalisasi. Dengan struktur permodalan yang lebih kokoh, penerangan prudential banking dan pengendalian risiko yang lebih baik serta dukungan dari semua pihak, Bank Jatim semakin mantap dalam melangkah guna memberikan yang terbaik dimasa-masa Mendatang.

Dewasa ini Bank Jatim telah memiliki 35 Cabang dan 25 Cabang Pembantu serta kantor kas yang tersebar di Jawa Timur dan Jakarta serta telah memiliki

jaringan *on-line system*. Tepatnya pada bulan Agustus tahun 1989, Bank Jatim membuka cabang di Tulungagung.

PT Bank Jatim Cabang Tulungagung didirikan pada bulan Agustus tahun 1989. PT BPD Bank Jatim Cabang Tulungagung merupakan salah satu cabang dari 35 cabang yang di miliki oleh PT Bank Jatim. Sedangkan PT Bank Jatim didirikan pada tanggal 17 agustus 1961 di Surabaya dengan fungsi dan tugas utamanya adalah menghimpun dana masyarakat untuk disalurkan kembali pada masyarakat dalam bentuk kredit dan pembiayaan.

Logo PT Bank Jatim berbentuk tugu pahlawan yang merupakan salah satu citra visual daerah Jawa Timur yang merupakan monumen nasional sebagai tugu kebanggaan masyarakat jawa timur. Tugu pahlawan di gambarkan dengan garis perspektif melambangkan pandangan dan cita-cita masa depan. Jumlah garis sebanyak lima melambangkan pancasila yang menjadi landasan cita-cita PT Bank Jatim. Bentuk lingkaran melambangkan keutuhan, kesatuan, tekad, yang kuat/suatu wadah usaha perbankan yang dinamis. Warna merah melambangkan keberanian hidup serta kekuatan.

Motto dari Bank Jatim adalah “aman terpercaya’ maksudnya Bank Jatim selalu menjaga amanah tersebut dengan penuh tanggung jawab. Sedangkan slogan dari Bank Jatim dalah “BANK JATIM Banknya masyarakat Jawa Timur “maksudnya adalah bank jatim berupaya mensejahterakan pemilik, nasabah, karyawan dan masyarakat jawa timur dengan penuh tanggung jawab, dedikasi, integritas, dan profesionalisme.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **a. Visi Perusahaan**

PT Bank Jatim Cabang Tulungagung ini memiliki visi yang dapat menjadi dasar acuan sebagai perkembangan Bank Pemerintah daerah yang tidak hanya mampu menumpang pertumbuhan ekonomi daerah tetapi lebih pada operasional di segala bidang. Dengan mengandalkan segala aspek yang di milik bank jatim seperti skill ketenagakerjaan, loyalitas kepegawaian, dan lain sebagainya.

Visi yang di emban oleh BPD Jatim Cabang Tulungagung adalah :

- 1) Menjadikan BPD sebagai suatu Bank Pemerintah yang berkualitas baik dari sumber SDM maupun non SDM

- 2) Menjadi Bank yang dapat di percaya oleh masyarakat sebagai Bank yang aman dan terpercaya dalam pengembangan modal, tabungan, dsb.
- 3) Menjadi Bank Daerah yang benar-benar memperhatikan proses pertumbuhan ekonomi daerah.
- 4) Menjadi wadah yang bias di andalkan oleh masyarakat dalam menagani permasalahan ekonomi.

#### b. Misi Perusahaan

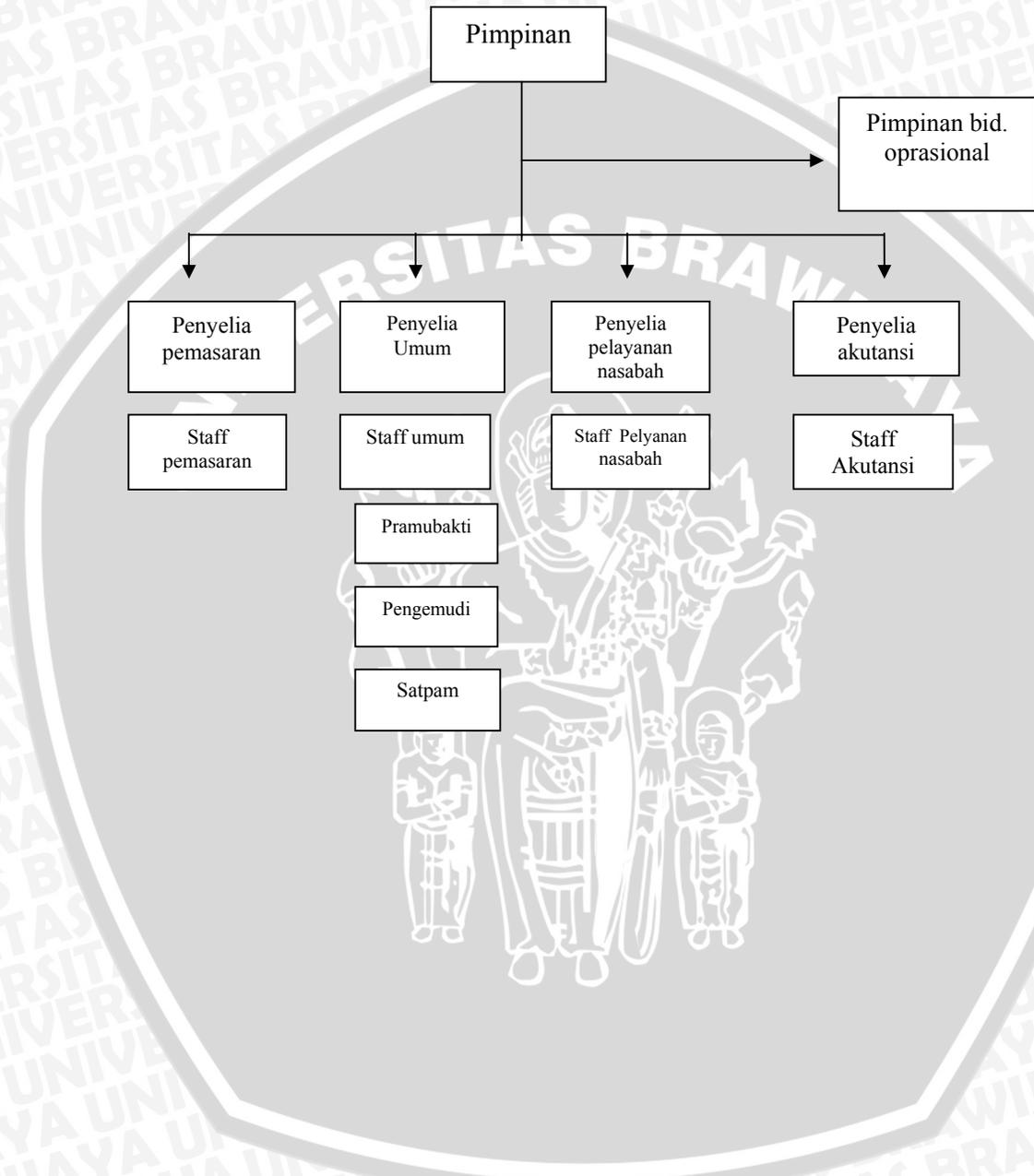
Untuk mendukung tercapainya visi perusahaan di perlukan suatu cara maupun tindakan dalam percapaiannya atau biasanya dapat di namakan dengan misi, dimana PT Bank Jatim cabang Tulungagung memiliki beberapa misi yang dapat di jadikan sebagai pendukung tercapainya visi perusahaan yaitu:

- 1) Mendorong pertumbuhan ekonomi daerah serta ikut mengembangkan usaha kecil dan menengah.
- 2) Memproleh laba secara wajar.
- 3) Meningkatkan standar kelayakan ekonomi masyarakat.
- 4) Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam pertumbuhan ekonomi.

### 3. Struktur Organisasi

Untuk melaksanakan seluruh aktivitas dalam instansi hubungan struktural dalam organisasi dibagi secara jelas melalui tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap anggota organisasi atau karyawan instansi. Hal ini dimaksudkan agar dapat merealisasikan tujuan instansi dengan sukses. Proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan pembagian tugas dan wewenang dalam hubungannya dengan masing-masing bagian unit kerja yang terdapat dalam organisasi tersebut bertujuan agar seluruh fungsionaris organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien. Struktur organisasi yang dimiliki oleh PT Bank Jatim Cabang Tulungagung berbentuk garis. Dikatakan berbentuk garis karena tanggung jawab dan kekuasaan berasal dari pimpinan ke bawah menurut garis vertikal. Pemimpin Cabang sebagai pimpinan tertinggi melimpahkan kekuasaan kepada masing-masing Penyelia untuk memimpin kesatuan-kesatuan dalam organisasi. Adapun gambaran struktur organisasi PT Bank Jatim Cabang Tulungagung dapat dilihat dalam lampiran.

### STRUKTUR ORGANISASI PT. BANK JATIM CABANG TULUNGAGUNG



#### 4. Tugas dan Wewenang

Dalam struktur organisasi PT Bank Jatim Cabang Tulungagung terdiri dari Pemimpin Cabang, Pemimpin Bidang Operasional, Penyelia Pelayanan Nasabah, Penyelia Akutansi, Penyelia Pemasaran dan Kredit Kecil, Penyelia SDM dan Umum, Cabang Pembantu dan Kantor Kas. Adapun tugas dan wewenang masing-masing bagian sebagai berikut:

##### a. Pemimpin Cabang

Adapun tugas dan wewenangnya yaitu:

- 1) Membawahi Pemimpin Bidang Operasional,
- 2) Membawahi Pemimpin Cabang Pembantu,
- 3) Membawahi Pemimpin Kantor Kas,
- 4) Membawahi Penyelia Pemasaran dan Kredit Kecil,
- 5) Membawahi Penyelia Nasabah dan Teller,
- 6) Membawahi Penyelia Akuntansi,
- 7) Membawahi Penyelia Umum/ Sumber Daya Manusia,
- 8) Berhak menerima dan menolak kredit dari nasabah.

##### b. Pemimpin Bidang Operasional

Adapun tugas dan wewenangnya yaitu:

- 1) Membawahi Penyelia Akuntansi dan Penyelia Nasabah dan Teller,
- 2) Memimpin operasional jikalau Pemimpin Cabang berhalangan hadir,
- 3) Memberikan persetujuan dan tanda tangan atas realisasi kredit,
- 4) Melakukan otorisasi atas transaksi perbankan.

##### c. Penyelia Pelayanan Nasabah dan Teller

Adapun tugas dan wewenangnya yaitu:

- 1) Menyelesaikan permohonan nasabah dan calon nasabah dalam hubungannya dengan penjualan produk dan jasa bank,
- 2) Mengusahakan secara aktif bertambahnya nasabah-nasabah baru,
- 3) Melaksanakan pelayanan kepada nasabah dominan/prima agar hubungan yang terjalin dapat berkesinambungan dan saling menguntungkan melalui program Layanan Prima,
- 4) Memberikan pelayanan permohonan referensi bank,

- 5) Melaksanakan agenda administrasi operasi dibidang Giro, Deposito, Tabungan, Kas Daerah, Transfer, Inkaso, Kliring, tagihan lainnya dan jasa perbankan lainnya serta memelihara daftar hitam nasabah,
- 6) Melaksanakan pelayanan penerimaan setoran Deposito dan Sertifikat Deposito untuk selanjutnya dilakukan penyeteroran kepada Petugas Teller,
- 7) Berkoordinasi dengan Pengelola Bisnis Kartu Kantor Pusat dalam melayani permohonan Kartu ATM dari nasabah,
- 8) Memantau persediaan uang di ATM dan mengisi uang di ATM jika persediaan telah mencapai batas minimum,
- 9) Membuat laporan ke Bank Indonesia dan pihak lainnya,
- 10) Mengelola dan memantau perkembangan daftar hitam yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia dan menyelesaikan perjanjian permohonan rehabilitasinya.

d. Penyelia Pemasaran dan Kredit Kecil

Adapun tugas dan wewenangnya yaitu:

- 1) Melakukan peninjauan ke lapangan dalam rangka proses analisa kredit,
- 2) Menghimpun dana dan mengelola dana dalam bentuk perkreditan dalam batas wewenang cabang,
- 3) Menganalisa permohonan kredit dan Bank Garansi dengan jumlah/plafond sesuai wewenangnya,
- 4) Melakukan koordinasi dengan Kantor Pusat berkaitan dengan penyaluran kredit dengan jumlah plafond tertentu yang pemrosesan permohonan kreditnya dilaksanakan oleh Kantor Pusat,
- 5) Melakukan peninjauan ke lapangan, pengawasan kepada debitur dalam rangka proses pengawasan dan pembinaan,
- 6) Mengadakan supervisi dan penagihan atas kredit Menengah, Kecil, Mikro dan Program yang tergolong lancar dan dalam perhatian khusus yang telah direalisasi,
- 7) Memantau aktifitas pemberian kredit dan penagihan kredit yang bermasalah.

e. Penyelia Akuntansi

Adapun tugas dan wewenangnya yaitu:

- 1) Menyelenggarakan pembukuan atas transaksi semua aktifitas yang terjadi,
- 2) Membuat bukti-bukti pembukuan,
- 3) Membuat neraca dan rugi/laba dan laporan-laporan ke Bank Indonesia,
- 4) Melakukan analisa dan laporan keuangan cabang,
- 5) Menjaga agar instalasi komputer beserta alat pendukungnya siap dioperasikan,
- 6) Mengatur dan mengawasi penggunaan instalasi komputer di lingkungan cabang,
- 7) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya,
- 8) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih berkaitan dengan fungsi dasar uraian jabatannya yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok diatas.

f. Penyelia Umum dan SDM

Adapun tugas dan wewenangnya yaitu:

- 1) Menyelenggarakan usaha-usaha kesekretariatan, personalia, umum dan usaha-usaha lain yang sejenis sepanjang usaha tersebut menjadi wewenang Kantor Cabang,
- 2) Menyelenggarakan kegiatan perhitungan/pembayaran gaji pegawai, pajak dan asuransi pegawai serta hak-hak pegawai lainnya,
- 3) Mengadakan pencatatan dan pendistribusian barang-barang persediaan kepada seluruh Penyelia yang membutuhkan serta membuat pertanggungjawaban setiap akhir bulan,
- 4) Mengelola barang-barang persediaan,
- 5) Mengelola barang-barang inventaris dan asset bank serta pengamannya termasuk asuransi,
- 6) Menyusun laporan secara berkala atas kegiatannya,
- 7) Mengusahakan dan menyelenggarakan Kas Kecil yang jumlahnya disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku.

## 5. Personalia

Dalam struktur tenaga kerja yang ada saat ini jumlah karyawan yang bekerja di PT Bank Jatim Cabang Tulungagung adalah 28 orang. Adapun berdasarkan tingkat pendidikan dan status karyawannya, struktur pegawai PT Bank Jatim Cabang Tulungagung dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5

Struktur Pegawai PT Bank Jatim Cabang Tulungagung  
Menurut Tingkat Pendidikan Pada Tahun 2006

<i>Tingkat Pendidikan</i>	Jumlah
SMA	6
S1	18
S2	4
JUMLAH	28

Sumber: PT Bank Jatim Cabang Tulungagung

Tabel 6

Struktur Pegawai PT Bank Jatim Cabang Tulungagung  
Menurut Statusnya Pada Tahun 2006

<i>Status</i>	Jumlah
TENAGA BANTUAN KHUSUS	7
CALON PEGAWAI	3
PEGAWAI TETAP	18
JUMLAH	28

Sumber: PT Bank Jatim Cabang Tulungagung

## 6. Produk

PT Bank Jatim Cabang Tulungagung menghasilkan berbagai produk Perbankan yaitu:

### a. Simpeda

Simpeda adalah Simpanan Pembangunan Daerah yang sudah *on-line* diseluruh cabang Bank Jatim. Bunga untuk simpeda dihitung harian, dan keuntungan dari simpeda adalah aman dengan tingkat suku bunga yang bersaing, transaksi *on-line* di semua cabang Bank Jatim, bebas biaya setor dan tarik disemua cabang, gratis

pembuatan ATM, fasilitas ATM bersama on-line 24 jam yang tersebar di seluruh Indonesia.

b. Siklus

Tabungan siklus adalah tradisi keluarga sejahtera, dimana dengan tabungan ini Bank Jatim ingin turut serta menumbuh kembangkan tradisi menabung sebagai wujud awal menuju keluarga sejahtera. Keuntungan dari tabungan siklus yaitu tingkat suku bunga yang bertingkat dan kompetitif, fasilitas ATM bersama on-line 24 jam dan tersebar di seluruh Indonesia dan dapat dilakukan penarikan dan penyetoran di seluruh Cabang Bank Jatim.

c. Nasa

Tabungan Nasa adalah tabungan tunas bangsa yang memberikan beasiswa bagi putra-putri pelajar mulai dari tingkat Sekolah Dasar sampai Sekolah Menengah umum yang tidak mampu melanjutkan sekolah.

d. Deposito Berjangka Rupiah

Deposito berjangka rupiah disediakan untuk yang menginginkan simpanan yang mempunyai bunga yang tinggi, dimana pencairannya tergantung dari kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

e. Deposito Berjangka Valas

Deposito berjangka rupiah disediakan untuk yang menginginkan simpanan yang mempunyai bunga yang tinggi dalam bentuk valuta asing, dimana pencairannya tergantung dari kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya serta merupakan salah satu pilihan dalam berinvestasi.

f. Rekening Giro Rupiah

Giro merupakan simpanan yang penarikannya dapat dilakukan dengan menggunakan warkat. Untuk memperlancar usaha bagi businessman dapat dipercayakan di Bank Jatim dengan memiliki Rekening Giro Rupiah.

g. Rekening Giro Valas

Rekening Giro Valas diperuntukkan bagi anda yang harus melakukan transaksi dengan mitra bisnis anda dengan menggunakan mata uang valuta asing. Untuk itulah Bank Jatim menyediakan produk untuk menunjang mitra bisnis anda di luar negeri, Rekening Giro Valas adalah alternatif yang paling baik untuk anda.

#### h. Cek Dinda

Cek Dinda (dimana anda berada) adalah cek serbaguna yang dapat dipindahtangankan serta sebagai pengganti uang tunai untuk bekal perjalanan.

### B. Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada Seluruh Karyawan PT.Bank Jatim yang berjumlah 28 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden, jenis kelamin responden, jumlah pendapatan responden, dan jenis pekerjaan responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

#### 1. Usia Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden ( Orang )	Persentase ( % )
1	20 tahun - 30 tahun.	10	35.71
2	30 tahun - 40 tahun.	10	35.71
3	40 tahun - 50 tahun.	5	17.85
4	> 50 tahun.	3	10.71
Jumlah		28	100

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia lebih dari 20 tahun sampai 30 tahun sebanyak 10 orang atau 35.71%, berusia lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun sebanyak 10 orang atau 35.71%, berusia lebih dari 40 tahun sampai 50 tahun sebanyak 5 orang atau 17.85%, berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang atau 10.71%. Berdasarkan data tersebut, maka usia responden yang paling banyak adalah lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun. Dalam hal ini, dapat di asumsikan bahwa perusahaan lebih membutuhkan tenaga yang lebih muda daripada tenaga yang sudah tua. Karena pada usia muda karyawan lebih cekatan dan lebih tangkas sehingga kinerja yang dihasilkan lebih memuaskan untuk perusahaan dan kemudian perusahaan tidak segan-segan memberikan kompensasi yang dapat memuaskan kinerja para karyawan.

## 2. Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 8

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden ( Orang )	Persentase ( % )
1	Laki - laki	15	53.57
2	Perempuan	13	46.42
	Jumlah	28	100

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau 53.57%, sedangkan perempuan sebanyak 13 orang atau 46.42%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau 53.57%. banyaknya karyawan laki-laki di banding perempuan karena laki-laki lebih sedikit melakukan cuti kerja dibandingkan perempuan yang banyak melakukan cuti kerja apabila sakit atau hamil sehingga kinerja perusahaan sedikit terhambat.

## 3. Tingkat Pendidikan Responden

Gambaran distribusi responden menurut tingkat pendidikan pada PT Bank Jatim Cabang Tulungagung dapat dilihat melalui tabel 9 berikut ini :

Tabel 9

### Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Jenis Pendidikan	F	Persentase ( % )
1	Sarjana (S1&S2)	22	78.57
2	SLTA	6	21.42
	Jumlah	28	100

Dengan demikian kelompok responden dengan tingkat Sarjana merupakan kelompok mayoritas atau yang terbanyak ini di sebabkan karyawan yang berlatar

belakang sarjana mempunyai sdm yang berkualitas sehingga dapat membantu kinerja perusahaan menjadi lebih maju.

#### 4. Masa Kerja Responden

Masa kerja responden berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersaji pada tabel 10 berikut ini :

Tabel 10

Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	F	%
1	1-10	2	6.7
2	11-20	9	30.0
3	21-30	16	60.0
4	31-40	1	3.3
JUMLAH		28	100

Kondisi ini mengandung makna bahwa banyaknya karyawan yang mempunyai masa kerja cukup lama berarti mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki rasa puas dalam bekerja di Bank Jatim Cabang Tulungagung

#### C. Gambaran Variabel Yang Diteliti

##### 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi langsung ( $X_1$ )

Dalam variabel kompensasi langsung terdapat enam indikator pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 11

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi langsung ( $X_1$ )

No	Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
		Jumlah	%	Jumlah	%									
1	X1.1	1	3.57	21	75	5	17.9	1	3.57	0	0.00	28	100	3.79
2	X1.2	2	7.14	20	71.4	5	17.9	1	3.57	0	0.00	28	100	3.82
3	X1.3	3	10.7	20	71.4	4	14.3	1	3.57	0	0.00	28	100	3.89
4	X1.4	3	10.7	21	75	3	10.7	1	3.57	0	0.00	28	100	3.93
5	X1.5	3	10.7	19	67.9	5	17.9	1	3.57	0	0.00	28	100	3.86
Rata total														3.86

Sumber, Data primer diolah 2008

Pada Tabel 11 dapat diketahui bahwa dari 28 responden karyawan PT Bank Jatim Cabang Tulungagung, terdapat 1 responden atau 3.57% yang menyatakan sangat setuju bahwa indikator pertama yaitu gaji yang diterima telah sesuai dengan yang diharapkan, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 75%, yang menyatakan netral sebanyak 5 responden atau 17.9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3.57%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Indikator kedua yaitu kenaikan gaji sesuai dengan tanggung jawab kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 7.14%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 atau 71.4% responden, yang menyatakan netral sebanyak 5 responden atau 17.9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3.57% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Indikator ketiga yaitu gaji yang diterima sesuai dengan hasil kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 10.7%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 atau 71.4% responden, yang menyatakan netral sebanyak 4 responden atau 14.3%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3.57%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Indikator keempat yaitu jumlah bonus yang diterima sesuai dengan yang diharapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 10.7%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 atau 75% responden, yang menyatakan netral sebanyak 3 responden atau 10.7%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3.57% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Indikator kelima yaitu jumlah bonus yang diterima sudah sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 10.7%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 atau 67.9% responden, yang menyatakan netral sebanyak 5 responden atau 17.9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3.57% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

## 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Tidak Langsung ( $X_2$ )

Dalam variabel kompensasi tidak langsung terdapat tiga indikator pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12  
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ )

No	Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
		Jumlah	%											
1	X2.1	2	7.14	20	71.4	5	17.9	0	0	1	3.57	28	100	3.79
2	X2.2	4	14.3	14	50	8	28.6	1	3.57	1	3.57	28	100	3.68
3	X2.3	2	7.14	14	50	11	39.3	0	0	1	3.57	28	100	3.57
4	X2.4	14	50	10	35.7	1	3.57	0	0	3	10.7	28	100	4.14
5	X2.5	2	7.14	23	82.1	2	7.14	0	0	1	3.57	28	100	3.89
6	X2.6	23	82.1	3	10.7	1	3.57	0	0	1	3.57	28	100	4.68
Rata Total													3.96	

Sumber, Data primer diolah 2007

Pada Tabel 12 dapat diketahui bahwa dari 28 responden karyawan PT. Bank Jatim Cabang Tulungagung, terdapat 2 responden atau 7.14% yang menyatakan sangat setuju bahwa indikator pertama yaitu THR yang diterima sesuai dengan yang di harapkan, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 71.4%, yang menjawab netral sebanyak 5 responden atau 17.9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3.57%.

Indikator kedua yaitu sistem THR yang di berikan perusahaan sudah dirasakan adil dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 14.3%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 atau 50% responden, yang menyatakan netral sebanyak 8 responden atau 28.6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3.57%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Indikator ketiga yaitu penyediaan fasilitas kesehatan oleh perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 7.14%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 atau 50% responden, yang menyatakan netral sebanyak 11 responden atau 39.3%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3.57%.

Indikator keempat yaitu kemudahan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang di berikan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 10 atau 35.7% responden, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3.57%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 10.7%.

Indikator kelima yaitu pembayaran premi asuransi tenaga kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 7.14%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 atau 82.1% responden, yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 7.14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3.57%.

### 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Dalam variabel kepuasan kerja karyawan terdapat dua indikator pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13  
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja karyawan (Y)

No	Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Y1	23	82.1	3	10.7	1	3.57	1	3.57	0	0	28	100	4.71
2	Y2	24	85.7	2	7.14	1	3.57	1	3.57	0	0	28	100	4.75
3	Y3	23	82.1	4	14.3	0	0	1	3.57	0	0	28	100	4.75
4	Y4	15	53.6	9	32.1	3	10.7	1	3.57	0	0	28	100	4.36
5	Y5	22	78.6	3	10.7	2	7.14	1	3.57	0	0	28	100	4.64
6	Y6	21	75	4	14.3	2	7.14	1	3.57	0	0	28	100	4.61
Rata Total													4.64	

Sumber, Data primer diolah 2007

Pada Tabel 13 dapat diketahui bahwa dari 28 responden karyawan PT. Bank Jatim Cabang Tulungagung, terdapat 23 responden atau 82.1% yang menyatakan sangat setuju bahwa indikator pertama yaitu kualitas kerja yang dihasilkan, yang menyatakan setuju sebanyak 3 responden atau 10.7%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3.57%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3.57%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Indikator kedua yaitu mutu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan petunjuk teknis yang di berikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 85.7%, yang menyatakan setuju sebanyak 2 atau 7.14% responden, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3.57%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3.57% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Indikator ketiga yaitu selalu melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan berusaha mengurangi kesalahan sekecil mungkin dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 82.1%, yang menyatakan setuju sebanyak 4 atau 14.3% responden, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3.57%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Indikator keempat yaitu perasaan ikut memiliki terhadap organisasi tempat bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 53.6%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 atau 32.1% responden, yang menyatakan netral sebanyak 3 responden atau 10.7%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3.57% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Indikator kelima yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah di tentukan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 78.6%, yang menyatakan setuju sebanyak 3 atau 10.7% responden, yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 7.14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3.57% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Indikator keenam yaitu peningkatan kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 75%, yang menyatakan setuju sebanyak 4 atau 14.3% responden, yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 7.14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3.57% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

#### D. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

##### 1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 13.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 14:

Tabel 14

Persamaan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.151	2.746		2.968	.007
	X1	.501	.208	.403	2.409	.024
	X2	.422	.146	.485	2.901	.008

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada Tabel 14 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,151 + 0,501 X_1 + 0,422 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,501 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (Kompensasi langsung). Jadi apabila Kompensasi langsung mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,501 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,422 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_2$  (Kompensasi tidak langsung), Jadi apabila Kompensasi tidak langsung mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,422 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain Kompensasi langsung sebesar 0,501

dan Kompensasi tidak langsung sebesar 0,422. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, apabila Kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) meningkat maka akan diikuti peningkatan Kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis regresi di atas menunjukkan bahwa faktor yang memberi pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan adalah semua variabel bebas.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ )) terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja karyawan) digunakan nilai  $R^2$ , nilai  $R^2$  seperti dalam Tabel 15 dibawah ini:

Tabel 15  
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 <sup>a</sup>	.688	.663	2.04901	2.155

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada tabel 15 diperoleh hasil  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,688. Artinya bahwa 68,8% variabel kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 31,2% variabel kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi langsung, Kompensasi tidak langsung, dan Komitmen karyawan dengan variabel Kepuasan kerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,829, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) dengan Kepuasan kerja

karyawan termasuk kategori kuat karena berada pada selang 0,8 – 1. Hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) dengan Kepuasan kerja karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

#### a. Hipotesis I (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

$H_0$  ditolak jika F hitung > F tabel

$H_0$  diterima jika F hitung < F tabel

Tabel 16  
Uji F/Serempak

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.147	2	115.573	27.528	.000 <sup>a</sup>
	Residual	104.961	25	4.198		
	Total	336.107	27			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 16, nilai F hitung sebesar 27,528. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 2 : db residual = 25) adalah sebesar 3,385. Karena F hitung > F tabel yaitu  $27,528 > 3,385$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kepuasan kerja karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ )).

b. Hipotesis II (t test / Parsial)

Uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 17.

Tabel 17  
Uji t / Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.151	2.746		2.968	.007
	X1	.501	.208	.403	2.409	.024
	X2	.422	.146	.485	2.901	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 17 diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Uji parsial (t test) antara X<sub>1</sub> (Kompensasi langsung) dengan Y (Kepuasan kerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2,409. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 25) adalah sebesar 2,059. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,409 > 2,059 maka pengaruh X<sub>1</sub> (Kompensasi langsung) terhadap Kepuasan kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi langsung atau dengan meningkatkan kompensasi langsung maka Kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- 2) t test antara X<sub>2</sub> (Kompensasi tidak langsung) dengan Y (Kepuasan kerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2,901. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 25) adalah sebesar 2,059. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,901 > 2,059 maka pengaruh X<sub>2</sub> (Kompensasi tidak langsung) terhadap Kepuasan kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan

kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi tidak langsung atau dengan meningkatkan kompensasi tidak langsung maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

#### **E. Pembahasan**

Pembahasan masing-masing variabel penentu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung

Berdasarkan Analisis deskriptif, variabel Kompensasi tidak langsung ( $X_1$ ) mempunyai nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,86 dan dari perhitungan statistik diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,409 hal ini berarti kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Atau dengan kata lain apabila kompensasi langsung yang diterima karyawan sesuai dengan apa yang dilakukan untuk perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik.

2. kompensasi tidak langsung

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) mempunyai nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3.96 dari 4 item pertanyaan yang ada tidak ada jawaban responden yang mempunyai angka 2 dan 1. dalam perhitungan statistik dapat di ketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.901 . hal ini berarti variabel kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3 Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 13.00 for windows yang menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  adalah sebesar 27,528 kemudian dibandingkan dengan  $f_{tabel}$  sebesar 3,385. berdasarkan data tersebut dapat di ketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $27,528 > 3,385$ . maka hasil analisis regresi linier berganda adalah signifikan yang artinya secara bersama-sama variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ), Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora (2003:448) yang menyatakan bahwa kepuasan merupakan istilah evaluatif yang

menggambaran suatu sikap suka atau tidak suka terhadap kepuasan  
bayaran



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel apa sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan pada permasalahan dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Deskripsi jawaban karyawan PT. Bank Jatim Cabang Tulungagung terhadap variabel-variabel penelitian yaitu variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) mempunyai rata-rata frekuensi sebesar 3.86, Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) dengan rata-rata frekuensi sebesar 3.96. hal ini menunjukkan bahwa jawaban karyawan terhadap variabel penelitian adalah baik.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 27,528, sedangkan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,385. Hal tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan kerja karyawan dilakukan dengan pengujian t-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung untuk kedua variabel sudah lebih dari t tabel. Hal tersebut berarti bahwa kedua variabel bebas berpengaruh secara signifikan.

3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) mempunyai nilai t hitung yang paling besar. Sehingga variabel kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Dari nilai koefisien determinasi, ternyata besarnya pengaruh variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah 68,8% yang artinya bahwa perubahan variabel kepuasan kerja karyawan akan dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu Kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) sebesar 68,8 %. Sedangkan sisanya 31,2 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan diketahui variabel yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah variabel kompensasi tidak langsung, maka sebaiknya PT Bank Jatim Cabang Tulungagung terus mempertahankan keadaan ini diantaranya memberikan tunjangan-tunjangan karyawan dan memberikan pelayanan kesehatan yang mudah bagi karyawan.
2. Kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus mendapat perhatian lebih misalnya dengan memberikan tunjangan, dan pelayanan kesehatan yang adil sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan untuk perusahaan. Sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Selain hal tersebut faktor kompensasi langsung juga tetap diperhatikan.
3. Untuk variabel kompensasi langsung hendaknya perusahaan lebih subjektif dan adil dalam pemberian kompensasi. Divisi yang lebih berat tugasnya harus mendapat perhatian penuh dalam hal kompensasi langsung maupun tidak langsung. Apabila perusahaan dapat memperhatikan hal tersebut akan berdampak positif bagi perusahaan yaitu tercapainya tujuan.

perusahaan dan menimbulkan rasa puas bagi karyawan yang berdampak meningkatnya kinerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.1998, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta :Asdi Mahastya
- Azwar, mohamad. 1999, *psikologi industri*. Yogyakarta :liberty
- Cantika yuli, sri budi. 2005. *manajemen sumber daya manusia*, malang : UMM Press
- Gibson L, James, john AL Ivancevich, dan James H. Donnely Jr.1996. organisasi jilid 1, edisi kedelapan. Jakarta :binarupa aksara
- Handoko, hani T. 1996. *manajemen personalia dan sumber daya manusia*, yogyakarta :BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *manajemen sumber daya perusahaan*, bandung :pt remaja rosdakarya
- Mangkuprawira, sjafrli Tb. 1996. *manajemen sumber daya manusiastrategik*. Jakarta : ghalia Indonesia
- Martoyo, susilo. 1996. *manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : PT. BPFE
- Pangabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk perusahaan. Jakarta:PT Raja Grafindo persada.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Malta Printindo
- Simamora, Henry.1997.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :STIE YKPN
- Simamora, Henry. 2004. *manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Singarimbun, masri dan effendi sofyhan. 1995. *metode penelitian survey*. Jakarta : LP3ES
- Sugiyono. 2004. *metode penelitian bisnis*. Bandung: alfabeta
- Umar, Hussein. 1998. *riset sumber daya manusia*. Jakarta : gramedia pustaka

**IDENTITAS RESPONDEN**

- Umur : tahun
- Masa kerja : tahun
- Jenis kelamin : a. Pria  
b. Wanita
- pendidikan : a. SD b. SLTP c. SMA d. Diploma e. Sarjana  
(S1&S2)
- Status : a. Belum Kawin b. Kawin c. Janda d. Duda

**KUESIONER****KOMPENSASI LANGSUNG (X1)****Keadilan pemberian gaji**

1. Apakah gaji yang diterima telah sesuai dengan yang diharapkan?  
a. Sangat sesuai c. Kurang sesuai e. Sangat tidak sesuai  
b. Sesuai d. Tidak sesuai
2. Apakah kenaikan gaji sesuai dengan tanggung jawab kerja?  
a. Sangat sesuai c. Kurang sesuai e. Sangat tidak sesuai  
b. Sesuai d. Tidak sesuai
3. Apakah gaji yang diterima sesuai dengan hasil kerja?  
a. Sangat sesuai c. Kurang sesuai e. Sangat tidak sesuai  
b. Sesuai d. Tidak sesuai

**Keadilan pemberian bonus**

4. Apakah jumlah bonus yang diterima sesuai dengan yang di harapkan?  
a. Sangat sesuai c. Kurang sesuai e. Sangat tidak sesuai  
b. Sesuai d. Tidak sesuai
5. Apakah jumlah bonus yang ditrima sudah sesuai dengan apa yang telah dikerjakan?  
a. Sangat sesuai c. Kurang sesuai e. Sangat tidak sesuai  
b. Sesuai d. Tidak sesuai

**KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG (X2)****Tunjangan hari raya**

1. Apakah THR yang diterima sesuai dengan yang di harapkan?
  - a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Kurang sesuai
  - d. Tidak sesuai
  - e. Sangat tidak sesuai
2. Apakah sistem THR yang di berikan perusahaan sudah dirasakan adil?
  - a. Sangat adil
  - b. Adil
  - c. Kurang adil
  - d. Tidak adil
  - e. Sangat tidak adil

**Pemberian fasilitas kesehatan**

3. Bagaimana penyediaan fasilitas kesehatan oleh perusahaan?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
4. Apakah mudah mendapatkan pelayanan kesehatan yang di berikan perusahaan?
  - a. Sangat mudah
  - b. Mudah
  - c. Kurang mudah
  - d. Tidak mudah
  - e. Sangat tidak mudah

**Asuransi tenaga kerja karyawan**

5. Siapa yang membayar Premi asuransi tenaga kerja?
  - a. Sepenuhnya dibayar perusahaan
  - b. Sebagian besar dibayar perusahaan
  - c. Setengah di bayar perusahaan
  - d. Sebagian kecil perusahaan
  - e. Sepenuhnya karyawan
6. Apakah mudah sistem pemberian asuransi tenaga kerja dari perusahaan?
  - a. Sangat mudah
  - b. Mudah
  - c. Kurang mudah
  - d. Tidak mudah
  - e. Sangat tidak mudah

**KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)****Kepedulian terhadap kualitas kerja**

1. Apakah selama ini anda peduli terhadap kualitas kerja yang anda hasilkan?

- a. Selalu                      c. Kadang-kadang      e. Tidak pernah  
b. Sering                      d. Jarang

2. Apakah selama ini anda selalu memperhatikan mutu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan petunjuk teknis yang di berikan?

- a. Selalu                      c. Kadang-kadang      e. Tidak pernah  
b. Sering                      d. Jarang

**Komitmen kuat terhadap organisasi**

3. Apakah selama ini anda selalu melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan berusaha mengurangi kesalahan sekecil mungkin?

- a. Selalu                      c. Kadang-kadang      e. Tidak pernah  
b. Sering                      d. Jarang

4. Menurut anda, sejauh manakah perasaan ikut memiliki terhadap organisasi tempat anda bekerja?

- a. Sangat kuat                  c. Cukup                      e. Sangat lemah  
b. Kuat                          d. Lemah

**Produktivitas**

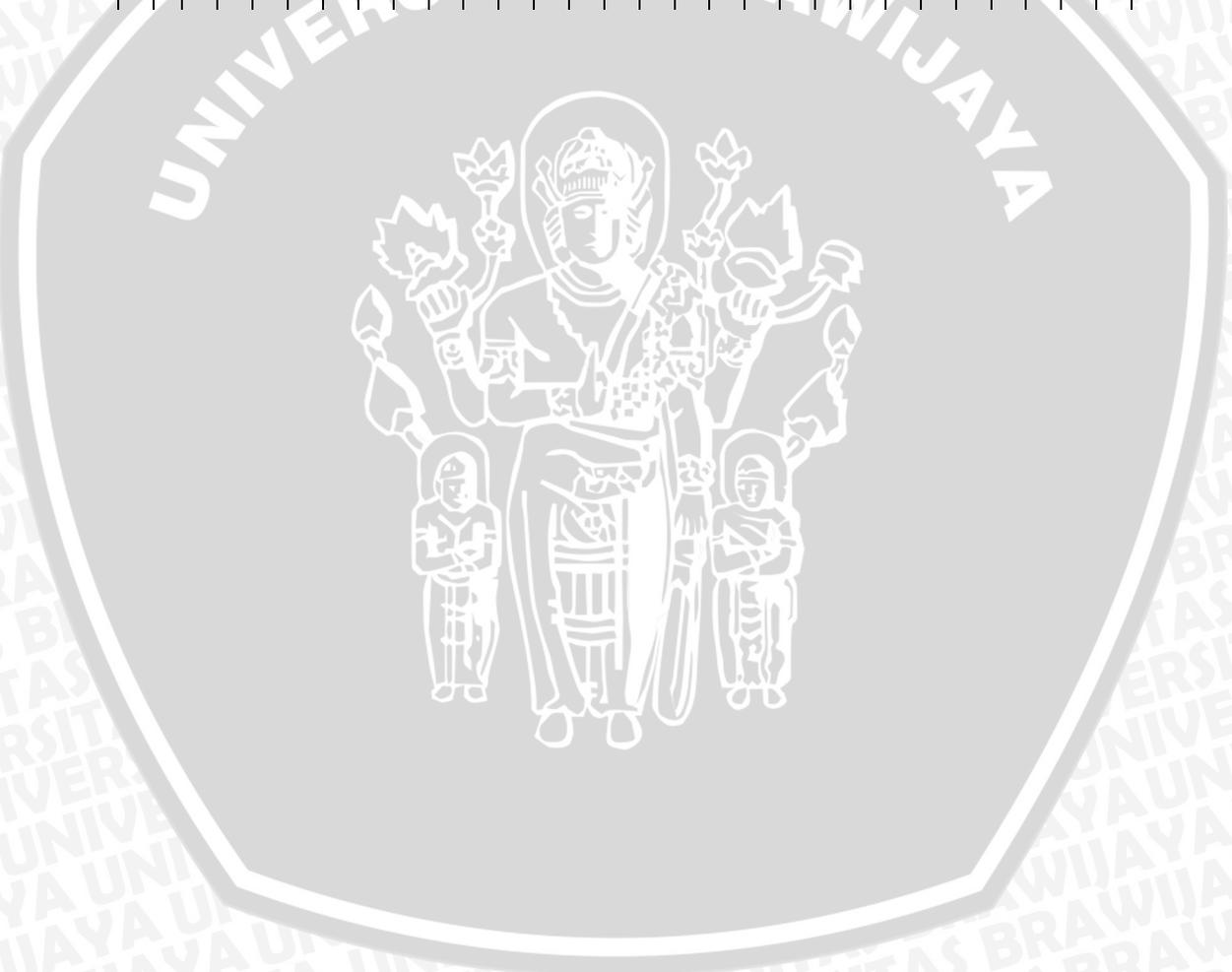
5. Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah di tentukan?

- a. Selalu                      c. Kadang-kadang      e. Tidak pernah  
b. Sering                      d. Jarang

6. Apakah pekerjaan anda cenderung mengalami peningkatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan?

- a. Selalu                      c. Kadang-kadang      e. Tidak pernah  
b. Sering                      d. Jarang

X1	1	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4				
	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4		
	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	
	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	
X2	1	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
	3	3	4	4	5	2	5	3	5	3	4	4	4	4	4	3	1	4	1	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5
	4	3	4	4	4	1	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5
	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	1	5	1	4	1	4	1	4	-	4	5	5	5	4	5	1	5
	6	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
Y	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3
	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3
	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5
	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5
	6	5	5	4	3	5	5	5	5	-	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4



Lampiran 2. Frekuensi Jawaban responden

**Frequency Table**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	1	3.6	3.6	3.6
	4.00	21	75.0	75.0	78.6
	3.00	5	17.9	17.9	96.4
	1.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	7.1	7.1	7.1
	4.00	20	71.4	71.4	78.6
	3.00	5	17.9	17.9	96.4
	2.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	3	10.7	10.7	10.7
	4.00	20	71.4	71.4	82.1
	3.00	4	14.3	14.3	96.4
	2.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	3	10.7	10.7	10.7
	4.00	21	75.0	75.0	85.7
	3.00	3	10.7	10.7	96.4
	2.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	3	10.7	10.7	10.7
	4.00	19	67.9	67.9	78.6
	3.00	5	17.9	17.9	96.4
	2.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	7.1	7.1	7.1
	4.00	20	71.4	71.4	78.6
	3.00	5	17.9	17.9	96.4
	1.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	4	14.3	14.3	14.3
	4.00	14	50.0	50.0	64.3
	3.00	8	28.6	28.6	92.9
	2.00	1	3.6	3.6	96.4
	1.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	7.1	7.1	7.1
	4.00	14	50.0	50.0	57.1
	3.00	11	39.3	39.3	96.4
	1.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	50.0	50.0	50.0
	4.00	10	35.7	35.7	85.7
	3.00	1	3.6	3.6	89.3
	1.00	3	10.7	10.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	7.1	7.1	7.1
	4.00	23	82.1	82.1	89.3
	3.00	2	7.1	7.1	96.4
	1.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	23	82.1	82.1	82.1
	4.00	3	10.7	10.7	92.9
	3.00	1	3.6	3.6	96.4
	1.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	23	82.1	82.1	82.1
	4.00	3	10.7	10.7	92.9
	3.00	1	3.6	3.6	96.4
	2.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	24	85.7	85.7	85.7
	4.00	2	7.1	7.1	92.9
	3.00	1	3.6	3.6	96.4
	2.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	23	82.1	82.1	82.1
	4.00	4	14.3	14.3	96.4
	2.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	15	53.6	53.6	53.6
	4.00	9	32.1	32.1	85.7
	3.00	3	10.7	10.7	96.4
	2.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	78.6	78.6	78.6
	4.00	3	10.7	10.7	89.3
	3.00	2	7.1	7.1	96.4
	2.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	21	75.0	75.0	75.0
	4.00	4	14.3	14.3	89.3
	3.00	2	7.1	7.1	96.4
	2.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	



Lampiran 3. Uji Instrumen

**Correlations**

**Correlations**

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28
X1.2	Pearson Correlation	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28
X1.3	Pearson Correlation	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28
X1.4	Pearson Correlation	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28
X1.5	Pearson Correlation	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Correlations**

**Correlations**

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28
X2.2	Pearson Correlation	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28
X2.3	Pearson Correlation	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28
X2.4	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28
X2.5	Pearson Correlation	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28
X2.6	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Correlations

Correlations		Y
Y1	Pearson Correlation	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28
Y2	Pearson Correlation	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28
Y3	Pearson Correlation	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28
Y4	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28
Y5	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28
Y6	Pearson Correlation	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	28	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	5

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	28	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	6

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	28	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	6

Lampiran 4. Analisis Regresi Linier Berganda

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 <sup>a</sup>	.688	.663	2.04901	2.155

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.147	2	115.573	27.528	.000 <sup>a</sup>
	Residual	104.961	25	4.198		
	Total	336.107	27			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.151	2.746		2.968	.007
	X1	.501	.208	.403	2.409	.024
	X2	.422	.146	.485	2.901	.008

- a. Dependent Variable: Y

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Bayu Wika Permana  
NIM : 041032027 - 32  
Tempat & Tanggal Lahir : Probolinggo, 16 agustus 1986  
Alamat : Perum Landung Sari Permai Blok B9 Malang  
No tlpn : 081333914954  
Pendidikan : 1. 1992 – 1998 SDN Patokan1Kraksaan Probolinggo  
2. 1998 – 2001 SMP Negeri 1 Kraksaan Probolinggo  
3. 2001 – 2004 SMA Negeri 1 Malang  
4. 2004 – 2008 Universitas Brawijaya Malang

Jurusan Adminstrasi Bisnis

Konsentrasi Manajemen

Sumber Daya Manusia

