

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Mumbul Motor Nusa Dua, Banjar Mumbul, Bali Tahun 2020

Putu Gede Denny Herlambang*

Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

Ni Ketut Sukanti

Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

Tjokorda Gde Agung Wijaya Kesuma Suryawan

Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

** Email Koresponden*

denny.herlambang@unr.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Mumbul Motor Nusa Dua, Banjar Mumbul, Bali. Jumlah sampel yang digunakan adalah 15 orang karyawan termasuk pegawai bagian keuangan, dan training. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah diantaranya, Uji Asumsi Klasik, Analisis Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji-t dan Uji-F. Berdasarkan hasil analisis Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif secara simultan. Hendaknya peneliti selanjutnya lebih menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan

Pendahuluan

Kompensasi tidak langsung atau benefit, merupakan segala jenis transaksi yang tidak termasuk dalam kompensasi keuangan yang meliputi berbagai macam asuransi, hiburan, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian agama, dan yang lainnya (Rivai, 2013:257). Kepemimpinan merupakan suatu ilmu pengetahuan yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana caranya memimpin, mempengaruhi dan mengawasi orang lain dalam bertugas untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan perintah yang telah disusun oleh pimpinan. (Fahmi, 2012:15). Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dimana seorang untuk memimpin dan memberitahu kepada orang lain, dalam hal bawahannya sedemikian rupa sehingga bawahannya tersebut mau melakukan perintah pemimpinnya meskipun secara pribadi perintah tersebut mungkin tidak ingin dilaksanakan dan dituruti, (Sagian dalam Sutrisno, 2016:213).

Hasil penelitian dari Nelmi, et al. (2020) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan keputusan berkunjung pada Pt. Sumber Agrindo Sejahtera Medan. Menyatakan bahwa Hasil kajian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan

kepemimpinan keuangan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sumber Agrindo sejahtera. Penelitian lainnya dari Tomy Sun Siagian & Hazmanan Khair (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dan selanjutnya hasil penelitian dari Dicky Surya Handoko & Muis Fauzi Rambe (2018) “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja” menyatakan bahwa Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi yang di intervening oleh kepuasan kerja lebih kecil dari pada pengaruh langsung antara kompensasi terhadap komitmen organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Mumbul Motor Nusa Dua, Banjar Mumbul, Bali, yang beralamat di Jl. Bypass Ngurah Rai No.36 X, Kecamatan Kuta Selatan, Banjar Mumbul Kabupaten Badung. Dengan jumlah populasi 15 Karyawan Mumbul Motor Nusa Dua, Banjar Mumbul, Bali, dan nama pemiliknya adalah I Nyoman Sudarpa, didirikan pada tahun 2015. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data yaitu dengan metode kuisioner atau angket, wawancara dan dokumentasi. Metode yang digunakan analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas instrumen penelitian dan uji reliabilitas instrumen penelitian. Analisis data dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t (t-test) dan uji F (F-test).

Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.000000 0
	Std. Deviation		.932424 28
Most Extreme Differences	Absolute		.098
	Positive		.098
	Negative		-.092
Test Statistic			.098
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menunjukan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,098 dengan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200>0,05. Dari nilai hasil Kolmogorov-Smirnov dan nilai Asymp.Sig (2-tailed) dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan merupakan data yang berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari Asymp.Sig (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,098 yang lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolonieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikoliniaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	.693	3.982		.927	.362		
	Kompensasi (X1)	.515	.166	.482	3.101	.004	1.000	1.000
	Kepemimpinan (X2)	.421	.198	.331	2.130	.042	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan (Y)

Sumber: Olah Data SPSS 25

Dapat dijelaskan bahwa kompensasi finansial dan kepemimpinan nilai VIF memiliki nilai kurang dari 10 dan nilai tolerance di atas 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.693	3.982		.927	.362
	Kompensasi	.515	.166	.482	3.101	.004
	Kepemimpinan	.421	.198	.331	2.130	.042

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Olah Data SPSS 25

Menggunakan nilai *abre (absolute residual)* pada uji gleser untuk independent variabel maka diperoleh nilai signifikan seluruh variabel bebas lebih besar dari pada 5% sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada data variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.693	3.982		.927	.362
	Kompensasi (X1)	.515	.166	.482	3.101	.004
	Kepemimpinan (X2)	.421	.198	.331	2.130	.042
a. Dependent Variable: Kepuasan (Y)						

Berdasarkan Analisis regresi linier berganda di atas diketahui $a = 3,693$, $b_1 = 0,515$ dan $b_2 = 0,421$ sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah: $Y = 3,693 + 0,515X_1 + 0,421X_2$.

Koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,590 berada antara 0,500-0,600 (korelasi tinggi) berarti ada hubungan yang positif dan tinggi secara simultan antara kompensasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan. Diperoleh koefisien determinasi adalah 34,8% menunjukkan bahwa perubahan kompensasi finansial dan kepemimpinan simultan berkontribusi terhadap perubahan kepuasan kerja karyawan sebesar 34,8%, sedangkan sisanya 56,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar perubahan kompensasi finansial dan kepuasan kerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.693	3.982		.927	.362
	Kompensasi (X1)	.515	.166	.482	3.101	.004
	Kepemimpinan (X2)	.421	.198	.331	2.130	.042
b. Dependent Variable: Kepuasan (Y)						

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan (t-test) dapat diperoleh:

- $t_1\text{-hitung} = 3.101 > t\text{-tabel} = 2.052$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- $t_2\text{-hitung} = 2.130 > t\text{-tabel} = 2.052$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji F-hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	13.454	2	6.727	7.204	.003 ^b
	Residual	25.213	27	.934		
	Total	38.667	29			
a. Dependent Variable: Kepuasan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X1)						

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada Uji F-Hitung diperoleh $F\text{-hitung} = 7.204 > F\text{-tabel} = 3,35$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti kompensasi finansial dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Interprestasi Hasil Penelitian

- 1) Pengaruh Kompensasi Finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Mumbul Motor Nusa Dua

Dari Instrumen penelitian variabel Kompensasi Finansial, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Karyawan seluruhnya adalah reliable. Koefisien *Cronbach Alpha* $\geq 0,7$ seluruh instrumen penelitian adalah reliabel atau handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dapat dijelaskan bahwa kompensasi finansial dan kepemimpinan nilai VIF memiliki nilai kurang dari 10 dan nilai tolerance di atas 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

Berdasarkan Analisis regresi linier berganda di atas diketahui $a = 3,693$, $b_1 = 0,515$ dan $b_2 = 0,421$ sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah: $Y = 3,693 + 0,515X_2 + 0,421X_3$. Koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,590 berada antara 0,500- 0,600 (korelasi tinggi) berarti ada hubungan yang positif dan tinggi secara simultan antara kompensasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan. Diperoleh koefisien determinasi adalah 34,8% menunjukkan bahwa perubahan kompensasi finansial dan kepemimpinan simultan berkontribusi terhadap perubahan kepuasan kerja karyawan sebesar 34,8%, sedangkan sisanya 56,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar perubahan kompensasi finansial dan kepuasan kerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan (t-test) dapat diperoleh: $t_1\text{-hitung} = 3.101 > t\text{-tabel} = 2.052$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 2) Pengaruh Kepemimpinan secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mumbul Motor Nusa Dua

Dari Instrumen penelitian variabel Kompensasi Finansial, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Karyawan seluruhnya adalah reliable. Koefisien *Cronbach Alpha* $\geq 0,7$ seluruh instrumen penelitian adalah reliabel atau handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau

stabil dari waktu ke waktu. Menggunakan nilai *absolute residual* pada uji gleser untuk independent variabel maka diperoleh nilai signifikan seluruh variabel bebas lebih besar dari pada 5% sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada data variabel yang digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan Analisis regresi linier berganda diatas diketahui $a = 3,693$, $b_1 = 0,515$ dan $b_2 = 0,421$ sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah: $Y = 3,693 + 0,515X_2 + 0,421X_2$.

Berdasarkan hasil perhitungan (t-test) dapat diperoleh: $t_2\text{-hitung} = 2.130 > t\text{-tabel} = 2.052$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan Mumbul Motor Nusa Dua

Dari Instrumen penelitian variabel Kompensasi Finansial, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Karyawan seluruhnya adalah reliable. Koefisien *Cronbach Alpha* $\geq 0,7$ seluruh instrumen penelitian adalah reliabel atau handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dapat dijelaskan bahwa kompensasi finansial dan kepemimpinan nilai VIF memiliki nilai kurang dari 10 dan nilai tolerance di atas 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

Berdasarkan Analisis regresi linier berganda diatas diketahui $a = 3,693$, $b_1 = 0,515$ dan $b_2 = 0,421$ sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah: $Y = 3,693 + 0,515X_2 + 0,421X_2$.

Koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,590 berada antara 0,500-0,600 (korelasi tinggi) berarti ada hubungan yang positif dan tinggi secara simultan antara kompensasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan pada Uji F-Hitung diperoleh $F\text{-hitung} = 7.204 > F\text{-tabel} = 3,35$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti kompensasi finansial dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Dari analisis data dan pembahasan, maka mendapatkan simpulan hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mumbul Motor Nusa Dua, Banjar Mumbul, Bali di Tanjung Benoa di Kabupaten Badung.
- 2) $t_2\text{-hitung} = 2.130 > t\text{-tabel} = 2.052$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Mumbul Motor Nusa Dua, Banjar Mumbul, Bali.
- 3) Berdasarkan hasil perhitungan pada Uji F-Hitung diperoleh $F\text{-hitung} = 7.204 > F\text{-tabel} = 3,35$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti kompensasi finansial dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil simpulan maka dalam sebuah usaha meningkatkan kinerja karyawan berkaitan dengan pengaruh kompensasi finansial dan kepemimpinan dapat di sarankan bagi manajemen Mumbul Motor Nusa Dua, Banjar Mumbul, Bali sebagai berikut :

- a) Kepemimpinan di Mumbul Motor Nusa Dua, Banjar Mumbul, Bali selama ini sudah sangat cukup, namun tetap harus ditingkatkan lagi dalam kriteria pimpinan harus menumbuhkan rasa kebanggaan dan pimpinan bisa memberikan pelatihan untuk intelegensi itu disarankan kepada pimpinan untuk lebih sering.
- b) Kepuasan kerja karyawan disarankan untuk perusahaan agar memberikan balasan jasa yang adil dan layak.

Daftar Pustaka

- Fahmi, I. (2012). *Manajemen kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 45–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nelmi, N., Nurmala, N., & Faliza, N. (2024). The influence of transformational leadership, non-physical work environment, and compensation on employee job satisfaction PT. Perta Arun Gas (PAG) Lhokseumawe. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 9(1). <https://doi.org/10.29103/j-mind.v9i1.16597>
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1):59-70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-8)*. Jakarta: Kencana.

