

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI  
NONFINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI  
SIPII DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KUBU RAYA**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada :**

**MASITA**  
**NIM. 161310966**

**Program Studi Manajemen**

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal : 23 Juni 2021**

**Majelis Penguji**


**Pembimbing Utama**

  
**Devi Yasmin, SE, MM**  
NIDN. 0030066701

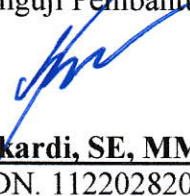
**Penguji Utama**

  
**Dr. H. Helman Fachri, SE, MM**  
NIDN. 1107056101

**Pembimbing Pembantu**

  
**Fenni Supriadi, SE, MM**  
NIDN. 1128108501

**Penguji Pembantu**

  
**Sukardi, SE, MM**  
NIDN. 1122028201

**Pontianak, 23 Juni 2021**

**Disahkan Oleh :**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

**DIKAN**

  
**Dedi Hariyanto, SE.MM**  
NIDN. 1113117702

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN  
NONFINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN  
KUBU RAYA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**MASITA**

**NIM. 161310966**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

**2021**

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, motivasi, saran dan kritik yang telah diberikan oleh semua pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST. M.Eng. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan izin dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Devi Yasmin, S.E., M.M. sebagai dosen pembimbing utama yang telah bersedia memberi petunjuk dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Fenni Supriadi, S.E., M.M. sebagai dosen pembimbing kedua yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Drs. Odang Prasetyo, M.Si. selaku Kepala Dinas Perhubungan yang telah memberikan izin untuk penelitian di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya.
6. Bapak Usman, S.Sos. selaku Kepala Tata Usaha dan Kepegawaian di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya yang selalu memberikan waktu dan data yang diperlukan dalam penelitian ini.
7. Seluruh Dosen beserta Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan bimbingan dan ilmunya kepada penulis selama proses belajar dan mengajar.
8. Terima kasih yang tidak terhingga secara khusus penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta yang tidak ada henti-hentinya selalu memotivasi, memberikan nasihat, serta mendoakan saya dari awal hingga detik ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Tak lupa kepada sahabat seperjuangan Indah Kurnia Sari, Melisa Anggraini, Cintya Asti, Ismi Dayati, Melza Fadlia dan Deviana Lestari yang selalu mendukung dan menjadi penyemangat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini dan agar menjadi pelajaran untuk penyusunan skripsi selanjutnya. Mudah-mudahan dapat bermanfaat khususnya bagi penulis umumnya dan bagi teman-teman semua, Aamiin.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pontianak, Juli 2021  
Penulis

Masita  
Nim. 161310966

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya dengan sampel sebanyak 44 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji pengaruh simultan (Uji F) dan uji pengaruh parsial (Uji t).

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan  $Y = 0,630 + 0,220X_1 + 0,647X_2$ . Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,729 yang berarti bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,532 yang berarti pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya adalah sebesar 53,20% dan sisanya sebesar 46,80% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Dengan menggunakan uji pengaruh simultan (Uji F) dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 23,275 > F tabel sebesar 3,23 sehingga  $H_a$  diterima artinya variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Dan uji pengaruh parsial (Uji t) kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 1,934 < t tabel sebesar 2,01954 sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan uji pengaruh parsial variabel kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 6,231 > t tabel sebesar 2,01954 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh variabel kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja.

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

## ABSTRACT

This study aims to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation on job satisfaction of Civil Servants in the Department of Transportation of Kubu Raya Regency. The research method used in this study is the associative method. The population in this study were all Civil Servants at the Department of Transportation of Kubu Raya Regency with a sample of 44 people. The sampling technique in this study used the saturated sampling method. The analysis carried out is multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, simultaneous effect test (F test) and partial effect test (t test).

The results of multiple linear regression analysis show the equation  $Y = 0.630 + 0.220X_1 + 0.647X_2$ . The multiple correlation coefficient (R) is 0.729, which means that financial compensation and non-financial compensation have a strong relationship to job satisfaction at the Department of Transportation of Kubu Raya Regency. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.532, which means that the effect of financial compensation and non-financial compensation on job satisfaction of Civil Servants at the Transportation Service of Kubu Raya Regency is 53.20% and the remaining 46.80% is influenced by other variables outside of this study. By using the simultaneous influence test (F test) it can be seen that the calculated F value is 23.275 > F table is 3.23 so that  $H_a$  is accepted, meaning that the financial compensation variable and the non-financial compensation variable simultaneously affect the job satisfaction variable. And the partial effect test (t test) of financial compensation on job satisfaction can be seen that the value of t count is 1.934 < t table of 2.01954 so that  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, meaning that there is no influence of financial compensation variables on job satisfaction variables. While the partial effect test of non-financial compensation variables on job satisfaction is known that the value of t count is 6.231 > t table of 2.01954 so that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that there is an influence of non-financial compensation variables on job satisfaction.

**Keywords: Financial Compensation, Non Financial Compensation, Job Satisfaction**

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan .....	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	10
F. Kerangka Pemikiran .....	11
G. Metode Penelitian .....	14

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Kompensasi .....	25
B. Kompensasi Finansial .....	28
C. Kompensasi Non Finansial.....	31
D. Kepuasan Kerja .....	32

### BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya .....	38
B. Visi dan Misi .....	39
C. Struktur Organisasi .....	40
D. Tugas dan Fungsi .....	41
E. Gaji dan Tunjangan .....	58
F. Hari dan Jam Kerja .....	59

### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik dan Responden .....	60
--------------------------------------	----

B. Uji Instrumen	
1. Uji Validitas .....	65
2. Uji Reliabilitas .....	68
C. Uji Asumsi Klasik	
1. Uji Normalitas .....	70
2. Uji Linieritas .....	71
3. Uji Multikolonieritas .....	72
D. Analisis Regresi Linier Berganda .....	73
E. Analisis Koefisien Korelasi Berganda .....	74
F. Koefisien Determinasi .....	75
G. Uji Pengaruh Simultan (Uji F) .....	75
H. Uji Pengaruh Parsial (Uji t) .....	76
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	79
DAFTAR PUSTAKA .....	80



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah ASN Menurut Bagian Tahun 2020.....	3
Tabel 1.2 Tingkat Absensi PNS Tahun 2017-2019 .....	4
Tabel 1.3 Rata-rata Prestasi Kerja PNS Tahun 2017-2019.....	5
Tabel 1.4 Target dan Realisasi Anggaran Tahun 2017-2019.....	7
Tabel 1.5 Skor Jawaban Responden.....	18
Tabel 1.6 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Bagian Pekerjaan .....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	61
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	62
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Pangkat dan Golongan/Ruang ..	62
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	63
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Penghasilan Per Bulan .....	64
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan.....	64
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1).....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) .....	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X1) .....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) ..	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja...	71
Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja.....	72

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolonieritas .....	73
Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.21 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi .....	74
Tabel 4.22 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F) .....	75
Tabel 4.23 Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t) .....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Kerangka Pemikiran .....	14
Gambar 3.1 Struktur Organisasi .....	41

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2 Data Responden.....	89
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Kompensasi Finansial (X1)...	92
Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) .....	94
Lampiran 5 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	96
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X1).....	98
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X2).....	101
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (Y).....	103
Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik .....	108
Lampiran 10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	111

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi, sangat membutuhkan dukungan dari lingkungan kerja yang baik dalam upaya menciptakan kepuasan kerja yang tinggi sehingga tujuan dari organisasi dapat diwujudkan. Perusahaan menargetkan untuk selalu berkembang dengan baik secara finansial maupun non finansial. Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung kepada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar tetap mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Pimpinan selalu dituntut untuk memperlakukan pegawainya dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan.

Dalam hal ini suatu instansi harus menyadari bahwa prestasi yang maksimal tidak dapat timbul dengan sendirinya, melainkan harus didorong atau dirangsang dengan suatu motivasi bagi para pegawainya. Rangsangan yang dimaksud adalah dalam bentuk balas jasa atau disebut dengan kompensasi yang terbagi menjadi kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial dan non finansial yang sesuai dengan pekerjaan

diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dinas Perhubungan yang disebut dengan (Dishub) Kabupaten Kubu Raya merupakan dinas yang bergerak di bidang lalu lintas jalan, angkutan jalan, pelayaran, dan pengembangan transportasi sesuai peraturan perundang-undangan. Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya didirikan pada Tahun 2007, yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan tanggung jawab Bupati Kubu Raya, melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya beralamat di Jalan Adisucipto km.9,2, Sungai Raya, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat. Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya memiliki alat transportasi dan alat penunjang lainnya yang cukup memadai, serta pegawai yang professional yang siap membantu dalam semua kegiatan di Dishub.

Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya memiliki 64 pegawai pada Tahun 2020 yang terdiri dari 44 pegawai PNS. Berikut Tabel 1.1 disajikan jumlah pegawai yang diteliti pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya Tahun 2020.

**Tabel 1.1**  
**Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya**  
**Jumlah Aparatur Sipil Negara menurut Bagian**  
**Tahun 2020**

No	Nama Bagian	PNS	Non PNS	Persentase
1	Kepala Dinas	1	-	1,56
2	Sekretariat	10	5	23,43
3	Bidang Perhubungan Darat dan Udara	8	2	15,62
4	Bidang Perhubungan Laut dan Sungai	5	1	9,38
5	Bidang Sarana dan Prasarana	3	1	6,25
6	Unit Pengelola Perairan Darat Sungai Raya	5	4	14,06
7	Unit Pengujian Kendaraan Bermotor Sungai Raya	4	2	9,38
8	Unit Pelabuhan Penyeberangan Rasau	4	2	9,38
9	Unit Terminal Penumpang Angkutan Darat	4	3	10,94
<b>Jumlah</b>		<b>44</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>
		<b>64</b>		

Sumber : Dishub Kabupaten Kubu Raya, diolah 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar PNS bekerja di Bagian Sekretariat, sebanyak 22,73% dan sebagian besar Non PNS juga bekerja di Bagian Sekretariat, sebanyak 25,00%.

Menurut Hasibuan (2016:51) : "Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pegawai". Absen juga menggambarkan tingkat disiplin kerja pegawai di suatu instansi, karena jika pegawai tidak masuk dapat mengganggu pekerjaan yang sudah ditargetkan penyelesaiannya. Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2**  
**Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya**  
**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2017 – 2019**

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Jumlah Absen (Hari)			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2017	246	46	11.316	136	194	0	330	2,92
2018	240	49	11.760	172	173	0	345	2,93
2019	239	44	10.516	135	159	0	294	2,79

Sumber : Dishub Kabupaten Kubu Raya, diolah 2020

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2016:51)

Di mana :

Jumlah hari kerja per bulan = Hari Kerja (HK) x Jumlah Pegawai (JP)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi Tahun 2018 naik sebesar 0,34% dan Tahun 2019 turun sebesar 4,78%. Meskipun menurun, namun jumlahnya masih cukup besar. Hal ini dapat mempengaruhi indikasi ketidakpuasan pegawai. Menurut Robbins dalam Badriyah (2015:240) : “Ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan”. Menurut Priansa (2017:292) : “Perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi yang layak akan dihadapkan pada tingginya angka ketidakhadiran pegawai dalam bekerja dan stres kerja”.



Menurut hasil wawancara dengan Kepala Staff Tata Usaha di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya diketahui bahwa banyaknya jumlah pegawai yang sakit dan izin sebagian besar karena beberapa hal salah satunya izin untuk urusan keluarga.

Kepuasan kerja sangatlah penting untuk menunjang kerja pegawai yang lebih bermutu sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai target. Oleh karena itu, Kepala Dinas memiliki peranan penting dalam memotivasi pegawainya agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Untuk mengetahui nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut :

**Tabel 1.3**  
**Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya**  
**Rata- Rata Nilai Prestasi Kerja PNS**  
**Tahun 2017 -2019**

No	Tahun	Nilai Rata-Rata	Naik/Turun (%)
1	2017	84,05	-
2	2018	84,19	0,17
3	2019	83,84	(0,41)

Sumber : Dishub Kabupaten Kubu Raya, diolah 2020

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

1. 91 – ke atas : Sangat baik
2. 76 – 90 : Baik
3. 61 – 75 : Cukup
4. 51 – 60 : Kurang

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa rata-rata nilai prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya termasuk dalam kategori baik. Tahun 2018 rata-rata nilai prestasi kerja meningkat sebesar 0,17% dan pada Tahun 2019 rata-rata nilai prestasi kerja mengalami penurunan sebesar 0,41%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Usman, S.Sos. selaku Kepala Staff Tata Usaha di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya, diketahui bahwa kinerja pegawai yang menurun diindikasikan karena kompensasi. Kompensasi yang didapatkan dirasa masih kurang oleh pegawai sehingga pegawai tersebut bekerja secara malas-malasan serta menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 19 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil, terdapat tunjangan kerja pegawai yang diukur dengan dua indikator yakni daftar hadir (absensi) dan beban pekerjaan. Daftar hadir (absensi) bertujuan untuk menghitung jumlah hari kerja pegawai per bulan. Sedangkan beban pekerjaan bertujuan untuk mengukur kemampuan kerja pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang telah ditentukan oleh instansi. Jika pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan beban pekerjaan pada tepat waktu, maka pegawai tersebut mendapatkan tunjangan setengah dari jumlah beban kerja yang diberikan.

Jacobs dan Solomo dan Spector (1997) dalam Priansa (2017:232) menyatakan bahwa : “Korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih

tinggi pada pekerjaan yang menghargai kinerja yang bagus dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan”. Untuk melihat target dan realisasi anggaran dari Tahun 2017 – 2019 di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut :

**Tabel 1.4**  
**Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya**  
**Target dan Realisasi Anggaran**  
**Tahun 2017-2019**

No	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Realisasi	Naik/Turun Realisasi (%)
1	2017	635.100.000	599.830.000	94,44 %	-
2	2018	640.400.000	605.170.000	94,50%	0,06
3	2019	619.675.000	585.111.250	94,42 %	(0,08)

Sumber : Dishub Kabupaten Kubu Raya, diolah 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa pada Tahun 2018 realisasi anggaran mengalami kenaikan sebesar 0,06% dari Tahun 2017. Namun di Tahun 2019 realisasi anggaran mengalami penurunan sebesar 0,08% dari Tahun 2018.

Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya mengatakan sejauh ini disiplin pegawai masih dalam kategori baik, bahkan belum ada yang terdapat catatan sanksi berat dan pelanggaran kerja. Secara garis besar suatu instansi telah memberikan hak-hak yang sesuai kepada pegawainya, sehingga pegawai mendapatkan kepuasan kerja untuk menjalankan hak tersebut sesuai dengan ketentuan aturan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya.

Menurut Sutrisno (2014:181) : “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja”.

Kompensasi finansial yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya untuk setiap pegawai terdiri dari :

1. Gaji pokok
2. Tunjangan suami/istri/anak
3. Tunjangan jabatan/aselon
4. Tunjangan pajak
5. Tunjangan Fungsional
6. BPJS kesehatan, BPJS kecelakaan kerja dan jaminan kematian
7. Bayaran di luar jam kerja pada saat hari libur dan cuti

Namun Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya setiap bulan dikenakan potongan sebagai berikut :

1. Pajak Penghasilan (pasal 21)
2. Iuran Wajib Pegawai
3. Potongan BPJS kesehatan, BPJS kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

Kompensasi non finansial yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya untuk setiap pegawai berupa :

1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
2. Ruangan/kantor yang nyaman
3. Rekan dan atasan kerja yang baik
4. Lingkungan kerja yang nyaman

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul : “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya”.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah : “Apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya?”.

## **C. Pembatasan Masalah**

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian perlu menentukan pembatasan masalah agar tidak terlalu luas dan terarah dengan tujuan agar masalah yang diteliti lebih terfokus dan tepat sasaran. Maka penelitian ini hanya akan membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial dibatasi pada :
  - a. Kompensasi langsung
  - b. Kompensasi tidak langsung
2. Kompensasi non finansial dibatasi pada :
  - a. Pekerjaan
  - b. Lingkungan kerja
3. Kepuasan kerja dibatasi pada :
  - a. Upah

- b. Pekerjaan
- c. Kesempatan promosi
- d. Penyelia/Atasan
- e. Rekan sekerja

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis di dalam penerapan ilmu, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi finansial dan non finansial yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai dan juga sebagai perbandingan antara teori yang didapat di perkuliahan dengan praktik nyata di dalam suatu organisasi.

##### 2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan bagi perkembangan dan kemajuan instansi ke arah yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

### 3. Bagi Almamater

Penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian yang membahas variabel yang sama.

## F. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran (1992) dalam Sugiyono (2017:60) :  
 “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Menurut Panggabean (2002) dalam Sutrisno (2014:187) :  
 “Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Adapun kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan”.

Menurut Simamora (2004) dalam Priansa (2017:295) jenis-jenis kompensasi finansial yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung
  - a. Bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah
  - b. Bayaran prestasi (*merit pay*)
  - c. Bayaran insentif (*incentive pay*), yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham
  - d. Bayaran tertangguh (*deferred pay*), yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.
2. Kompensasi tidak langsung
  - a. Program perlindungan, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi pegawai.
  - b. Bayaran di luar jam kerja, yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil.
  - c. Fasilitas, yaitu kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

Menurut Simamora (2004) dalam Priansa (2017:295) jenis-jenis kompensasi non finansial yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan  
Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian.
2. Lingkungan kerja  
Kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Handoko (1992) dalam Sutrisno (2014:75) : “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993) dalam Edison, dkk (2018:213) terdapat lima dimensi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Upah  
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
2. Pekerjaan  
Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi  
Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia  
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja  
Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

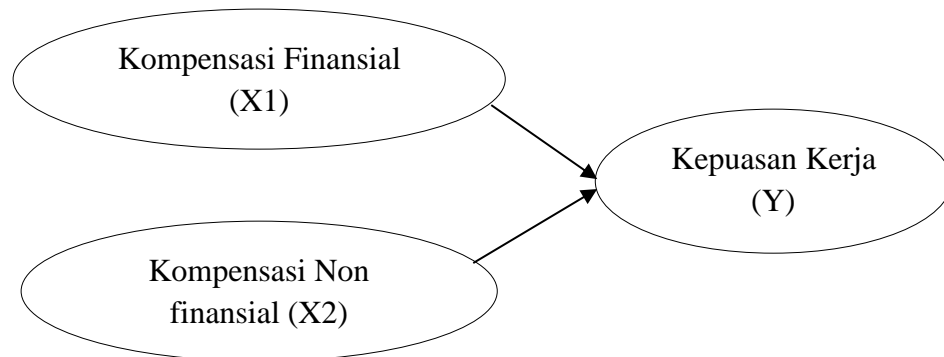
Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut :



1. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global, menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rachmandika, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk), menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial. Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizky W.P, dkk (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Sinarmas MSIG Cabang Pasuruan), menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Sinarmas MSIG Cabang Pasuruan.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut :

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau hubungan menurut Siregar (2015:15) merupakan : “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”. Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Data Primer**

Menurut Siregar (2015:37) : “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian diperoleh dengan cara :

### 1) Wawancara

Menurut Siregar (2015:40) : “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Wawancara dilakukan bertujuan untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya.

### 2) Kuesioner

Menurut Siregar (2015:44) : “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada”. Kuesioner dalam penelitian ini dibagikan kepada semua PNS Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya.

### b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2015:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diberikan oleh pihak Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya

antara lain berupa jumlah pegawai, absensi pegawai, target dan realisasi anggaran, nilai prestasi kerja pegawai dan lain-lain.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya yang berjumlah 44 orang pada Tahun 2020.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, menurut Sugiyono (2017:85) : “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan demikian, jumlah sampel atau responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 44 orang PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya.

### 4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38) : “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut,

kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39) : “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2).

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39) : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

5. Skala Pengukuran

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki alternatif jawaban yang menggunakan Skala Likert, menurut Sugiyono (2017:93) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Skor alternatif jawaban responden dalam penelitian ini diukur dengan Skala Likert dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.5**  
**Skor Alternatif Jawaban Responden**

<b>Kategori</b>	<b>Kode</b>	<b>Angka</b>
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

## 6. Alat Analisis

### a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2015:75) : “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari :

#### 1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52) : “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Uji validasi dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *product moment*.

Dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dan jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 44 orang, maka sesuai rumus yang digunakan ( $df=n-2$ ) maka  $df =44-2$  yaitu 42 ( $df=42$ ) diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2973.

Menurut Azwar (1992), Soegiyono (1999) dalam Siregar (2015:77) suatu penelitian dikatakan valid, jika:

- a) Koefisien korelasi product moment melebihi 0,3
  - b) Koefisien korelasi product moment  $> r$ -tabel ( $\alpha : n - 2$ )  $n =$  jumlah sampel.
  - c) Nilai sig  $< \alpha$
- 2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47) : “Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*.

Menurut Nunnaally (1994) dalam Ghazali (2016:48) :

Metode *one shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2015:153) : “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan

uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik”. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka data berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai  $\text{sig} \leq 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

## 2) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2015:178) : “Uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier”. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan metode *Test for Linearity*. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai  $\text{Sig. Deviation from Linearity} > 0,05$  maka terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b) Jika nilai  $\text{Sig. Deviation from Linearity} \leq 0,05$  maka tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

## 3) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103) :

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas



(independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang dinilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Menurut Ghozali (2016:103) :

Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan *diregres* terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2015:405) : “Regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas”. Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber: Siregar (2015:405)

Keterangan :

Y	= Kepuasan Kerja
X <sub>1</sub>	= Kompensasi Finansial
X <sub>2</sub>	= Kompensasi Non finansial

$\alpha$  dan  $b_1$  serta  $b_2$  = Konstanta

d. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2015:351) : “Analisis korelasi berganda adalah untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap nilai variabel  $Y$ ”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan metode *product moment*.

Untuk mengetahui tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada Tabel 1.6 di bawah ini :

**Tabel 1.6**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

Nilai Korelasi (R)	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Siregar (2015:337)

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2015:338) : “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih  $X$  (bebas) terhadap  $Y$  (terikat)”.

$$\mathbf{KD = (r)^2 \times 100\%}$$

Sumber : Siregar (2015:338)

f. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96) : “Uji statistik F menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol”. Hipotesis uji Simultan (Uji F) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho :  $b = 0$ , artinya kompensasi finansial dan non finansial secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha :  $b \neq 0$ , artinya kompensasi finansial dan non finansial secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kaidah pengujian :

Jika,  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$  maka Ho diterima

Jika,  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  maka Ho ditolak.

g. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97) : “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Adapun langkah-langkah dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

1) Membuat hipotesis

- a) Menguji pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya kompensasi finansial secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya kompensasi finansial secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

- b) Menguji pengaruh kompensasi non finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya kompensasi non finansial secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

$H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya kompensasi non finansial secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

- 2) Taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

- 3) Kaidah pengujian :

Jika nilai sig.  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika nilai sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Sebagian besar responden berusia 36 – 40 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan S1, memiliki masa kerja 1 – 5 tahun, bekerja pada Bagian Sekretariat, berpangkat Pengatur Muda Tk. 1 dan golongan/ruang II/b, berpenghasilan rata-rata Rp. 2.000.000 – Rp. 3.999.999 per bulan, sudah menikah dan belum memiliki jumlah tanggungan (nol).
2. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah  $Y = 0,630 + 0,220X_1 + 0,647X_2$  koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja.
3. Koefisien korelasi berganda sebesar 0,729 yang artinya bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya.
4. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,532, artinya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 53,20% dan sisanya sebesar 46,80% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Dengan menggunakan uji pengaruh simultan (Uji F) diketahui nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $23,275 > 3,23$  dan nilai probabilitas (sig) adalah  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kata lain kompensasi finansial

(X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

6. Pada uji parsial (Uji t) menunjukkan nilai sig pada variabel kompensasi finansial (X1) sebesar  $0,060 > 0,05$  dan t hitung  $1,934 < t$  tabel  $2,01954$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Pada variabel kompensasi non finansial (X2) nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $6,231 > t$  tabel  $2,01954$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh kompensasi non finansial (X2) dan kepuasan kerja (Y).

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hal-hal yang dapat disarankan kepada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi non finansial terhadap peluang promosi dapat ditingkatkan dengan cara memberikan promosi kepada pegawai berdasarkan penilaian prestasi dan hasil kerja pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya.
2. Diperlukan penelitian lanjutan tentang kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai pada area yang sama untuk memasukkan faktor-faktor lain yang secara teoritis berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 19 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Pegawai*. Pustaka Setia, Bandung.
- Rachmandika, Iman, Mochammad Al Musadieg, dan Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 33 (1), 9-17.
- Rizky W.P, Danny, M. Soe'ed Hakam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Sinarmas MSIG Cabang Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 2 (1), 1-7.
- Santoso, Desyeani Oktavia. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global. *Jurnal AGORA*. Vol. 3 (1), 56-61.
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI. Bandung.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Predana Media, Surabaya.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.



**Lampiran 1****KUESIONER****PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON  
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KUBU RAYA**

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul di atas, maka dengan hormat saya :

Nama : Masita  
Nim : 161310966  
Prodi : Manajemen (S1)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

Mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i untuk mengisi kuesioner (Daftar pertanyaan) yang diajukan dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi yang Bapak/ Ibu/ Saudara/i rasakan. Daftar pertanyaan yang diajukan ini berisi tentang kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja Bapak/ Ibu/ Saudara/i sebagai Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan bantuan Bapak/ Ibu/Sdr/i dalam mengisi daftar pertanyaan ini.

Hormat saya,

Masita

### **KUESIONER MENGENAI DATA PRIBADI**

1. Nama : .....
2. Usia : .....
3. Jenis Kelamin : .....
4. Pendidikan : .....
5. Masa Kerja : .....
6. Bagian : .....
7. Pangkat/Golongan : .....
8. Penghasilan per Bulan : .....
9. Status Perkawinan : .....
10. Jumlah Tanggungan : .....

#### **B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda (√) dari pernyataan- pernyataan berikut menurut pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara/i yang paling tepat. Ada lima alternatif jawaban yang dapat Bapak/ Ibu/ Saudara/i pilih, yaitu :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON  
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA**

**VARIABEL KOMPENSASI FINANSIAL (X1)**

<b>A. Kompensasi Langsung</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Besaran gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga.					
2.	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
3.	Tunjangan kinerja yang saya terima telah sesuai dengan kinerja saya.					
4.	Tunjangan suami/istri yang saya terima dapat membantu memenuhi kebutuhan keluarga saya.					
5.	Tunjangan anak yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan anak saya.					
6.	Tunjangan fungsional yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab saya.					
7.	Gaji ke-13 yang saya peroleh sudah cukup untuk membantu memenuhi kebutuhan pendidikan anak-anak saya					
<b>B. Kompensasi Tidak Langsung</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
8.	Cuti yang diberikan oleh instansi sudah sesuai dengan kebutuhan saya.					
9.	Tunjangan pensiun yang saya terima membuat saya merasa tenang menghadapi masa depan saya.					

10.	Tunjangan BPJS kesehatan yang saya terima membuat saya tidak khawatir pada saat saya membutuhkan.					
11.	Saya mendapatkan ruangan kantor yang nyaman dalam bekerja.					

### Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

<b>A. Pekerjaan</b>						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menantang.					
3.	Saya diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan.					
4.	Saya selalu diberikan kesempatan untuk mengikuti pekerjaan.					
5.	Saya mendapatkan pembagian pekerjaan secara adil.					
6.	Saya puas atas pencapaian yang saya dapatkan.					
<b>B. Lingkungan Kerja</b>						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
7.	Saya diberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung aktivitas dalam bekerja.					
8.	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan-rekan kerja.					
9.	Rekan-rekan kerja saya sangat menyenangkan.					

10.	Lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman.					
-----	---	--	--	--	--	--

### VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

<b>A. Gaji/Upah</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Gaji/upah yang diterima sudah layak dan saya merasa puas.					
2.	Selain gaji/upah, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya sehingga saya merasa puas.					
<b>B. Pekerjaan</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik, sehingga saya merasa puas.					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan, sehingga saya merasa puas.					
5.	Saya diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, sehingga saya merasa puas.					
6.	Saya diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga saya merasa puas.					
7.	Saya diberi kepercayaan terhadap pekerjaan sehingga saya merasa puas.					
<b>C. Kesempatan Promosi</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
8.	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan					

	berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
9.	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik, sehingga saya merasa puas.					
<b>D. Penyelia/Atasan</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
10.	Atasan menunjukkan perhatian kepada saya, sehingga saya merasa puas.					
11.	Atasan selalu memberikan nasihat kepada saya, sehingga saya merasa puas.					
12.	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik sehingga saya merasa puas.					
13.	Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan, sehingga saya merasa puas.					
<b>E. Rekan sekerja</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
14.	Rekan kerja saya cukup cerdas dalam bekerja, sehingga saya merasa puas.					
15.	Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja sehingga saya merasa puas.					
16.	Rekan kerja saya sangat menyenangkan, sehingga saya merasa puas.					
17.	Rekan kerja saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga saya merasa puas					
18.	Rekan kerja saya dapat diteladani sehingga saya merasa puas.					

19.	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.					
-----	---	--	--	--	--	--

## Lampiran 2

### DATA RESPONDEN

NO	NAMA	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	MASA KERJA	BAGIAN	PANGKAT/ GOL	PENGHASILAN	STATUS	JUMLAH TANGGUNGAN
1	Erni Setiyaningsih	39	Perempuan	D3	4 Tahun	Sekretariat	II/c	Rp. 2.900.000	Kawin	2
2	Usman	54	Laki-laki	S1	33 Tahun	Tata Usaha	III/d	Rp. 7.000.000	Kawin	3
3	Paryanto	37	Laki-laki	S1	10 Tahun	UPT UPPD	III/a	Rp. 3.600.000	Kawin	2
4	M. Sadikin	40	Laki-laki	SMA	9 Tahun	UPT PKB	II/d	Rp. 2.200.000	Kawin	3
5	M. Thufeil Deoyasmi	29	Laki-laki	SMA	3 Tahun	Lalu Lintas, Penumpang Darat & Udara	II/b	Rp. 2.100.000	Belum Kawin	-
6	Faisal Nurzaki	23	Laki-laki	D3	1 Tahun	UPT PKB	II/d	Rp. 2.900.000	Belum Kawin	-
7	Panji Prabancana L	31	Laki-laki	D3	5 Tahun	UPT PKB	II/d	Rp. 2.400.000	Kawin	1
8	Faisal	42	Laki-laki	S1	21 Tahun	Sarana dan Prasarana	II/c	Rp. 2.400.000	Kawin	-
9	Aufal Fikri	24	Laki-laki	SMA	1 Tahun	UPT Rasau Jaya	II/b	Rp. 2.200.000	Belum Kawin	-
10	M. Ridwan	30	Laki-laki	SMA	1 Tahun	Darat dan Udara	II/b	Rp. 3.600.000	Belum Kawin	-
11	Veni Harmonisa	29	Perempuan	D3	8 Tahun	Pembantu Bendahara Pengeluaran	II/b	Rp. 2.300.000	Kawin	-
12	Herty Lusiana Sari	39	Perempuan	S1	15 Tahun	Kasubbag Rencana kerja & Keuangan	III/c	Rp. 3.500.000	Kawin	4
13	Carles Yosua	26	Laki-laki	S1	1 Tahun	Subbag Renja & Keuangan	III/b	Rp. 2.400.000	Belum Kawin	-
14	Dery	39	Laki-laki	SMK	3 Tahun	Bendahara Pengeluaran	II/b	Rp. 2.750.000	Kawin	2
15	Suratno	40	Laki-laki	S1	3 Tahun	Sub Laut & Sungai	II/c	Rp. 3.800.000	Kawin	1
16	Abdul Aziz	26	Laki-laki	SMA	7 Tahun	Pengendalian Sarana & Prasarana	III/d	Rp. 2.200.000	Kawin	1
17	Wahyudi	29	Laki-laki	D3	6 Tahun	Staff UPPD	II/b	Rp. 2.300.000	Kawin	-
18	Ari Saputra	30	Laki-laki	S1	1 Tahun	Angkutan Laut, SDP	III/a	-	Belum Kawin	-
19	Abang Fadilza	26	Laki-laki	SMA	1 Tahun	Pembantu Bendahara	III/a	Rp. 2.100.000	Belum Kawin	-



20	Farida	37	Perempuan	S1	11 Tahun	Keuangan	III/a	Rp. 3.502.000	Kawin	3
21	Julkipli Ahyar	35	Laki-laki	SMA	3 Tahun	Pelayanan Umum Pos UPTD Angkutan Darat	III/b	Rp. 2.200.000	Kawin	2
22	Sri Wahyuni	36	Perempuan	S1	6 Tahun	Administrasi PJU	III/d	Rp. 2.400.000	Kawin	2
23	Fikri Pratama	24	Laki-laki	SMA	1 Tahun	Lalu Lintas Angkutan Jalan	II/b	Rp. 2.200.000	Belum Kawin	-
24	Rizky Pebriansyah	25	Laki-laki	SMA	1 Tahun	Angkutan Darat	II/c	-	Belum Kawin	-
25	Duet	40	Laki-laki	SI	11 Tahun	Renja & Keuangan	III/d	Rp. 4.000.000	Kawin	3
26	Destri Intenia Dewi	23	Perempuan	SMK	1 Tahun	Pelayanan Administrasi Umum & Seksi Kepelebuhuan	II/b	-	Belum Kawin	-
27	Hery Fachruzi	52	Laki-laki	S2	34 Tahun	Pelabuhan Sungai & Laut	IV/a	Rp. 7.500.000	Kawin	1
28	Novica Wulandari	32	Perempuan	S1	6 Tahun	Administrasi PJU	III/d	Rp. 2.060.000	Kawin	1
29	Hasani	34	Laki-laki	S1	11 Tahun	UPTD PKB	II/d	Rp. 3.700.000	Kawin	4
30	Mashita	41	Perempuan	SMK	4 Tahun	Administrasi PJU	II/b	Rp. 2.175.000	Belum kawin	-
31	Fahri Dearinaldo	28	Laki-laki	D3	7 Tahun	Bid Sarana Transportasi	III/d	Rp. 2.300.000	Belum Kawin	-
32	Ria Natalia	31	Perempuan	S1	7 Tahun	TU Kepegawaian, Perlengkapan & Umum	III/d	Rp. 2.400.000	Kawin	1
33	Seila Momindasari	36	Perempuan	S1	6 Tahun	UPTD Terminal Sungai Raya	III/a	Rp. 3.500.000	Kawin	2
34	M. Nufil	52	Laki-laki	SMA	27 Tahun	Pelabuhan penyeberangan Rasau Jaya	II/b	-	Kawin	1
35	Farida Ariani	36	Perempuan	SMA	11 Tahun	TU & Keuangan	III/b	Rp. 2.050.000	Kawin	2
36	Agung Yudha P	30	Laki-laki	D3	7 Tahun	Pelayanan Umum & UPTD Perairan Darat	III/c	Rp. 2.200.000	Kawin	2
37	Yunizar	46	Perempuan	D3	20 Tahun	UPTD Perairan Darat	III/c	Rp. 6.200.000	Kawin	4
38	M. Yulianto	35	Laki-laki	S1	7 Tahun	Seksi Angkutan Darat & Udara	III/b	Rp. 3.500.000	Kawin	-
39	Martha Oybur	32	Laki-laki	S1	7 Tahun	Seksi Terminal & Perparkiran	III/b	Rp. 3.500.000	Kawin	-
40	Achmad Darmawan	42	Laki-laki	S1	13 Tahun	UPTD Perairan Darat	III/b	Rp. 4.000.000	Kawin	2
41	Maulana	34	Laki-laki	SMA	14 Tahun	Seksi Angkutan Darat & Udara	II/b	Rp. 2.700.000	Kawin	3

42	Bangun Kristanto	36	Laki-laki	SMA	14 Tahun	Seksi Lalu Lintas & Keselamatan Penumpang Drt & Udara	II/b	Rp. 2.700.000	Kawin	2
43	Suryanto	25	Laki-laki	D3	3 Tahun	Kasi Kepelabuhan	III/d	Rp. 2.900.000	Kawin	-
44	Arafif	37	Laki-laki	D3	12 Tahun	UPTD Pengelola Perairan Darat	II/d	Rp. 2.700.000	Kawin	1

## Lampiran 3

TABULASI DATA KUESIONER VARIABEL KOMPENSASI FINANSIAL (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Total	Rata-rata
1	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	50	4,55
2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	33	3,00
3	4	4	4	3	2	2	4	4	5	2	4	38	3,45
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	36	3,27
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4,27
6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	47	4,27
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	48	4,36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4,00
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45	4,09
10	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	50	4,55
11	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	47	4,27
12	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	46	4,18
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4,00
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45	4,09
15	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	40	3,64
16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	37	3,36
17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	37	3,36
18	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	50	4,55
19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42	3,82
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3,91

21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4,00
22	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42	3,82
23	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45	4,09
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	47	4,27
25	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	35	3,18
26	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	3,82
27	3	4	3	3	3	3	3	3	2	5	4	36	3,27
28	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	40	3,64
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4,00
30	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	43	3,91
31	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	37	3,36
32	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	36	3,27
33	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42	3,82
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45	4,09
35	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	40	3,64
36	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	2	34	3,09
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4,00
38	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	44	4,00
39	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	41	3,73
40	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	38	3,45
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46	4,18
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46	4,18
43	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	44	4,00
44	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	42	3,82

## Lampiran 4

TABULASI DATA KUESIONER VARIABEL KOMPENSASI NON FINANSIAL (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total	Rata-rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37	3,70
3	4	4	4	4	1	2	5	5	5	2	36	3,60
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	3,80
5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	3,80
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,90
10	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44	4,40
11	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	40	4,00
12	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45	4,50
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	4,30
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
16	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	4,70
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
18	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46	4,60
19	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	40	4,00
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00



## Lampiran 5

TABULASI DATA KUESIONER VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Total	Rata-rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70	3,68
3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	4,68
4	3	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	3,63
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	89	4,68
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	89	4,68
8	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88	4,63
9	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	4,11
10	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	86	4,53
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	70	3,68
12	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	84	4,42
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	4,53
14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	70	3,68
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	87	4,58
17	4	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	4,47
18	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	92	4,84
19	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	70	3,68
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
21	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4,21





## Lampiran 6

## Hasil Uji Validitas Variabel X1

		Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.421**	.255	.312*	.147	.070	.035	-.031	.093	.166	.191	.378*
	Sig. (2-tailed)		.004	.095	.039	.340	.651	.821	.839	.547	.282	.214	.011
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	.421**	1	.623**	.344*	.273	.322*	.136	.227	.240	.297	.321*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.022	.073	.033	.380	.138	.116	.051	.034	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	.255	.623**	1	.620**	.620**	.645**	.553**	.517**	.465**	.311*	.293	.809**
	Sig. (2-tailed)	.095	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.040	.053	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	.312*	.344*	.620**	1	.881**	.645**	.553**	.403**	.336*	.457**	.463**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.039	.022	.000		.000	.000	.000	.007	.026	.002	.002	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	.147	.273	.620**	.881**	1	.765**	.553**	.460**	.271	.512**	.347*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.340	.073	.000	.000		.000	.000	.002	.076	.000	.021	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.6	Pearson Correlation	.070	.322*	.645**	.645**	.765**	1	.687**	.526**	.358*	.591**	.457**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.651	.033	.000	.000	.000		.000	.000	.017	.000	.002	.000

	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.7	Pearson Correlation	.035	.136	.553**	.553**	.553**	.687**	1	.609**	.461**	.176	.351*	.688**
	Sig. (2-tailed)	.821	.380	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.254	.020	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.8	Pearson Correlation	-.031	.227	.517**	.403**	.460**	.526**	.609**	1	.614**	.191	.174	.637**
	Sig. (2-tailed)	.839	.138	.000	.007	.002	.000	.000		.000	.214	.258	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.9	Pearson Correlation	.093	.240	.465**	.336*	.271	.358*	.461**	.614**	1	-.033	.210	.539**
	Sig. (2-tailed)	.547	.116	.001	.026	.076	.017	.002	.000		.832	.170	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.10	Pearson Correlation	.166	.297	.311*	.457**	.512**	.591**	.176	.191	-.033	1	.394**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.282	.051	.040	.002	.000	.000	.254	.214	.832		.008	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.11	Pearson Correlation	.191	.321*	.293	.463**	.347*	.457**	.351*	.174	.210	.394**	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.214	.034	.053	.002	.021	.002	.020	.258	.170	.008		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Total	Pearson Correlation	.378*	.576**	.809**	.832**	.807**	.835**	.688**	.637**	.539**	.576**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	11

## Lampiran 7

## Hasil Uji Validitas Variabel X2

## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.543**	.538**	.622**	.483**	.487**	.564**	.375*	.305*	.349*	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.001	.000	.012	.044	.020	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	.543**	1	.514**	.565**	.393**	.501**	.533**	.484**	.482**	.309*	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.008	.001	.000	.001	.001	.041	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	.538**	.514**	1	.794**	.553**	.637**	.368*	.594**	.527**	.388**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.014	.000	.000	.009	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	.622**	.565**	.794**	1	.633**	.532**	.466**	.648**	.582**	.419**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.005	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.5	Pearson Correlation	.483**	.393**	.553**	.633**	1	.821**	.238	.421**	.369*	.780**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.000		.000	.119	.004	.014	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.6	Pearson Correlation	.487**	.501**	.637**	.532**	.821**	1	.275	.414**	.425**	.732**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000		.071	.005	.004	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.7	Pearson Correlation	.564**	.533**	.368*	.466**	.238	.275	1	.430**	.434**	.223	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.001	.119	.071		.004	.003	.146	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.8	Pearson Correlation	.375*	.484**	.594**	.648**	.421**	.414**	.430**	1	.954**	.541**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.000	.000	.004	.005	.004		.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.9	Pearson Correlation	.305*	.482**	.527**	.582**	.369*	.425**	.434**	.954**	1	.570**	.734**

	Sig. (2-tailed)	.044	.001	.000	.000	.014	.004	.003	.000		.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.10	Pearson Correlation	.349*	.309*	.388**	.419**	.780**	.732**	.223	.541**	.570**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.020	.041	.009	.005	.000	.000	.146	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.Total	Pearson Correlation	.702**	.725**	.777**	.827**	.786**	.801**	.606**	.761**	.734**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

## Lampiran 8

## Hasil Uji Validitas Variabel Y

## Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.572**	.379*	.448*	.497*	.383*	.294	.332*	.254	.252	.232	.196	.379*	.224	.213	.136	.375*	.224	.359*	.510**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.002	.001	.010	.053	.028	.097	.099	.130	.202	.011	.143	.164	.378	.012	.143	.017	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.2	Pearson Correlation	.572*	1	.448*	.403*	.366*	.338*	.290	.508*	.160	.114	.160	.207	.303*	.223	.303*	.177	.360*	.223	.230	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.007	.014	.025	.056	.000	.300	.462	.300	.177	.045	.146	.045	.249	.016	.146	.134	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.3	Pearson Correlation	.379*	.448**	1	.869*	.668*	.725*	.696*	.265	.217	.552*	.501*	.476*	.447*	.306*	.508*	.368*	.429*	.306*	.456*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.011	.002		.000	.000	.000	.000	.082	.158	.000	.001	.001	.002	.043	.000	.014	.004	.043	.002	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.4	Pearson Correlation	.448*	.403**	.869*	1	.671*	.818*	.781*	.168	.166	.550*	.566*	.550*	.564*	.401*	.631*	.470*	.537*	.401*	.557*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.000		.000	.000	.000	.275	.282	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.001	.000	.007	.000	.000

N		44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y.5	Pearson Correlation	.497*	.366*	.668*	.671*	1	.725*	.606*	.328*	.354*	.640*	.691*	.482*	.617*	.506*	.593*	.549*	.593*	.506*	.651*	.788**
	Sig. (2-tailed)	.001	.014	.000	.000		.000	.000	.030	.018	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.6	Pearson Correlation	.383*	.338*	.725*	.818*	.725*	1	.858*	.152	.178	.622*	.631*	.473*	.622*	.455*	.685*	.522*	.587*	.455*	.594*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.010	.025	.000	.000	.000		.000	.325	.249	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.7	Pearson Correlation	.294	.290	.696*	.781*	.606*	.858*	1	.201	.225	.592*	.600*	.614*	.663*	.512*	.731*	.574*	.635*	.512*	.634*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.053	.056	.000	.000	.000	.000		.191	.141	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.8	Pearson Correlation	.332*	.508**	.265	.168	.328*	.152	.201	1	.848*	.252	.306*	.225	.320*	.188	.289	.195	.289	.188	.310*	.554**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.082	.275	.030	.325	.191		.000	.099	.043	.143	.034	.221	.057	.205	.057	.221	.041	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.9	Pearson Correlation	.254	.160	.217	.166	.354*	.178	.225	.848*	1	.309*	.326*	.181	.317*	.139	.292	.190	.241	.139	.290	.503**







	Sig. (2-tailed)	.143	.146	.043	.007	.000	.002	.000	.221	.370	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.19	Pearson Correlation	.359*	.230	.456*	.557*	.651*	.594*	.634*	.310*	.290	.712*	.700*	.628*	.812*	.784*	.867*	.825*	.867*	.784*	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.134	.002	.000	.000	.000	.000	.041	.056	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.Tot al	Pearson Correlation	.510*	.504**	.687*	.734*	.788*	.746*	.759*	.554*	.503*	.817*	.828*	.742*	.876*	.773*	.852*	.791*	.857*	.773*	.832*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	19

## Lampiran 9

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29310824
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.150
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.997
Asymp. Sig. (2-tailed)		.273

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 2. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja *	Between Groups	(Combined)	3.535	15	.236	1.516	.166
Kompensasi Finansial		Linearity	.696	1	.696	4.475	.043
		Deviation from Linearity	2.840	14	.203	1.305	.265
	Within Groups		4.353	28	.155		
	Total		7.888	43			

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja *	Between Groups	(Combined)	5.026	12	.419	4.535	.000
Kompensasi Non Finansial		Linearity	3.857	1	3.857	41.765	.000
		Deviation from Linearity	1.168	11	.106	1.150	.359
	Within Groups		2.863	31	.092		
	Total		7.888	43			

### 3. Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.630	.577		1.092	.281		
	Kompensasi Finansial	.220	.114	.209	1.934	.060	.983	1.018
	Kompensasi Non Finansial	.647	.104	.672	6.231	.000	.983	1.018

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Lampiran 10

### 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.630	.577		1.092	.281
	Kompensasi Finansial (X1)	.220	.114	.209	1.934	.060
	Kompensasi Non Finansial (X2)	.647	.104	.672	6.231	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

### 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.532	.509	.30017

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)

### 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.194	2	2.097	23.275	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.694	41	.090		
	Total	7.888	43			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

### 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.630	.577		1.092	.281
	Kompensasi Finansial (X1)	.220	.114	.209	1.934	.060
	Kompensasi Non Finansial (X2)	.647	.104	.672	6.231	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)