

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ALLIANZ CENTRE DI DENPASAR

OLEH :

I Wayan Sumartayasa

ABSTRAK

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Salah satu industri jasa asuransi yang terkenal, dijadikan sebagai tempat penelitian adalah PT Allianz Centre di Denpasar. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar. Jumlah sampel ditentukan dengan metode sensus yaitu sebanyak 85 orang karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (F-test).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi parsial (t-test), diperoleh $t_1\text{-hitung} = 5,305 > t\text{-tabel} = 1,664$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan $t_2\text{-hitung} = 6,031 > t\text{-tabel} = 1,664$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi simultan (F-test) diperoleh $F\text{-hitung} = 111,981 > F\text{-tabel} = 3,11$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Human resources must be managed properly in order to improve employee job satisfaction. One of the famous insurance services in use as place of research is PT Allianz Centre in Denpasar. Purpose of this study was to determine the effect of partially or simultaneously between leadership style and financial compensation to job satisfaction of employee at PT Allianz Centre in Denpasar. The number of sample is determined by the census method that is by 85 employee. Data were analysis using multiple linier analysis , partial significance test (t-test) and test of significance simulant (F-test).

Based on the results of research in the know that there is a positive and significant effect partially between leadership style and financial compensation of job satisfaction of employees at PT Allianz centre in Denpasar. On the show by the results of the partial significance test (t-test), obtained $t_{hitung} = 5,305 > t_{tabel} = 1,664$ lies in the rejection of H_0 with significant value $0,000 < 0,05$ means the leadership style of positive and significant effect on employee job satisfaction, and $t_2\text{-count} = 6,031 > t_{tabel} = 1,664$ lies in the rejection of H_0 with significant value $0,000 < 0,05$ means financial compensation and exhibited significantly positive effect on employee job satisfaction. There is a positive and significant effect simultaneously between leadership style and financial compensation on employee job satisfaction at PT Allianz Centre di Denpasar. On the show by simultaneous significance test result (F-test) obtained the $F_{hitung} = 111,981 > F_{tabel} = 3,11$ lies in the rejection of H_0 with significant value $0,000 < 0,05$ means the style of leadership and financial compensation are financially significant and positive effect on employee job satisfaction.

Keywords : leadership style, financial compensation, employee job satisfaction.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini dunia perasuransian di Indonesia, termasuk juga di Propinsi Bali semakin berkembang dan sudah mulai dikenal oleh masyarakat luas. Perkembangan perasuransian di Bali yang semakin pesat dapat dilihat dari semakin banyaknya industri jasa asuransi seperti PT Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya, PT Allianz Centre, AIA, AIG, Prudential, Jiwa Sraya.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Oleh sebab itu, melalui manajemen sumber daya manusia maka pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi. Dengan demikian sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, yang dapat berimplikasi kepada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi tingkat keuntungan perusahaan. Dalam penelitian ini kepuasan kerja karyawan terindikasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial.

Efektivitas gaya kepemimpinan menjadi hal yang penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, karena gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengarahan dengan baik terhadap semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Sedangkan Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari kedua variabel ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT Allianz Centre di Denpasar adalah merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa asuransi, yang kegiatan sehari – harinya adalah melayani nasabah maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah. Penting diperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam upaya memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah di tengah ketatnya persaingan dengan usaha sejenis.

Berdasarkan hasil observasi berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, masih terlihat ada karyawan yang sering datang terlambat dan pulang mendahului jam kerja yang menunjukkan rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Disamping itu kurangnya penghargaan yang diterima bila pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, sehingga ada beberapa karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab pada jam kerja seperti baca koran dan ngobrol dengan rekan kerja. Beberapa karyawan juga merasa kurang puas karena tidak diberikan kesempatan promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerjanya. Hal ini dapat dikatakan sebagai indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar.

Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka PT Allianz Centre di Denpasar memandang penting pemberian kompensasi finansial. Adapun kompensasi finansial yang diberikan terdiri dari gaji atau upah, tunjangan transport, tunjangan makan, tunjangan hari raya dan bonus. Jumlah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar tahun 2015 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Jumlah Kompensasi Finansial yang Diberikan Kepada Karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar Tahun 2015

No	Bulan	Gaji/Upah (Rp.)	Tunjangan Transport (Rp.)	Tunjangan Makan (Rp.)	THR (Rp.)	Bonus (Rp.)	Jumlah (Rp)
1	Januari	136.425.000	19.170.000	28.755.000	-	28.375.000	212.725.000
2	Pebruari	139.585.000	18.310.000	27.465.000	-	29.160.000	214.520.000
3	Maret	136.835.000	18.280.000	27.420.000	-	32.453.000	214.988.000
4	April	148.874.000	20.000.000	30.000.000	-	34.171.000	233.045.000
5	Mei	150.472.000	18.230.000	27.345.000	-	36.083.000	232.130.000
6	Juni	145.074.000	19.180.000	28.770.000	-	33.454.000	226.478.000
7	Juli	149.595.000	19.170.000	28.755.000	35.500.000	31.278.000	264.298.000
8	Agustus	147.405.000	18.250.000	27.375.000	-	27.552.000	220.582.000
9	September	152.534.000	19.150.000	28.725.000	-	30.050.000	230.459.000
10	Oktober	150.875.000	19.960.000	29.940.000	-	32.367.000	233.142.000
11	Nopember	152.700.000	19.090.000	28.635.000	-	32.875.000	233.300.000
12	Desember	154.330.000	18.180.000	27.270.000	7.000.000	35.450.000	242.230.000
Jumlah		1.764.704.000	226.970.000	340.455.000	42.500.000	383.268.000	2.757.897.000
Rata-rata		147.058.667	18.914.167	28.371.250	3.541.667	31.939.000	229.824.750

Sumber : PT Allianz Centre di Denpasar.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya cenderung berfluktuasi. Hal ini terjadi karena dipengaruhi oleh sistem penggajian atau pengupahan yang digunakan, berbedanya jumlah absensi karyawan tiap bulannya dan berbedanya jumlah bonus yang diberikan perusahaan. Besarnya gaji yang diberikan pada tahun 2015 mengacu pada Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Denpasar sebesar Rp.1.800.000,- berdasarkan Peraturan Gubernur Bali No 69 tahun 2014. Berbedanya tunjangan transport dan tunjangan makan disebabkan oleh sistem pembayaran yang digunakan per-hari kerja dimana masing-masing diberikan sebesar Rp.10.000,- dan Rp.15.000,- sehingga jumlah tunjangan transport dan tunjangan makan sesuai dengan jumlah hari kerja karyawan yang senyatanya. Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan bagi karyawan sebesar Rp.500.000,- per orang setiap tahun. Tunjangan Hari Raya bagi 46 orang karyawan Hindu diberikan pada bulan Juli yaitu seminggu menjelang Galungan sebesar Rp.23.000.000,- Pada bulan Juli juga diberikan Tunjangan Hari Raya bagi 25 orang karyawan Islam sebesar Rp.12.500.000,- yaitu seminggu menjelang Lebaran, sehingga jumlah Tunjangan Hari Raya pada bulan Juli adalah sebesar Rp.35.500.000,- Sedangkan bagi 14 orang karyawan Kristen diberikan Tunjangan Hari Raya pada bulan Desember sebesar Rp.7.000.000,- yaitu seminggu menjelang Natal.

1.2 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar?
- b. Apakah ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman serta untuk menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah ke dalam praktek manajemen khususnya di bidang manajemen sumber daya manusi
2. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi manajemen perusahaan dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan (Yani, 2012 : 1). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2014 : 10).

2.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2014 : 172).

2.3 Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk finansial sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2012 : 239). Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi (Umar, 2011 : 16).

2.4 Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja (Rivai dan Mulyadi, 2012 : 246).

2.5 Hipotesis

Sesuai dengan kajian pustaka dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dinyatakan hipotesis sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar.
- b. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Allianz Centre yang berlokasi di Jalan Raya Puputan nomor 488, Renon-Denpasar. Sedangkan obyek penelitiannya adalah gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan kepuasan kerja karyawan.

3.2 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat, :

- a) Variabel bebas terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2).
- b) Sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel, yang terdiri dari :

- a. Gaya kepemimpinan (X_1), adalah respon karyawan PT Allianz Centre di Denpasar terhadap cara pimpinan untuk mempengaruhi perilaku karyawan secara positif, membimbing dan mengarahkannya agar bekerja dengan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
- b. Kompensasi finansial (X_2), adalah respon karyawan PT Allianz Centre di Denpasar terhadap imbalan atau balas jasa yang telah diserahkan perusahaan dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh karyawan untuk pelaksanaan pekerjaannya, terdiri dari gaji atau upah, tunjangan transport, tunjangan makan, tunjangan hari raya dan bonus.

- c. Kepuasan kerja karyawan (Y), adalah keadaan emosi yang positif dari pengalaman kerja karyawan PT Allianz Centre di Denpasar terhadap pekerjaannya dengan balasan yang seharusnya mereka terima sesuai dengan harapan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah : a) Observasi. b) Studi Dokumentasi. c) Wawancara. d) Kuesioner.

3.5 Teknik Analisis Data :

Dalam penelitian kuantitatif ini Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau berupa angka-angka. Setelah dilakukan tabulasi data, maka selanjutnya dianalisis dengan analisis statistik dengan bantuan program *SPSS 18.0 for Windows* sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja karyawan. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda (Sugiyono, 2014 : 277) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = Nilai konstanta

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Kompensasi finansial

b₁ = Koefisien regresi gaya kepemimpinan

b₂ = Koefisien regresi kompensasi finansial

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rumus (Sugiyono, 2014 : 224) :

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Dimana :

R_{y(1,2)} = Koefisien korelasi berganda antara kepemimpinan (X₁) dan diklat (X₂) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

b₁ = Koefisien prediktor gaya kepemimpinan (X₁)

b₂ = Koefisien prediktor kompensasi finansial (X₂)

∑x₁y = Skor deviasi antara X₁ dengan Y

$\sum x_2y$ = Skor deviasi antara X_2 dengan Y

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat kriterium Y .

Kriteria untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2014 : 250) :

c. Analisis Determinasi

Analisis ini adalah analisis kelanjutan daripada analisis korelasi yang digunakan untuk untuk mengetahui seberapa besar kontribusi/sumbangan gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

Rumus (Riduwan dan Sunarto, 2014 : 91) :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda.

d. Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Rumus (Sugiyono, 2014 : 246) :

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

Dimana :

t = t-hitung

b_i = Koefisien regresi ke-i

$S_{(b_i)}$ = Kesalahan standar koefisien regresi (*Standard error of regression*)

e. Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Rumus (Sugiyono, 2014 : 257) :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

F_h = F-hitung

R = Koefisien korelasi berganda

n = Jumlah data (responden)

k = Jumlah variabel.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar menggunakan analisis regresi linier berganda, uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (F-test) diolah dengan program *SPSS 16.0 for Windows* (Lampiran 7). Tabulasi hasil analisis, disajikan seperti pada Tabel 5.7 berikut ini.

Tabel 5.7 : Tabulasi Hasil Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar

Variabel (1)	Koefisien Regresi (2)	t-hitung (4)	Signifikan t (5)
Konstanta	5,857	-	-
Gaya kepemimpinan (X_1)	0,416	5,305	0,000
Kompensasi finansial (X_2)	0,461	6,031	0,000
R	= 0,856		
R ²	= 0,732		
F-hitung	= 111,981		
Signifikan F	= 0,000		

Sumber : Data SPSS(Diolah)

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan Tabel 5.7 diketahui $a = 5,857$, $b_1 = 0,416$ dan $b_2 = 0,461$ sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda : $Y = 5,857 + 0,416X_1 + 0,461X_2$, memberikan informasi bahwa :

- $a = 5,857$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial atau nilainya adalah konstan maka variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebesar rata-rata 5,857.
- $b_1 = 0,416$ artinya apabila variabel kompensasi finansial dianggap konstan maka meningkatnya variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya variabel kepuasan kerja karyawan sebesar rata-rata 0,416.
- $b_2 = 0,461$ artinya apabila variabel gaya kepemimpinan dianggap konstan maka meningkatnya variabel kompensasi finansial sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya variabel kepuasan kerja karyawan sebesar rata-rata 0,461.

Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti ada pengaruh yang searah, dimana jika secara simultan gaya

kepemimpinan dan kompensasi finansial meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Version 16.0 for Windows* pada Tabel 5.7 diperoleh koefisien korelasi berganda atau R adalah sebesar 0,856 berarti ada hubungan yang positif dan sangat tinggi secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar.

c. Analisis Determinasi

Analisis ini adalah analisis kelanjutan daripada analisis korelasi digunakan untuk untuk mengetahui seberapa besar kontribusi/sumbangan gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan Tabel 5.7 diketahui R^2 adalah 0,732 artinya gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 73,2%, sedangkan sisanya disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

d. Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

a. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_a : b_1 > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

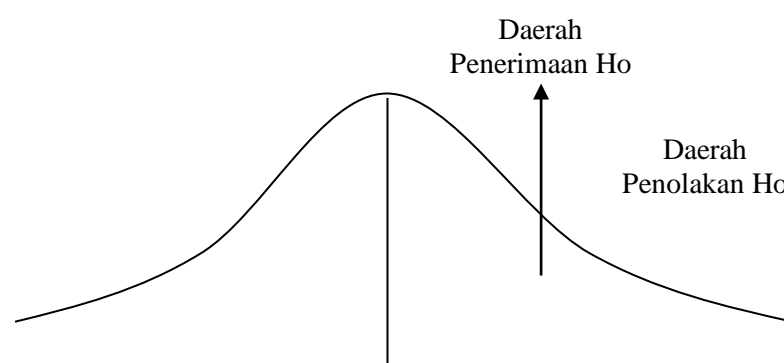
2) Ketentuan pengujian Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan : $n-k-1 = 85-2-1 = 82$, test satu sisi pada sisi kanan diperoleh nilai t-tabel ($0,05 ; 82$) = 1,664 (Lampiran 8 : Tabel Distribusi t).

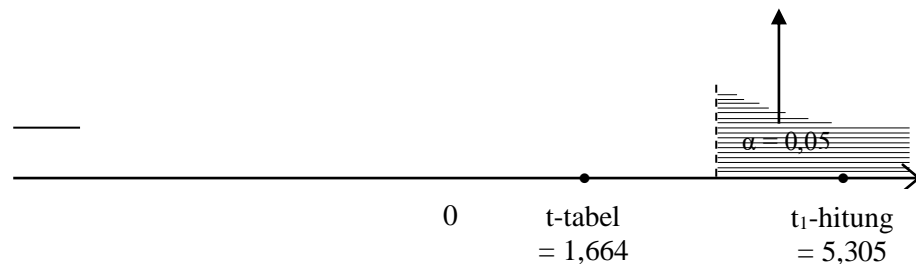
3) Menghitung t_1 -hitung

Hasil perhitungan pada Tabel 5.7 diperoleh : t_1 -hitung = 5,305

4) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 5.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (t-test Uji b_1)





5) Kriteria pengujian

- a) Jika $t_1\text{-hitung} = 5,305 > t\text{-tabel} = 1,664$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- a) Jika $t_1\text{-hitung} = 5,305 < t\text{-tabel} = 1,664$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

6) Mendapatkan keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 5.7 dan sesuai Gambar 5.1 diperoleh $t_1\text{-hitung} = 5,305 > t\text{-tabel} = 1,664$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_a : b_2 > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Ketentuan pengujian

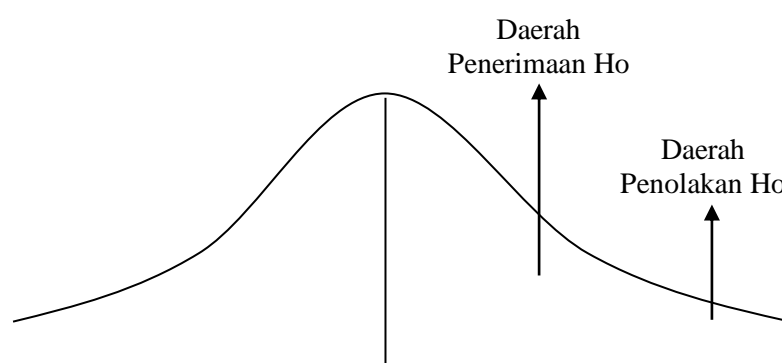
Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan : $n-k-1 = 85-2-1 = 59$, test satu sisi pada sisi kanan diperoleh nilai $t\text{-tabel} (0,05 ; 59) = 1,664$ (Lampiran 8 : Tabel Distribusi t).

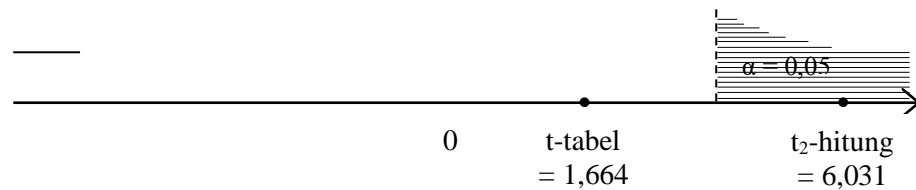
3) Menghitung $t_2\text{-hitung}$

Hasil perhitungan pada Tabel 5.7 diperoleh : $t_2\text{-hitung} = 6,031$.

4) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 5.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (t-test Uji b_2)





5) Kriteria pengujian

a) Jika $t_2\text{-hitung} = 6,031 > t\text{-tabel} = 1,664$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

a) Jika $t_2\text{-hitung} = 6,031 < t\text{-tabel} = 1,664$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

6) Mendapatkan keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 5.7 dan sesuai Gambar 5.2 diperoleh $t_2\text{-hitung} = 6,031 > t\text{-tabel} = 1,664$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji statistik t mendukung hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar.

b. Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_{1,2} = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

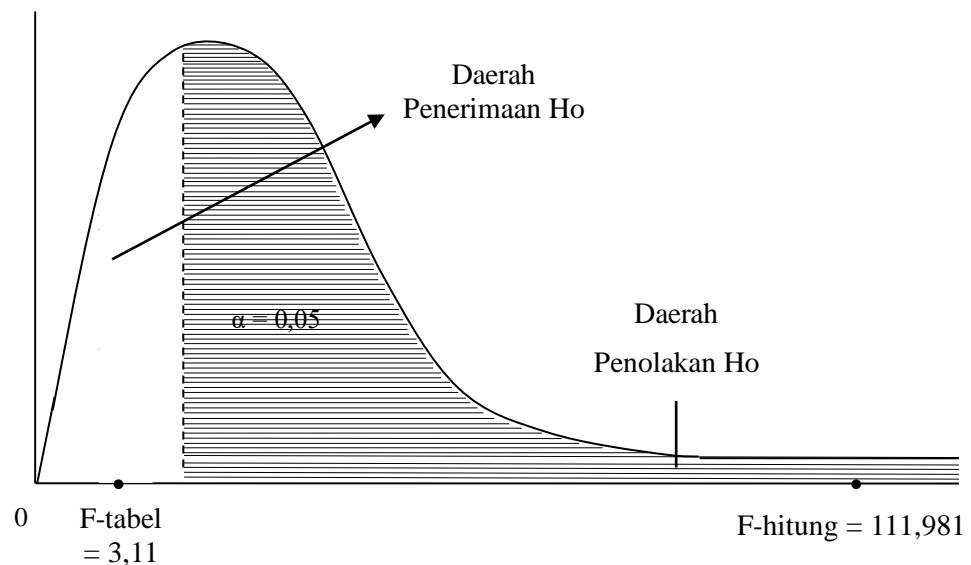
$H_a : b_{1,2} > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), derajat bebas pembilang : $k = 2$ dan derajat penyebut : $n-k-1 = 85-2-1 = 82$ maka diperoleh nilai F tabel $0,05 (2 ; 82) = 3,11$ (Lampiran 9 : Tabel Distribusi F).

- c. Menghitung F-hitung
Hasil perhitungan pada Tabel 5.7 diperoleh $F\text{-hitung} = 111,981$.
- d. Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 5.3 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (F-test Uji $b_{1,2}$)



- e. Kriteria pengujian
- 1) Jika $F\text{-hitung} = 111,981 > F\text{-tabel} = 3,11$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - 2) Jika $F\text{-hitung} = 111,981 < F\text{-tabel} = 3,11$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- f. Mendapatkan keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 5.7 dan sesuai Gambar 5.3 diperoleh $F\text{-hitung} = 111,981 > F\text{-tabel} = 3,11$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji statistik F mendukung hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi parsial (t-test), diperoleh $t_1\text{-hitung} = 5,305 > t\text{-tabel} = 1,664$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan $t_2\text{-hitung} = 6,031 > t\text{-tabel} = 1,664$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Allianz Centre di Denpasar. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi simultan (F-test) diperoleh $F\text{-hitung} = 111,981 > F\text{-tabel} = 3,11$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Dalam usaha lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka dapat disarankan bagi manajemen PT Allianz Centre di Denpasar, yaitu sebagai berikut :

- a. Dalam usaha mengefektifkan gaya kepemimpinan sebaiknya pimpinan berani bersikap tegas terhadap karyawan yang memiliki keahlian dan karyawan yang lebih senior, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan. Selain itu pimpinan sebaiknya memberikan penghargaan finansial bagi karyawan yang berprestasi.
- b. Kompensasi finansial ditingkatkan dengan cara meningkatkan jumlah tunjangan transport yang disesuaikan dengan jarak tempuh kerja karyawan dan kenaikan harga bahan bakar minyak dan meningkatkan jumlah upah berdasarkan hasil (*output*) sehingga karyawan termotivasi untuk lebih banyak mendapatkan nasabah.
- c. Kepuasan kerja karyawan ditingkatkan dengan meningkatkan pengawasan kerja karyawan dan memberikan pujian atas keberhasilan kerja karyawan, serta memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan dalam promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Umar, Husein. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.