

# KOMPENSASI MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA UKM KERAMIK DINOYO MALANG

Fitria Setyaningrum

Staf Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

Email: fitrisetyaningrum629@gmail.com

## ABSTRAK

Rata-rata perusahaan akan berkembang dan berhasil sesuai dengan keinginan mereka dengan strategi yang mereka terapkan. Salah satu strateginya adalah dengan pemberian kompensasi terhadap sumber daya manusia yang ada. Kompensasi dibutuhkan karyawan untuk bisa bekerja sesuai target dan keinginan yang akan dicapai perusahaan. Kompensasi yang dibahas dalam penelitian ini adalah gaji, tunjangan tambahan dan intensif lainnya.

Penelitian ini dilakukan secara metode kuantitatif dengan mengambil 3 variabel yaitu gaji, tunjangan tambahan, dan intensif lainnya. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa ketiganya memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dimana gaji (X1) sebesar 0,033 lebih kecil dari R deferensial, tunjangan (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari R deferensial, dan insentif (X3) sebesar 0,001 lebih kecil dari R deferensial.

**Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Karyawan.**

## PENDAHULUAN

Aset utama dalam sebuah perusahaan selain modal adalah karyawannya sendiri. Tanpa karyawan sebuah perusahaan tidak dapat bergerak, tujuan perusahaan tidak dapat tercapai karena pelaku utama perusahaan itu tidak ada. Makanya banyak yang mengatakan bahwa berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan tergantung pada sumber daya manusia dalam hal ini karyawannya.

Untuk menggerakkan karyawan kearah yang diinginkan oleh perusahaan maka perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang bisa mendorong para karyawan berkembang dengan baik. Salah satunya dengan memberikan penilaian yang objektif terhadap kinerja karyawan.

Sebelum perusahaan menilai karyawan secara objektif, perusahaan juga harus bisa mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dapat merangsang para karyawan bekerja secara optimal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Dengan pemberian kompensasi ini diharapkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan dapat mencapai hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Menurut Haditya (2017) pemberian kompensasi dapat mempengaruhi karyawan, cara berpikir karyawan, karyawan mana yang loyal terhadap perusahaan, tingkat motivasi karyawan, serta mempengaruhi biaya-biaya operasional yang

dikeluarkan oleh perusahaan. Perusahaan biasanya akan memiliki pertimbangan tertentu untuk menggunakan strategi kompensasi ini.

Dalam pemberian kompensasi terdapat beberapa pertimbangan. Pertimbangan yang pertama yaitu kompensasi yang diberikan harus tanggap dengan kondisi yang dialami karyawan. Tanggap disini yaitu bentuk kompensasi tersebut harus sesuai dengan lingkungan kerja karyawan, tujuan perusahaan, kondisi karyawan, dan struktur organisasi yang dimiliki oleh perusahaan. Hal-hal tersebut harus dipertimbangkan dengan matang oleh perusahaan.

Pertimbangan perusahaan yang kedua yaitu kompensasi yang diberikan harus mempertimbangkan motivasi karyawan dalam bekerja. Kompensasi hendaknya memberi efek positif terhadap motivasi karyawan dan memberikan kepuasan terhadap karyawan baik dari segi finansial atau kebutuhan-kebutuhan yang lain yang ada imbal balik terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Pembayaran secara langsung dapat dilakukan berdasarkan tambahan waktu atau berdasarkan kinerja. Pembayaran yang dilakukan atas dasar waktu merupakan kompensasi (gaji, upah) yang besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan menurut Ardana dkk (2012:155). Sistem waktu dalam kompensasi memiliki keunggulan mempermudah pemberian kompensasi dan

besarnya kompensasi lebih dipengaruhi oleh tingkat kehadiran karyawan.

Gaji merupakan suatu imbalan jasa atas penghasilan yang diberikan didasarkan pada berat atau ringannya tugas atau jabatan yang diduduki oleh pegawai dalam perusahaan tersebut (Wungu dan Brotoharjoso, 2003:56). Tunjangan merupakan pembayaran kompensasi finansial atau nonfinansial kepada karyawan secara tidak langsung untuk keberlanjutan mereka pada perusahaan (Bangun, 2012:294).

Kebijakan Kompensasi merupakan kebijaksanaan yang sangat penting dan hal ini berhubungan dengan peningkatan semangat kerja para karyawan, dan produktifitas kerja para karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi yaitu apa yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka kepada organisasi tersebut (Simamora, 2004).

Perusahaan harus melakukan suatu penilaian mengenai prestasi kerja yang dihasilkan dari karyawan tersebut. Hal ini dilakukan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menginginkan adanya suatu prestasi kerja dari karyawan yang maksimal dan dari suatu biaya kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Dilihat dari karyawan kompensasi merupakan suatu alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomi bagi para karyawan. Apabila kebijakan kompensasi sudah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa sangat puas dan termotivasi untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian suatu perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu pendapatan yang diterima oleh para karyawan sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2014:118). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai penukar dari suatu pemberian jasa mereka pada suatu perusahaan, Menurut S. Mangkuprawira (2011). Kompensasi juga meliputi suatu imbalan finansial, jasa, maupun tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai hubungan kerja, Menurut Henry Simamora (2004:441).

Sistem kompensasi sangat penting dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja demi keberlangsungan hidup perusahaan. Semangat kerja merupakan sesuatu yang menunjukkan sejauh mana para karyawan bersemangat untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan.

Dalam suatu perusahaan para karyawan memiliki peranan yang sangat penting untuk pelaksanaan pencapaian suatu tujuan perusahaan, bahkan fasilitas kerja yang telah tersedia berupa mesin-mesin maupun peralatan yang canggih memerlukan tenaga kerja sebagai operatornya. Dengan menggunakan berbagai fasilitas kerja tersebut, para karyawan dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik untuk meningkatkan semangat kerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengoptimalkan sistem pemberian kompensasi, seperti yang diungkapkan Anwar Mangkunegara (2006:9) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ditempuh oleh para karyawan untuk melakukan suatu tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Usaha keramik merupakan usaha yang bergerak pada bidang souvenir, sehingga dalam pelaksanaannya usaha ini mengutamakan kompensasi yang dapat memuaskan para karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh UKM tercermin dari kinerja karyawan yang ada, dimana karyawan harus memiliki kualitas yang baik sehingga dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Salah satu faktor yang mendorong semangat kerja yang maksimal yaitu dengan cara memperhatikan sistem kompensasi yang diterapkan oleh UKM.

Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan pelayanan umum UKM Keramik Dinoyo Malang. Karyawan selayaknya mendapat perhatian mengenai kompensasi yang diterima, apakah dengan sistem kompensasi yang telah diterapkan saat ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehubungan dengan kontribusinya yang sangat penting berkenaan dengan prestasi demi kemajuan kualitas produk pada umumnya.

Sistem kompensasi yang diberikan perusahaan sebaiknya dapat menggugah semangat karyawan pelayanan umum agar tercapai kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja patut menjadi pertimbangan bagi pihak UKM supaya terungkap sistem kompensasi yang dapat menciptakan kepuasan kerja dan menghasilkan produk yang sesuai dengan tujuan UKM.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Keramik sangat penting dilakukan untuk mengembangkan usaha keramik agar mencapai target yang di butuhkan. Tujuan dari penelitian ini adalah

untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja karyawan dalam usaha keramik yang ada pada Usaha Keramik Dinoyo Malang di Jln. Mayjen Haryono Gg.XI RT.02 RW.05 NO.461.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada UKM Keramik Dinoyo Malang di jalan Mayjen Haryono Malang, Gg.XI RT.02 RW.05 NO.461, Adapun beberapa alasan peneliti memilih lokasi ini karena Mudah untuk di jangkau dan juga untuk menghemat biaya,oleh karena itu peneliti bisa mendapatkan hasil yang maksimal dalam penelitian.

### Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode Metode pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang paling penting dalam penelitian, oleh karena itu seorang peneliti harus terampil dalam melakukan pengumpulan data agar bisa mendapatkan hasil atau data yang benar. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian.

yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamataa secara langsung ke pengusaha untuk mengetahui aktivitas perusahaan.

### Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang terkit dengan tema penulisan secara langsung kepada pihak pengusaha untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penulisan penilitian.

No	Usia	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	20-29 tahun	10	25 %
2	30-39 tahun	20	50 %
3	>40 tahun	10	25 %
Jumlah		40	100 %

### Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu pengambilan gambar atau foto untuk bahan penulisan baik berupa karangan, memo, pengumuman, intruksi, majalah, buletin, pernyataan, aturan suatu lembaga masyarakat, dan beritakan kepada media massa.

### Angket atau kuisisioner

Angket atau kuisisioner merupakan suatu daftar dari pertanyaan yang diberikan secara

langsung kepada karyawan untuk diisi dan dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti yang memberikan aangket tersebut. Data angket tersebut yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang lebih lengkap. Adapun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup atau yang sudah disiapkan jawabannya sehingga informan tinggal memilih jawaban yang sudah di sediakan oleh peneliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada UKM Keramik Dinoyo Malang di jalan Mayjen Haryono Malang, Gg.XI RT.02 RW.05 NO.461, adapun beberapa alasan peneliti memilih lokasi ini karena mudah untuk di jangkau dan juga untuk menghemat biaya, oleh karena itu peneliti bisa mendapatkan hasil yang maksimal dalam penelitian.

### Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini mendapat 40 responden / karyawan yang bekerja pada UKM Keramik Dinoyo Malang. Adapun data responden berupa nama, umur, jenis kelamin, pendidikan, data yang disajikan sebagai berikut :

### deskripsi jenis kelamin responden

Tabel 4.1:Deskripsi jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	Laki-laki	26	65 %
2	Perempuan	14	35 %
Jumlah		40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan data diketahui bahwa responden atau jumlah karyawan lebih dominan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 (65%) orang, dan jumlah responden atau jumlah karyawan perempuan sebanyak 14 (35%) jadi total keseluruhan jumlah responden atau karyawan tersebut adalah 40 orang yang bekerja sebagai karyawan di UKM Keramik Dinoyo Malang.

### Deskripsi usia responden.

Tabel 4.2: Deskripsi usia responden.

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan data diketahui bahwa responden atau jumlah karyawan yang bekerja diusia 20-29 tahun ada berjumlah 10 orang atau berkisar 25%, yang berusia 30-39 tahun sebanyak 20 (50%) orang, dan usia >40 tahun ada berjumlah 10 orang atau berkisar 25% yang bekerja pada UKM Keramik Dinoyo Malang.

### Deskripsi pendidikan responden.

Tabel 4.3: Deskripsi pendidikan responden.

No	Jawaban	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0%
3	Ragu-ragu	2	2	2	2	2	10	5 %
4	Setuju	4	10	3	4	2	23	11,5 %
5	Sangat Setuju	34	28	35	34	36	167	83,5%
Jumlah		40	40	40	40	40	200	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan data diketahui bahwa responden atau karyawan yang bekerja di UKM Keramik Dinoyo Malang dari tingkat pendidikan terdiri sebagai berikut : yang berpendidikan SD ada berjumlah 23 orang berkisar 57.5%, berpendidikan SMP berjumlah 13 orang atau berkisar 32.5%, dan berpendidikan SMA 4 orang atau berkisar 10%.

### Analisis Data dan Pembahasan

#### Gaji (X1)

Gaji atau upah secara umum berkaitan dengan tarif dimana waktu kerja karyawan yang dilakukan per jam dimana semakin lama karyawan bekerja akan semakin besar jumlah upah yang diperoleh karyawan. Upah digunakan sebagai pembayaran untuk karyawan yang bergerak dibidang produksi ataupun pemeliharaandalam perusahaan. Adapun pembayaran gaji biasa menggunakan waktu/periode mingguan, bulanan bahkan tahunan. Pengukuran variabel gaji (X<sub>1</sub>) menggunakan 5 pernyataan, dengan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.4: Deskripsi Gaji

No	Jawaban	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0%
3	Ragu-ragu	2	8	6	5	2	23	11,5%
4	Setuju	4	14	20	13	4	55	27,5%
5	Sangat Setuju	34	18	14	22	34	122	61%
Jumlah		40	40	40	40	40	200	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa sebanyak 61% responden sangat setuju apabila gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga, gaji yang diberikan sesuai juga dengan jabatan, dan gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan

#### Tunjangan (X2)

Pemberian tunjangan dapat dilakukan dengan bermacam-macam bentuk. Sebagai contoh dari tunjangan yaitu pemberian asuransi kesehatan

maupun asuransi jiwa kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan. Pengukuran variabel tunjangan (X<sub>2</sub>) menggunakan 5 pertanyaan, dengan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.5: Deskripsi Tunjangan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa sebanyak 83,5% responden atau karyawan yang sangat setuju dengan tunjangan yang diberikan, tunjangan cuti, tunjangan yang diberikan membuat karyawan mendorong untuk

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	SD	23	57,5 %
2	SMP	13	32,5 %
3	SMA	4	10 %
Jumlah		40	100 %

memberikan potensi terbaik bagi perusahaan dan tunjangan yang diberikan pula membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.

#### Insentif (X3)

Insentif adalah pemberian tambahan berupa uang kartal di luar gaji/upah yang diberikan perusahaan. Dalam cara pemberian insentif dilakukan melalui berbagai beberapa cara dan kemudian akan disesuaikan dengan hasil penjualan maupun keuntungan yang ada pada perusahaan. Pengukuran variabel Insentif (X<sub>3</sub>) menggunakan 5 pertanyaan, dengan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 : Deskripsi insentif

No	Jawaban	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0	0	1	0	1	0,50%
3	Ragu-ragu	2	2	2	4	2	12	6%
4	Setuju	1	4	4	2	2	13	6,5%
5	Sangat Setuju	37	34	34	33	36	174	87%
Jumlah		40	40	40	40	40	200	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa sebanyak 87% responden atau karyawan sangat setuju atas tunjangan-tunjangan dan produktivitas, hasil penjualan, keuntungan ataupun dengan upaya pemangkasan anggaran yang diberikan perusahaan pada UKM Keramik Dinoyo Malang.

#### Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana akan menunjukkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka Menurut Handoko (1996:193). Hal serupa juga diungkapkan oleh Luthans (2006:243) yaitu kepuasan kerja merupakan hasil sebuah persepsi

pegawai tentang sejauh mana pekerjaan dapat memberikan segala sesuatu yang berarti untuk pegawai itu sendiri. Pengukuran variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) menggunakan 7 pertanyaan, dengan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.7: Deskripsi kepuasan kerja

No	Jawaban	Y .1	Y .2	Y .3	Y .4	Y .5	Y .6	Y .7	Total	Persentase	
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	
2	Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	
3	Ragu-ragu	1	2	2	2	2	2	2	13	4,7%	
4	Setuju	2	4	6	4	4	1	2	23	8,2%	
5	Sangat Setuju	3	3	3	3	3	3	3	36	24	87,1%
Jumlah		4	4	4	4	4	4	4	40	28	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa sebanyak 87.1% responden atau karyawan yang bekerja pada UKM Keramik Dinoyo Malang sangat setuju apabila penempatan kerja yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, gaji yang diberikan sesuai pula dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh karyawan, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak digunakan oleh karyawan, gaji karyawan diberikan atau diterima tepat waktu, komunikasi antara karyawan dan pemimpin terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah, promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.

### Pengujian Instrumen

#### Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid suatu kuesioner, adapun data yang dinyatakan valid apabila nilai korelasi yaitu  $(r_{hitung}) > (r_{tabel})$ . Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat dan memiliki kecermatan yang tinggi. Berikut disajikan hasil pengujian instrumen uji validitas:

Tabel 4.8: Uji Validitas

No/Pert	r hitung Gaji ( $X_1$ )	r tabel	Kesimpulan
1	0,662	0,312	Valid
2	0,644		Valid
3	0,717		Valid
4	0,621		Valid
5	0,583		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu untuk variabel gaji ( $X_1$ ) terdiri dari 5 pernyataan, dari semua pernyataan data dinyatakan valid karena nilai  $(r_{hitung}) > (r_{tabel})$  sebesar 0,312.

Tabel 4.9: Uji Validitas

No/Pert	r hitung Tunjangan ( $X_2$ )	r tabel	Kesimpulan
1	0,849	0,312	Valid
2	0,685		Valid
3	0,853		Valid
4	0,849		Valid
5	0,886		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu untuk variabel tunjangan ( $X_2$ ) terdiri dari 5 pernyataan, dari semua pernyataan data dinyatakan valid karena nilai  $(r_{hitung}) > (r_{tabel})$  sebesar 0,312.

Tabel 4.10: Uji Validitas

No/Pert	r hitung Insentif ( $X_3$ )	r tabel	Kesimpulan
1	0,663	0,312	Valid
2	0,565		Valid
3	0,805		Valid
4	0,785		Valid
5	0,805		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu untuk variabel Insentif ( $X_3$ ) terdiri dari 5 pernyataan, dari semua pernyataan data dinyatakan valid karena nilai  $(r_{hitung}) > (r_{tabel})$  sebesar 0,312.

Tabel 4.11: Uji Validitas

No/Pert	r hitung Kepuasan Kerja ( $Y$ )	r tabel	Kesimpulan
1	0,706	0,312	Valid
2	0,759		Valid
3	0,662		Valid
4	0,723		Valid
5	0,870		Valid
6	0,860		Valid
7	0,939		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu untuk variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) terdiri dari 7 pernyataan, dari semua pernyataan data dinyatakan valid karena nilai  $(r_{hitung}) > (r_{tabel})$  sebesar 0,312.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat kepercayaan atau keabsahan instrumen yang dipergunakan, dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan koefisiensi *alpha cronbach* untuk mengetahui apakah hasil pengukuran data yang diperoleh memenuhi syarat reliabilitas atau tidak. Adapun kriteria reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* adalah apabila hasil korelasi *alpha* lebih besar dari 0,6 maka instrumen dikatakan reliabel dan sebaliknya. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12: Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
(X <sub>1</sub> )	0,629	0,6	Reliabel
(X <sub>2</sub> )	0,877		Reliabel
(X <sub>3</sub> )	0,748		Reliabel
(Y)	0,895		Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

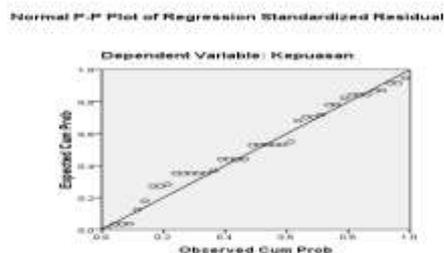
Dari tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari variabel gaji (X<sub>1</sub>), variabel tunjangan (X<sub>2</sub>), variabel insentif (X<sub>3</sub>), dan variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,6 dengan demikian item pernyataan untuk semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas.**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui bentuk data normal atau tidak dilihat dari gambar *normal probability plot*. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, jika demikian maka data dinyatakan normal. Berikut Gambar yang memperlihatkan normal *P-Plot Of Regresion Standarized Residual* uji normalitas.

Gambar 4.1 : Uji Normalitas Distribusi



Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari gambar, data dinyatakan memenuhi uji normalitas (normal), karena penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal *P-Plot Of Regresion Standarized Residual* berada

disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

**Uji Multikolinearitas**

Gejala multikolinearitas yaitu gejala korelasi antar variabel independen. Adapun model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Deteksi multikolinearitas diketahui dari nilai VIF, jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka data dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Berikut adalah tabel hasil pengujian multikolinearitas.

Tabel 4.13: Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
(X <sub>1</sub> )	1.765	Tidak terjadi gejala Multikolinieritas
(X <sub>2</sub> )	3.931	Tidak terjadi gejala Multikolinieritas
(X <sub>3</sub> )	4.214	Tidak terjadi gejala Multikolinieritas

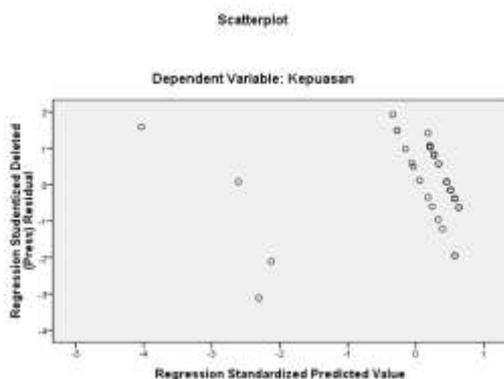
Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa untuk variabel gaji (X<sub>1</sub>), variabel tunjangan (X<sub>2</sub>), dan variabel insentif (X<sub>3</sub>) tidak terjadi gejala multikolinieritas dengan ditunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10,000.

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam regresi varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heterokedastisitas merupakan gejala varians yang berbeda, sedangkan homokedastisitas merupakan gejala varians residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun data yang baik seharusnya tidak mengalami gejala heterokedastisitas, dalam penelitian ini digunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel bebas dan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan jika ada pola tertentu, maka dalam model regresi diduga terdapat masalah heterokedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Berikut gambar memperlihatkan grafik plot uji heteroskedastisitas.

**Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas**



Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan gambar 4.2 dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena penyebaran data pada diagram terletak di antara nilai 0 dari sumbu X dan sumbu Y dan penyebaran data tidak ada pola yang jelas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaji, tunjangan, dan insentif terhadap kepuasan kerja pada UKM Keramik Dinoyo Malang. Hasil uji regresi linear berganda diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.14: Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B Unstandardized Coefficients	Keterangan
Constant	1.803	Positif
(X <sub>1</sub> )	0.157	Positif
(X <sub>2</sub> )	0.791	Positif
(X <sub>3</sub> )	0.397	Positif

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dibuat persamaan regresi untuk mengukur tingkat pengaruh dari variabel gaji, tunjangan dan insentif terhadap kepuasan kerja di UKM Keramik Dinoyo Malang. Digunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,803 + 0,157 X_1 + 0,791 X_2 + 0,397 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat diartikan bahwa, nilai variabel kepuasan konsumen (Y) sebesar nilai konstanta sebanyak 1,803, sedangkan untuk keseluruhan nilai variabel sebanyak 3,148, dengan demikian makna dari nilai regresi masing-masing variabel sebagai berikut:

Y = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel kepuasan kerja (Y) yaitu variabel gaji (X<sub>1</sub>), variabel tunjangan (X<sub>2</sub>), dan variabel insentif (X<sub>3</sub>).

X<sub>1</sub> = koefisien regresi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,157 dengan tanda menyatakan bahwa variabel gaji (X<sub>1</sub>) mempunyai

pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

X<sub>2</sub> = koefisien regresi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,791 dengan tanda menyatakan bahwa variabel tunjangan (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

X<sub>3</sub> = koefisien regresi (X<sub>3</sub>) sebesar 0,397 dengan tanda menyatakan bahwa variabel insentif (X<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t (Parsial)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing pengaruh variabel gaji, tunjangan, dan insentif terhadap kepuasan kerja pada pada UKM Keramik Dinoyo Malang, adapun besarnya nilai masing-masing (parsial) pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.15: Hasil Output Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.803	1.409		1.280	.209
	Gaji	.157	.071	.120	2.220	.033
	Tunjangan	.791	.102	.625	7.756	.000
	Insentif	.397	.114	.291	3.482	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil perhitungan uji t untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yaitu:

- 1) Variabel gaji (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar (2,220 > t<sub>tabel</sub> 2.028) dengan nilai signifikan sebesar 0,033, sehingga menerima H<sub>1</sub>.
- 2) Variabel Tunjangan (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar (7,756 > t<sub>tabel</sub> 2.028) dengan nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga menerima H<sub>2</sub>. Hal ini membuktikan bahwa variabel tunjangan lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja, dengan diberinya tunjangan oleh perusahaan membuat karyawan puas dan semangat akan bekerja.
- 3) Variabel Insentif (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar (3,482 > t<sub>tabel</sub> 2.028) dengan nilai signifikan sebesar 0,001, sehingga menerima H<sub>3</sub>.

**Uji F (Simultan)**

Uji F secara simultan yaitu uji statistik untuk mengetahui pengaruh variabel gaji (X<sub>1</sub>),

variabel tunjangan ( $X_2$ ), dan variabel insentif ( $X_3$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) secara bersama/universal, berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut :

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.124	3	88.708	189.512	.000 <sup>a</sup>
	Residual	16.851	36	.468		
	Total	282.975	39			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji, Tunjangan

b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaji, tunjangan dan insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F$  hitung  $189,512 > F$  tabel  $2,86$  sehingga disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima yang berarti terdapat pengaruh gaji, tunjangan dan insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja.

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

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini pada dasarnya yaitu untuk suatu pengukuran seberapa jauh dari kemampuan suatu model dalam menjelaskan suatu variasi pada variabel dependen itu sendiri. Hasil uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.17: Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 <sup>a</sup>	.940	.935	.68417

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji, Tunjangan

b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan hasil output didapatkan nilai *r square* sebesar  $0,940$  artinya variabel gaji ( $X_1$ ), variabel tunjangan ( $X_2$ ), dan variabel insentif ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) pada pada pada UKM Keramik Dinoyo Malang, sebesar  $94,0\%$  dan sisanya sebesar  $0,060$  atau  $6\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar  $0,157$ , tunjangan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar  $0,791$ , dan insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja sebesar  $0,397$ . Secara bersama-sama variabel gaji, tunjangan, dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UKM Keramik Dinoyo Malang sebesar  $94,0\%$  atau  $0,940$ .

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar  $0,157$ , tunjangan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar  $0,791$ , dan insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar  $0,397$ . Secara bersama-sama variabel gaji, tunjangan, dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UKM Keramik Dinoyo Malang sebesar  $94,0\%$  atau  $0,940$ .

#### Pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis yang telah disajikan membuktikan bahwa gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar ( $2,220 > t_{tabel} 2.028$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,033$ , sehingga menerima  $H_1$ . Berdasarkan data diketahui bahwa sebanyak  $61\%$  responden sangat setuju apabila gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga, gaji yang diberikan sesuai juga dengan jabatan, dan gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan.

Gaji merupakan suatu imbalan jasa atas hasil pemberian yang didasarkan pada tugas atau jabatan yang diduduki oleh pegawai pada perusahaan tersebut (Wungu dan Brotoharjoso, 2003:56). Tunjangan merupakan pembayaran kompensasi finansial atau nonfinansial kepada karyawan secara tidak langsung untuk keberlanjutan mereka pada perusahaan (Bangun, 2012:294).

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan kepada karyawan dan terlepas dari lamanya jam kerja dalam perusahaan.

#### Pengaruh tunjangan terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis yang telah disajikan membuktikan bahwa tunjangan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar ( $7,756 > t_{tabel} 2.028$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000$ , sehingga menerima  $H_2$ . Berdasarkan data diketahui bahwa sebanyak  $83,5\%$  responden sangat setuju dengan tunjangan yang diberikan, tunjangan cuti, tunjangan yang diberikan membuat karyawan mendorong untuk memberikan potensi terbaik bagi perusahaan dan tunjangan yang diberikan pula membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.

Pemberian tunjangan dapat dilakukan dengan bermacam-macam bentuk. Contoh yaitu pemberian asuransi kesehatan maupun asuransi jiwa. Selain itu tunjangan berupa paket wisata yang dibiayai oleh perusahaan untuk karyawan yang bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Adapula program tunjangan pensiun dan berbagai tunjangan lainnya.

#### **Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja**

Hasil analisis yang telah disajikan membuktikan bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar ( $3,482 > t_{\text{tabel}} 2.028$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,001, sehingga menerima  $H_3$ . Berdasarkan data diketahui bahwa sebanyak 87% responden sangat setuju atas tunjangan-tunjangan dan produktivitas, hasil penjualan, keuntungan ataupun dengan upaya pemangkasan anggaran yang diberikan perusahaan pada UKM Keramik Dinoyo Malang

Insentif adalah suatu pemberian tambahan berupa uang kartal di luar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Dilakukan berbagai program yang disesuaikan dengan hasil penjualan keuntungan maupun dengan pemangkasan anggaran suatu dalam perusahaan.

Mangkunegara dalam Marianus Subianto (2004:89) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Manullang (2004:147) insentif merupakan Pemberian insentif kepada para karyawan baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak dan melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.

#### **Pengaruh gaji, tunjangan dan insentif terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil uji F membuktikan bahwa secara simultan (bersama-sama) gaji, tunjangan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 189,512 dengan nilai signifikan (0,000), atau berpengaruh sebesar 94,0%, sehingga menerima  $H_4$ . Berdasarkan data dapat dipahami bahwa kepuasan kerja dapat tercapai dengan adanya gaji yang diberikan sesuai dengan kinerja yang dikerjakan, tunjangan yang diberikan kepada karyawan, serta insentif yang diberikan kepada karyawan yang baik pula sesuai dengan produktivitas.

Berdasarkan hasil diketahui bahwa gaji berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan

kerja, tunjangan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dan insentif berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, serta secara bersamaan-sama gaji, tunjangan dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pada Usaha Keramik Dinoyo Malang di Jln. Mayjen Haryono Gg.XI RT.02 RW.05 NO.461 yaitu sebesar 94,0 %.

Cara untuk menggapai sebuah kepuasan kerja yaitu dengan tercapainya kebutuhan keluarga, gaji yang diberikan sesuai juga dengan jabatan, dan gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan, tunjangan yang diberikan, tunjangan cuti, tunjangan yang diberikan membuat karyawan mendorong untuk memberikan potensi terbaik bagi perusahaan dan tunjangan yang diberikan pula membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan, tunjangan-tunjangan dan produktivitas, hasil penjualan, keuntungan ataupun dengan upaya pemangkasan anggaran yang diberikan perusahaan pada UKM Keramik Dinoyo Malang

. Hasil penelitian ini sepaham dengan penelitian yang dilakukan peneliti-peneliti terdahulu yang membuktikan bahwa pengaruh kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian yang dipaparkan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dengan pembuktian, variabel gaji ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar ( $2,220 > t_{\text{tabel}} 2.028$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,033
2. Tunjangan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dengan pembuktian variabel tunjangan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar ( $7,756 > t_{\text{tabel}} 2.028$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dengan pembuktian variabel insentif ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar ( $3,482 > t_{\text{tabel}} 2.028$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,001.
4. Berdasarkan analisis secara simultan diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaji, tunjangan dan insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $189,512 > F$  tabel 2,86 sehingga disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima yang berarti terdapat pengaruh gaji, tunjangan dan insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, Candra, Rini. 2016. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rs Dharma Kerti. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4
- Mangkunegara Prabu Anwar, Tahun 2006, *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- I Komang, Ardana. 2012. *Manajemen SDM*. Yogyakarta. Graha ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen SDM". Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, H. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed 3*, Cetakan Ke 1, Yogyakarta: STIE YKPN
- Irianto, Yusuf. 2012. Tema Pokok Manajemen SDA, Penerbit Insan Cendekiawan, Surabaya.
- Kasenda, Ririvega. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.1. No. 3. Hal. 853-859
- Mardiani, Any, dkk. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 3, Nomor 3
- Muayanah, Siti. Skripsi. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Universitas Pandanaran Senarang.
- Noto Atmodjo, Soekidjo. 2014. *Pengembangan SDM*, Cetakan Ke-2, Penerbit Reneka Cipta, Jakarta.
- Rizki Akbar Haditya. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Daerah Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 51 No. 1 Oktober 2017
- Sugiyono.2014. Metode Penelitian Kuantitati, Kualitati, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Subianto, Marianus. 2016. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Bisnis*, Vol. 4. No. 3 Hal. 698-712.
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1 (1): 41-45
- Tan, Roymond, dkk. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku organisasi kewarganegaraan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada 3H Motosport. *Jurnal AGORA*. Volume. 5, Nomor. 1,
- Vannecia, M.S. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kewarganegaraan Organisasional Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA* Volume.1, Nomor.1
- Wulansari, Puspita, dkk. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 14. No. 2

