

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK MEGA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Intan Kusumaningtyas
Bank Mega Solo

Alwi Suddin
Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

This study aims to analyze the significance of the effect of: (1) financial compensation to job satisfaction, (2) non-financial compensation to job satisfaction, (3) motivation to job satisfaction, (4) financial compensation moderated motivation to job satisfaction, (5) non-financial compensation are moderated by the motivation to work on job satisfaction of employees of Bank Mega Cluster Surakarta. Bank Mega Cluster employee population Surakarta October 2011 totaled 346 people. Random sample as many as 70 people. The data collection technique using a questionnaire through validity and reliability. Data analysis techniques using classical assumption test, multiple linear regression, and the absolute difference test. The results obtained by the analysis of (1) all of the variables proved valid questionnaires, (2) questionnaire questionnaire all variables proved reliable (3) test multikononlinearitas pass the test, pass the test heteroscedasticity test, autocorrelation test pass the test, pass the test and normality test. Conclusion of the study: (1) significant financial compensation to employee job satisfaction, (2) non-financial compensation significant effect on job satisfaction of employees, (3) motivation significant effect on job satisfaction, (4) financial compensation is not proven moderated by motivation (5) non-financial compensation is also not proven to be moderated by the motivation to work.

Keywords: *financial compensation, non-financial compensation, work motivation, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja dirasakan sangat penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena manusia merupakan faktor dan pemeran utama proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak (Allen dalam As'ad 2003: 56). Ahli teori kepuasan berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan pada diri seseorang dan bagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan. Teori kepuasan mengacu pada "statis" karena teori tersebut berhubungan hanya pada satu atau beberapa hal dalam satu waktu

tertentu, baik masa lalu maupun masa sekarang. Oleh karena itu, teori itu tidak perlu memprediksi motivasi atau perilaku kerja, tetapi memahami apa yang memotivasi seseorang dalam bekerja (Luthan, 2006: 280).

Tiap orang akan melakukan segala sesuatu yang diinginkannya atas dasar motivasi dalam dirinya. Tanpa motivasi, orang tidak akan bergerak. Malah acapkali pekerjaan itu dapat diselesaikan dengan baik oleh orang yang bermotivasi kuat, sebaliknya dengan berkecakapan tinggi tanpa motivasi yang cukup maka seseorang tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut Gerungan, 2002: 146). "Motivasi adalah keandalan kejiwa-

an dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan pendorong atau komando untuk mengarahkan karyawan dan hal ini juga menunjukkan betapa pentingnya motivasi dalam kepuasan kerja dalam suatu organisasi.

Banyak organisasi yang mengalami perubahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif, ketidakpuasan karyawan mungkin lebih banyak terjadi. Ketika ketidakpuasan terjadi, maka stabilitas dan keberhasilan organisasi akan terhambat. Gejala dari kurang stabilnya organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisisnya karena kepuasan mempunyai konotasi yang beranekaragam.

Menurut Ambar Sulistyani dan Rosidah (2003: 206), "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas jasa mereka". Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Kompensasi ini ada dua macam yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Baik kompensasi finansial maupun non finansial sangatlah penting bagi karyawan karena hal ini menyangkut kebutuhan manusia yang harus dipenuhi. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, bonus dan kompensasi non finansial dapat berupa lingkungan kerja dan lainnya.

Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan-perbedaan kompensasi berdasarkan perbedaan tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, produktivitas dan keahlian manajerial. Sedangkan perbedaan ras, kelompok atau jenis kelamin akan ditentang karyawan. Menurut Ambar Sulistyani dan Rosidah (2003: 206), bila kompensasi diberikan secara

benar maka karyawan akan termotivasi dan lebu terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Bank Mega dalam rangka peningkatan kinerja dari para karyawan, berusaha untuk memperhatikan apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari penelitian dan pendapat para pakar di atas, menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya dari kepuasan ini diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Hal ini untuk menguji apakah benar kompensasi yang dijadikan variabel *independen* dan motivasi yang dijadikan sebagai variabel *moderasi* memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh: (1) kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja, (3) motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, (4) kompensasi finansial yang dimoderasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, (5) kompensasi non finansial yang dimoderasi oleh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta. Manfaat praktis yang diharapkan adalah sebagai sumbangan informasi bagi Bank Mega *Cluster* Surakarta tentang adanya pengaruh kompensasi baik secara finansial maupun nonfinansial yang dimoderasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta, dengan mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial yang dimoderasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka diharapkan kebijakan yang diambil oleh Bank Mega *Cluster* Surakarta berorientasi pada variabel tersebut.

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H2: Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

- H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
 H4: Kompensasi finansial yang dimoderasi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
 H5: Kompensasi non finansial yang dimoderasi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Bank Mega *Cluster* Surakarta yang terdiri dari 1 kantor cabang (KC) Solo dan 5 kantor cabang pembantu (KCP) yaitu cabang pembantu Sragen, Klaten, Jl. Urip Sumoharjo, Boyolali dan Sukoharjo.

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”(Sugiyono, 2005: 55). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 346 orang.

Sampel merupakan suatu himpunan bagian dari populasi (Kuncoro, 2003: 103). Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 120), sebuah penelitian subjeknya besar, sampelnya dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Untuk menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *proportional cluster random sampling*, yang artinya pengambilan sampel secara seimbang atau sebanding banyaknya subjek pada karyawan Bank Mega disetiap cabang tersebut. Proporsi sampel yang diambil yaitu 20% dari populasi.

Tabel 1
 Jumlah Sampel

| Nama cabang | Populasi | Sampel |
|------------------------|----------|--------|
| KC Solo | 105 | 21 |
| KCP Sragen | 42 | 9 |
| KCP Boyolali | 46 | 9 |
| KCP Jl. Urip Sumoharjo | 45 | 9 |
| KCP Klaten | 49 | 10 |
| KCP Sukoharjo | 59 | 12 |
| Total | 346 | 70 |

Sumber: Data pegawai Bank Mega *Cluster* Surakarta Bulan Oktober 2011

Identifikasi Variabel

- Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Nur Indriantoro, 2009: 63). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).
- Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain(Nur Indriantoro, 2009: 63). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2).
- Variabel moderasi variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen (Nur Indriantoro, 2009: 64). Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X3).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan/ Pernyataan tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi, 2006: 139). Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yaitu pernyataan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban kepada beberapa alternatif saja atau kepada satu jawaban saja.

Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah Skala Likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel- variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor 1-5 (Sugiyono, 2004: 86).

Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedang uji asumsi klasik dengan uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan uji nilai selisih mutlak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Populasi dan Responden

Penelitian ini dilakukan pada Bank

Mega Cluster Surakarta. Bank Mega Cluster Surakarta terdiri dari 5 kantor yaitu 1 kantor cabang dan 4 kantor cabang pembantu dengan jumlah karyawan 346 orang.

Dengan jumlah populasi sebanyak 346 orang, maka diambil sampel sejumlah 70 orang (20% dari populasi) hal ini berdasarkan Suharsimi Arikunto (2006: 120) yang menyebutkan bahwa sebuah penelitian dengan subjek besar, sampelnya dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *proportional cluster random sampling*, yang artinya pengambilan sampel secara seimbang atau sebanding banyaknya subjek pada karyawan Bank Mega di setiap cabang tersebut.

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti membagikan 70 kuesioner kepada responden dan keseluruhan kuesioner tersebut telah kembali kepada peneliti.

Gambaran responden berdasarkan pendidikan, tingkat pendidikan SMA sejumlah 4 orang, diploma III 12 orang, S-1 52 orang dan S-2 2 orang. Dari data tersebut maka mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S-1 dengan besarnya persentase 74,29%.

Berdasar lama bekerja dapat diketahui persentase responden bekerja di Bank Mega yaitu < 1 tahun sejumlah 32 orang (45,71%), 1-5 tahun 37 orang (52,86%), > 5 tahun 1 orang (1,43%) sehingga mayoritas lama masa kerja responden yaitu 1-5 tahun (52,86%).

Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, dilakukan pengumpulan data dari responden sejumlah 70 kuesioner di Bank Mega Cluster Surakarta. Berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan, kemudian dilakukan *scoring* (penilaian) yang berpedoman pada Skala *Likert* 5 poin. Untuk menjamin kelayakan instrumen penelitian maka sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen kemudian uji asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda dan uji selisih

mutlak. Dalam teknik analisis data penelitian ini menggunakan bantuan program komputer *SPSS for windows* yang dilakukan di Unit Pengolahan Data Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

- Hasil uji validitas variabel kompensasi finansial (X1) diketahui bahwa 6 item pernyataan pada variabel kompensasi finansial terbukti *valid* karena mempunyai tingkat signifikansi $\leq 0,05$.
- Hasil uji validitas variabel kompensasi non finansial (X2) diketahui bahwa 10 item pernyataan pada variabel kompensasi non finansial terbukti *valid* karena mempunyai tingkat signifikansi $\leq 0,05$.
- Hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X3) diketahui bahwa 10 item pernyataan pada variabel motivasi kerja terbukti *valid* karena mempunyai tingkat signifikansi $\leq 0,05$.
- Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) diketahui bahwa 10 item pernyataan pada variabel kepuasan kerja juga terbukti *valid* karena mempunyai tingkat signifikansi $\leq 0,05$.
- Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS menunjukkan bahwa semua instrumen variabel yaitu kompensasi finansial (0,873), kompensasi non finansial (0,767), motivasi kerja (0,722), dan kepuasan kerja (0,787) terbukti reliabel karena masing-masing memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikonolinearitas

Kriteria untuk melihat ada tidaknya multikonolinearitas pada model regresi dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation tolerance* (VIF). Apabila nilai *tolerance* >0,1 dan nilai VIF dari masing-masing variabel <10, maka tidak terjadi multikonolinearitas. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai *tolerance* pada masing-masing variabel > 0,1 dan nilai VIF pada masing-masing variabel < 10, sehingga model regresi tersebut bebas dari masalah multikonolinearitas. Dapat disimpulkan

bahwa masing-masing variabel yaitu kompensasi finansial, kompensasi non finansial, motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak saling berkorelasi linier.

b. Uji Autokorelasi

Pengujian ada tidaknya autokorelasi pada model regresi dilakukan dengan *Runs Test* sedangkan model regresi dikatakan bebas dari autokorelasi apabila dari *Runs Test* menghasilkan nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > 0,05. Dengan melihat nilai *Asymp.sig (2-tailed)* dari *Runs Test* sebesar 0,149 (> 0,05) yang berarti tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi autokorelasi sehingga olah data dapat dilanjutkan dan digunakan untuk penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Glejser Test* dengan cara meregres ulang variabel *absolut residual* dengan semua variabel independen. Kriteria uji dari pengujian ini jika masing-masing variabel independen tidak signifikan terhadap *absolut residual* atau *p value* > 0,05 maka model ini tidak terjadi masalah herteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji herteroskedastisitas diketahui nilai sig (*p value*) pada masing-masing variabel > 0,05, hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria

pengujian apabila menghasilkan nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > 0,05 maka residual dikatakan normal. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel *unstandardized residual (res_1)* menghasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0,685 dengan nilai *Asymp.sig (2-tailed)* = 0,736 (>0,05) maka *unstandardized residual (res_1)* berdistribusi normal. Hal ini berarti bahwa data pada model regresi tersebut berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang telah ditentukan, maka digunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil uji ini akan dapat dilihat pengaruh dari kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta.

Dari hasil analisis tabel 2 dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,292 + 0,223 X_1 + 0,445 X_2 + 0,377 X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 4,292 menunjukkan hubungan searah antara variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega. Variabel kompensasi finansial (*X1*) memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,223, hal ini menunjukkan setiap kenaikan dari kompensasi finansial akan diimbangi dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan jika variabel lain (*X2* dan *X3*) mempunyai nilai nol atau konstan.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel Penjelas | Koefisien | Nilai t | Signifikansi |
|---------------------------------|-----------|---------|--------------|
| Konstanta | 4,292 | 1,093 | 0,278 |
| Kompensasi Finansial | 0,223 | 2,437 | 0,017 |
| Kompensasi Non Finansial | 0,445 | 4,107 | 0,000 |
| Motivasi Kerja | 0,377 | 2,896 | 0,005 |
| F : 31,516 | | | 0,000 |
| Adjusted R ² : 0,570 | | | |

Sumber : Data primer diolah, 2011

Variabel kompensasi non finansial (X2) memberikan kontribusi positif sebesar 0,445, hal ini menunjukkan setiap kenaikan dari kompensasi non finansial akan diimbangi dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan jika variabel lain (X1 dan X3) mempunyai nilai nol atau konstan.

Variabel motivasi kerja (X3) memberikan kontribusi positif sebesar 0,377, hal ini menunjukkan setiap kenaikan dari motivasi kerja akan memberikan kontribusi peningkatan kepuasan kerja jika variabel lain (X1 dan X2) mempunyai nilai nol atau konstan.

Uji t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis, dapat diuraikan pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y sebagai berikut:

1. Pengaruh X1 (kompensasi finansial) terhadap Y (kepuasan kerja)

Dari hasil analisis didapatkan nilai $t = 2,437$ dan $p = 0,017$ ($< 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh signifikan dari kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang mengemukakan "Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega Cluster Surakarta" terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh X2 (kompensasi non finansial) terhadap Y (kepuasan kerja)

Dari hasil analisis pada tabel 2 di atas, didapatkan nilai $t = 4,107$ dan $p = 0,000$ ($< 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh signifikan dari kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang mengemukakan "Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega Cluster Surakarta" terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh X3 (motivasi kerja) terhadap Y (kepuasan kerja)

Dari hasil analisis pada tabel 2 di atas, didapatkan nilai $t = 2,896$ dan $p = 0,005$ ($< 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang mengemukakan "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega Cluster Surakarta" terbukti kebenarannya.

Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ketepatan model regresi dalam penelitian ini. Pengujian ketepatan model regresi linier berganda ini dapat dilihat dari hasil olah data yang menghasilkan nilai F hitung = 31,516 dan nilai sig = 0,000 yang berarti kurang dari ketentuan sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi motivasi kerja, sudah tepat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui berapa besar proporsi variasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil olah data pada tabel 2 di atas menghasilkan *nilai adjusted R square* = 0,570. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 57% ($0,570 \times 100\%$). Sisanya sebesar 43% ($100\% - 57\%$) dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

Analisis Selisih Mutlak 1

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini mengenai adanya pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega Cluster Surakarta yang dimoderasi oleh motivasi kerja, maka dilakukan uji selisih mutlak 1.

Tabel 3
Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak 1

| Variabel Penjelas | Koefisien | Nilai t | Signifikansi |
|---------------------------------|-----------|---------|--------------|
| Konstanta | 40,722 | 89,536 | 0,000 |
| Zscore: Kompensasi Finansial | 0,282 | 0,935 | 0,353 |
| Zscore: Motivasi Kerja | 2,231 | 7,348 | 0,000 |
| ABSZX1_ZX3 | 0,352 | 0,962 | 0,340 |
| F : 21,222 | | | 0,000 |
| Adjusted R ² : 0,468 | | | |

Sumber : Data primer diolah, 2011

Dari hasil analisis dapat disusun persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 40,722 + 0,282 ZX1 + 2,231 ZX3 + 0,352 |ZX1 - ZX3|$$

Persamaan tersebut dapat diterangkan bahwa konstanta sebesar 40,722 menunjukkan hubungan searah antara zscore kompensasi finansial dan zscore motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega.

Zscore kompensasi finansial (ZX1) memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,282, hal ini menunjukkan setiap kenaikan dari zscore kompensasi finansial akan diimbangi dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan jika variabel lain memiliki nilai nol atau konstan.

Zscore motivasi kerja (ZX3) memberikan kontribusi positif sebesar 2,231, hal ini menunjukkan setiap kenaikan dari zscore motivasi kerja (ZX3) akan diimbangi dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan jika variabel lain memiliki nilai nol atau konstan.

Interaksi antara ZX1 dan ZX3 memberikan kontribusi positif sebesar 0,352, hal ini menunjukkan setiap kenaikan dari |ZX1 - ZX3| akan memberikan kontribusi peningkatan kepuasan kerja jika variabel lain memiliki nilai nol atau konstan.

Berdasarkan olah data tersebut, maka dapat diperoleh beberapa hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh ZX1 (kompensasi finansial) terhadap Y (kepuasan kerja)

Dari hasil analisis pada tabel 3 di atas, didapatkan nilai t = 0,935 dan p =

0,353 (> 0,05) hal ini berarti H0 diterima dan H1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh ZX3 (motivasi kerja) terhadap Y (kepuasan kerja)

Dari hasil analisis pada tabel 3 di atas, didapatkan nilai t = 7,348 dan p = 0,000 (< 0,05), hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh ZX3 (motivasi kerja) sebagai variabel moderating kompensasi finansial (ZX1) terhadap Y (kepuasan kerja)

Dari hasil analisis pada tabel 3 di atas, didapatkan nilai t = 0,962 dan p = 0,340 (> 0,05) hal ini berarti H0 diterima dan H1 ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel ZX3 (motivasi kerja), bukan variabel *moderating* yang tepat dari pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian hasil uji pengaruh secara parsial menggunakan uji t pada tabel 3 tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan "kompensasi finansial yang dimoderasi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega Cluster Surakarta", tidak terbukti kebenarannya.

4. Uji Ketepatan Model (F)

Dari hasil olah data, didapatkan hasil F = 21,222 dengan nilai tingkat signifikansi 0,000 jauh dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi

Tabel 4
Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak 2

| Variabel Penjelas | Koefisien | Nilai t | Signifikansi |
|-----------------------------------|-----------|---------|--------------|
| Konstanta | 41,256 | 104,135 | ,000 |
| Zscore: Kompensasi Non Finansial | 1,242 | 3,355 | ,001 |
| Zscore: Motivasi Kerja ABSZX2_ZX3 | 1,549 | 4,119 | ,000 |
| | -,346 | -,694 | ,490 |
| F : 27,455 | | | 0,000 |
| Adjusted R ² : 0,535 | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2011

kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja yang di moderasi oleh motivasi kerja, sudah tepat.

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengetahui berapa besar proporsi variasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil analisis pada uji selisih mutlak 1 menunjukkan nilai *adjusted R square* 0,468, ini berarti variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial (ZX1), motivasi kerja (ZX3) dan ABSZX1_ZX3 sekitar 46,8% dan sisanya 53,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model tersebut.

Analisis Selisih Mutlak 2

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini mengenai adanya pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta yang dimoderasi oleh motivasi kerja, maka dilakukan uji selisih mutlak 2.

Dari hasil analisis pada tabel 4 dapat disusun persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 41,256 + 1,242 ZX2 + 1,549 ZX3 - 0,346 |ZX2 - ZX3|$$

Persamaan tersebut dapat diterangkan bahwa konstanta sebesar 41,256 menunjukkan hubungan searah antara *zscore* kompensasi non finansial dan *zscore* motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega.

Zscore kompensasi non finansial (ZX2) memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar

1,242, hal ini menunjukkan setiap kenaikan dari *zscore* kompensasi non finansial akan diimbangi dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan jika variabel lain memiliki nilai nol atau konstan.

Zscore motivasi kerja (ZX3) memberikan kontribusi positif sebesar 1,549, hal ini menunjukkan setiap kenaikan dari *zscore* motivasi kerja (ZX3) akan diimbangi dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan jika variabel lain memiliki nilai nol atau konstan.

Interaksi antara ZX2 dan ZX3 memberikan kontribusi positif sebesar -0,346, hal ini menunjukkan setiap kenaikan dari |ZX2 - ZX3| akan memberikan kontribusi penurunan kepuasan kerja karyawan jika variabel lain memiliki nilai nol atau konstan.

Berdasarkan hasil olah data, maka dapat diperoleh beberapa hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh ZX2 (kompensasi non finansial) terhadap Y (kepuasan kerja)

Dari hasil analisis, didapatkan nilai t = 3,355 dan p = 0,001 (< 0,05) hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dari kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh ZX3 (motivasi kerja) terhadap Y (kepuasan kerja)

Dari hasil analisis, didapatkan nilai t = 4,119 dan p = 0,000 (< 0,05), hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh ZX3 (motivasi kerja) sebagai variabel moderating kompensasi non finansial (ZX2) terhadap Y (kepuasan kerja)

Dari hasil analisis, didapatkan nilai $t = -0,694$ dan $p = 0,490 (> 0,05)$ hal ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel ZX3 (motivasi kerja), bukan variabel *moderating* yang tepat dari pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian hasil uji pengaruh secara parsial menggunakan uji t pada tabel 4 tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang menyatakan “Kompensasi non finansial yang dimoderasi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta”, tidak terbukti kebenarannya.

4. Uji Ketepatan Model (F)

Dari olah data, didapatkan hasil $F = 27,455$ dengan nilai tingkat signifikansi 0,000 jauh di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja yang menggunakan variabel moderasi motivasi kerja, adalah sudah tepat.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui berapa besar proporsi variasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hasil analisis pada uji selisih mutlak 2 menunjukkan nilai *adjusted R square* 0,535, ini berarti variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel kompensasi non finansial (ZX2), motivasi kerja (ZX3) dan ABSZX2_ZX3 sekitar 53,5% dan sisanya 46,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model tersebut.

Uji Hipotesis

H1: Uji pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari perhitungan uji t yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta diperoleh p value (0,017) $< 0,05$ berarti kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta, dengan demikian maka hipotesis 1 yang menyatakan “kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta”, terbukti kebenarannya.

H2: Uji pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari perhitungan uji t yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta diperoleh p value (0,000) $< 0,05$ berarti kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta, dengan demikian maka hipotesis 2 yang menyatakan “kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta”, terbukti kebenarannya.

H3: Uji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari perhitungan uji t yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta diperoleh p value (0,005) $< 0,05$ berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta, dengan demikian maka hipotesis 3 yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta”, terbukti kebenarannya.

H4: Uji pengaruh kompensasi finansial yang dimoderasi oleh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Bank Mega Cluster Surakarta

Dari perhitungan uji t pada analisis selisih mutlak 1 didapatkan nilai p value $(0,340) > 0,05$, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial yang dimoderasi oleh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bank Mega *Cluster* Surakarta, dengan demikian maka hipotesis 4 yang menyatakan “kompensasi finansial yang dimoderasi oleh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank Mega *Cluster* Surakarta” tidak terbukti kebenarannya.

H5: Uji pengaruh kompensasi non finansial yang dimoderasi oleh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari perhitungan uji t pada analisis selisih mutlak 2 didapatkan nilai p value $(0,490) > 0,05$, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi non finansial yang dimoderasi oleh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bank Mega *Cluster* Surakarta, dengan demikian maka hipotesis 5 yang menyatakan “kompensasi non finansial yang dimoderasi oleh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank Mega *Cluster* Surakarta”, tidak terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi dan analisis, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta, dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari ketentuan 0,05.
2. Kompensasi non finansial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta, dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari ketentuan 0,05.
3. Motivasi kerja terbukti memiliki penga-

ruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta, dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari ketentuan 0,05.

4. Motivasi kerja bukan merupakan variabel yang tepat dalam memoderasi pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta, dilihat dari nilai signifikansinya pada uji selisih mutlak 1 yang melebihi ketentuan 0,05.
5. Motivasi kerja bukan merupakan variabel yang tepat dalam memoderasi pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega *Cluster* Surakarta, dilihat dari nilai signifikansinya pada uji selisih mutlak 1 yang melebihi ketentuan 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Sulistiyani & Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri*. Edisi Kelima. Cetakan Kelima. Liberty Yogyakarta.
- Fitriyanti. 2006. *Manajemen Personalia*. <http://www.fitriyantisumut.tripod.com>. (2 April 2011 pukul 20.31)
- Gibson, James L., Ivancevich & Donetly, JR. 2006. *Organization. Perilaku Struktur* (ahli bahasa oleh Ninik Adiarni). Binarupa Aksara. Jakarta
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia* Edisi kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Imam Ghozali. 2004. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, UNDIP. Semarang.
- Kismono, Gugup. 2001. *Pengantar Bisnis*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Unit Penerbit dan

- Percetakan AMP YKPN. Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Andi. Yogyakarta.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Nur Indriantoro. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta.
- Siagian. 2006. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singgih Santoso. 2003. *Aplikasi Excel dalam Statistic Bisnis*. Elex media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyarto. 2007. *Peramalan Bisnis*. Gra-media Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wikipedia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_sumber_daya_manusia. (30 Agustus 2011 pukul 10.20)