

**PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG DAN
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK BTPN KC. MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

MHD. YUSUF HARAHAP

14.832.0252



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2017

PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG DAN
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK BTPN KC. MEDAN

SKRIPSI

Majukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2017

Judul Skripsi : Pengaruh Kompesasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN KC. Medan

Nama Mahasiswa : Mhd. Yusuf Harahap

No. Stambuk : 14.832.0252

Program Studi : Manajemen

Menyetujui :

Kemisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(H. Anas, S.Pd, U. Nst, SE, M.M)

(H. Samsudin, SE, M.Si)

Mengetahui :

Dekan Jurusan

Dekan

(Adnan Lili, SE, M.Si)

(Dr. Inan Efendi, St, M.Si)

Tanggal Lulus :

2017

ABSTRACT

Mhd. Yusuf Harahap, 148320252. Compensation Effect on Indirect and Non Physical Work Environment on Employee Satisfaction at PT. Bank BTPN Branch Office Of Medan.

This study aims to determine the effect of indirect compensation and non-physical work environment on employee job satisfaction. Variable in this research consist of 2 independent variable that is indirect compensation variable and non work environment physical variable. While the dependent variable is job satisfaction. This research is a quantitative descriptive analysis research, while the sampling technique is done by random sampling method. With the number of samples at PT. Bank BTPN Branch Office Of Medan as many as 75 employees. Can be obtained through the distribution of questionnaires with likert scale assessment techniques 1-5. The questionnaire validity test was conducted using product moment correlation, while reliability test was performed using alpha croanbach. The research hypothesis states that indirect compensation and non-physical work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction. To test the hypothesis further analyzed with multiple linear regression analysis with significant testing t test, F test, and test the coefficient of determination (R²). It can be seen from the results of SPSS 19, which indicates that the indirect compensation positively and significantly with the results of 7.760 t count > t table and the Sig t 1,994 0,000 < Alpha 0.05 and non-physical work environment positively and significantly with the results of the t count 2,175 > t table 1, 994 and the value of Sig t 0.033 < Alpha 0.05. While in the F test shows that F arithmetic 67,550 > F table 3.12 and Sig f 0,000 < Alpha 0,05. This indicates that the research results reject H₀ and accept H_a. Test the coefficient of determination (R²) shows that indirect compensation and non-physical work environment simultaneously affect the job satisfaction of employees in the regression equation was 65.2% while the remaining 34.8% influenced by other variables in addition to the model studied. So should the company further increase indirect compensation and non physical work environment because it proved to have a positive and significant impact on employee job satisfaction at PT. Bank BTPN Branch Office Of Medan.

Keywords: Indirect Compensation, Non Physical Work Environment, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Mhd. Yusuf Harahap, 148320252. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN KC. Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas yaitu variabel kompensasi tidak langsung dan variabel lingkungan kerja non fisik. Sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif kuantitatif, adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode random sampling. Dengan jumlah sampel pada PT. Bank BTPN KC. Medan sebanyak 75 karyawan. Dapat diperoleh melalui distribusi kuisioner dengan teknik penilaian skala likert 1-5. Uji validitas kuisioner dilakukan menggunakan korelasi *product moment*, sementara uji reliabilitas dilakukan menggunakan *alpha croanbach*. Hipotesis penelitian menyatakan kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menguji kebenaran hipotesis selanjutnya dilakukan analisis dengan analisis regresi linear berganda dengan pengujian signifikan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hal ini dapat dilihat dari hasil spss 19 yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil $t_{hitung} 7,760 > t_{tabel} 1,994$ dan nilai $Sig t 0,000 < Alpha 0,05$ dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil $t_{hitung} 2,175 > t_{tabel} 1,994$ dan nilai $Sig t 0,033 < Alpha 0,05$. Sedangkan pada uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} 67,550 > F_{tabel} 3,12$ dan nilai $Sig f 0,000 < Alpha 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada persamaan regresi adalah 65,2 % sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi variabel lainnya selain model yang diteliti. Maka hendaknya perusahaan lebih meningkatkan kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik karena terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BTPN KC. Medan.

Kata Kunci : Kompensasi Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja.

KATA PENGANTAR



Segala puja,puji yang dalam dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Shalawat dan salam dipanjatkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW.

Adapun judul Skripsi **“Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN KC. Medan”** adalah sebuah usaha kecil dan sederhana yang disusun penulis untuk memenuhi tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM.) pada Universitas Medan Area.

Skripsi ini tidak terlepas dari peranan berbagai pihak yang turut membantu, mendukung dan mendoakan penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area Medan.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si. Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.

4. Bapak H. Amrin Mulia U Nasution, SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak H. Syahriandy, SE, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen, serta pegawai di Universitas Medan Area Medan yang telah memberikan bimbingan-bimbingan yang berharga selama perkuliahan.
7. Bapak Pimpinan serta seluruh karyawan PT. Bank BTPN KC. Medan yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan pengambilan data di PT. Bank BTPN KC. Medan.
8. Yang teristimewa ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa dan kasih sayang, semangat, serta bantuan moral maupun materi dalam menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada sahabat-sahabat penulis yang memberikan dukungan dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk bagi kita semua amin.



Medan,

2017

Penulis,

MHD. YUSUF HARAHAAP

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 3 |
| C. Tujuan Penelitian | 3 |
| D. Manfaat Penelitian | 4 |
| BAB II : LANDASAN TEORI | |
| A. Uraian Teoritis | 5 |
| 1. Kepuasan Kerja | 5 |
| 1. 1. Pengertian Kepuasan Kerja | 5 |
| 1. 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja | 6 |
| 1. 3. Teori-teori kepuasan kerja | 8 |
| 1. 4. Indikator Kepuasan Kerja..... | 11 |
| 2. Kompensasi Tidak Langsung | 12 |
| 2.1. Pengertian Kompensasi Tidak Langsung | 12 |
| 2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi tidak Langsung | 14 |
| 2.3. Tujuan dan Pentingnya Kompensasi Tidak Langsung | 16 |

| | |
|---|----|
| 2.4. Indikator Kompensasi Tidak Langsung | 17 |
| 3. Lingkungan Kerja Non Fisik | 18 |
| 3.1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik | 18 |
| 3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik | 19 |
| 3.3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik | 21 |
| B. Penelitian Terdahulu | 22 |
| C. Kerangka Konseptual | 23 |
| D. Hipotesis | 24 |
| BAB III : METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian | 25 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 25 |
| C. Populasi dan Sampel Penelitian | 26 |
| D. Defenisi Operasional Variabel | 27 |
| E. Jenis dan Sumber Data | 28 |
| F. Tekhnik Pengumpulan Data | 29 |
| G. Tekhnik Analisis Data | 30 |
| 1. Uji Instrumen | 30 |
| 2. Uji Asumsi Klasik | 31 |
| 3. Uji Statistik | 32 |
| 4. Uji Hipotesis | 33 |
| 5. Uji Koefisien Determinasi (R ²) | 34 |

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Hasil Penelitian | 36 |
| 1. Sejarah PT. Bank BTPN | 36 |
| 2. Visi, Misi dan Nilai-nilai Perusahaan | 40 |
| 3. Struktur Organisasi | 40 |
| 4. Deskripsi Tugas | 41 |
| 5. Analisis Data | 49 |
| 5.1. Karakteristik Responden | 51 |
| 5.2. Tanggapan Responden (Analisis Frekuensi) | 53 |
| 5.3. Uji Instrumen | 57 |
| 5.4. Uji Asumsi Klasik | 66 |
| 5.5. Uji Statistik | 70 |
| 5.6. Uji Hipotesis | 72 |
| 5.7. Uji Koefisien Determinasi(R^2) | 74 |
| B. Pembahasan | 75 |

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 79 |
| B. Saran | 80 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------|---|----|
| 2.1. | Penelitian Terdahulu | 22 |
| 3.1. | Jadwal Waktu Penelitian | 25 |
| 3.2. | Operasional Variabel Penelitian | 27 |
| 3.3. | Instrumen Skala Likert | 30 |
| 4.1. | Penyebaran Kuisisioner | 50 |
| 4.2. | Karakteristik responden berdasarkan umur | 51 |
| 4.3. | Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin | 52 |
| 4.4. | Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir | 52 |
| 4.5. | Tanggapan Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja | 53 |
| 4.6. | Tanggapan Responden Untuk Variabel Kompensasi Tidak Langsung .. | 55 |
| 4.7. | Tanggapan Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ... | 56 |
| 4.8. | Uji Validitas Kepuasan Kerja | 59 |
| 4.9. | Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja | 60 |
| 4.10. | Uji Validitas Kompensasi Tidak Langsung | 61 |
| 4.11. | Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi Tidak Langsung | 62 |
| 4.12. | Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik | 63 |
| 4.13. | Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik | 64 |
| 4.14. | Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja | 65 |
| 4.15. | Uji Reliabilitas Kompensasi Tidak Langsung | 65 |
| 4.16. | Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik | 65 |
| 4.17. | Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel | 66 |

| | | |
|------|--|----|
| 4.18 | Uji Normalitas | 67 |
| 4.19 | Uji Multikolinearitas | 68 |
| 4.20 | Uji Heterokedastisitas | 70 |
| 4.21 | Uji Analisis Berganda | 70 |
| 4.22 | Uji t (Parsial) | 72 |
| 4.23 | Uji F (Simultan) | 73 |
| 4.24 | Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 74 |



DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-----|------------------------------|----|
| 2.1 | Paradigma Penelitian | 23 |
| 4.1 | Struktur Organisasi | 41 |
| 4.2 | Uji Heterokedastisitas | 69 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era industrialisasi yang semakin kompetitif sekarang ini, setiap pelaku bisnis yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia bisnis akan memberikan perhatian penuh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat di tempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang salah satunya dalam penelitian ini adalah pemberian kompensasi. Baik itu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung merupakan bentuk atau wujud dari terlaksananya pekerjaan. Tanpa adanya sistem kompensasi yang jelas maka pegawai tidak akan terjamin hak-haknya yang ditimbulkan dari pekerjaan

Selain kompensasi, lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

PT. Bank BTPN KC. Medan merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang lembaga keuangan perbankan yang di dalam aktivitas utamanya adalah menyalurkan kredit kepada masyarakat. Dalam perkembangannya PT. Bank BTPN KC. Medan telah berusaha untuk memberikan yang terbaik yaitu kepuasan kerja bagi karyawannya. Namun demikian masih terdapat karyawan yang tidak puas dan tidak dapat mencapai prestasi kerjanya. Dimana karyawan mengalami penurunan ketertarikan terhadap kondisi dan isi pekerjaannya. Kurangnya pengawasan perusahaan terhadap karyawan membuat karyawan tidak dapat bekerja secara optimal. Perusahaan juga sangat sedikit memberikan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan dan karyawanpun mudah merasa jenuh dengan pekerjaannya. Fasilitas-fasilitas non finansial yang diberikan perusahaan sangat sedikit. Perusahaan hanya memfokuskan pada kompensasi secara langsung. Padahal fasilitas-fasilitas sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Didalam perusahaan juga sering terjadi komunikasi yang kurang harmonis baik sesama divisi maupun dengan divisi lain. Jika hal tersebut berlangsung lama dan tidak dikurangi maka dikhawatirkan perusahaan akan mengalami tingkat *turn over* yang tinggi. Tentu hal tersebut akan menghambat kegiatan bisnis perusahaan. Inilah hal yang menjadi kendala bagi perusahaan untuk memenuhi kepuasan kerja karyawannya.

Dari uraian diatas diduga bahwa peran kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul

“Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN KC. Medan”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BTPN KC. Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BTPN KC. Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Bank BTPN KC. Medan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BTPN KC. Medan.
2. Untuk Perusahaan, memberikan sumbangsih untuk perusahaan melalui hasil penelitian ini berkaitan dengan pengaruh kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BTPN KC. Medan
3. Bagi Penelitian lain, sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti masalah yang sama dengan penelitian ini maupun yang berkaitan dengan masalah ini.
4. Bagi Akademik
Sebagai referensi bagi mahasiswa yang ingin melakukan kajian terhadap pengaruh kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2010:856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Khairul Umam (2012:192) Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Stephen P. Robbins (2012:107) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Hasibuan (2008:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Menurut Locke dalam Khaerul Umam (20012:192), seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dari hal tersebut merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung cara ia

mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya (yang didapatnya).

1. 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Masalah kepuasan kerja adalah juga menyangkut masalah tentang pemenuhan kebutuhan pada karyawan. Dalam ilmu manajemen telah lama disadari bahwa manusia adalah suatu faktor produksi penting dan menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2008:203) Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak

Walaupun tujuan utama pekerjaan bukan semata-mata karena faktor uang. Namun, hal ini tetap merupakan faktor yang sering kali dijadikan sebagai pertimbangan untuk mengukur tinggi rendahnya kepuasan kerja. Semakin seorang menghasilkan penghasilan tinggi, maka kepuasan kerja orang tersebut semakin meningkatkan yang tentunya akan meningkatkan hasil kerjanya.

Sebaliknya, penghasilan yang diterima ternyata kecil, maka lambat laun akan menurunkan motivasi kerja orang tersebut. Artinya seseorang akan, termotivasi bekerja dengan baik, penuh semangat, hanya hasil pekerjaan orang tersebut dihargai dengan meningkatkannya penghasilan yang diterima.

2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian

Menurut Hasibuan penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja antara lain :

- a) Pendidikan
- b) Pengetahuan pekerjaan
- c) Keterampilan kerja
- d) Pengalaman kerja

3. Berat ringannya pekerjaan

Kemampuan kerja seseorang tenaga kerja berbeda antara yang satu dengan yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia, dan ukuran tubuh dari pekerjaan yang bersangkutan.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Lingkungan kerja tidak mendukung dapat mempengaruhi semangat kerja, artinya apabila perasaan senang dalam suatu lingkungan pekerjaan maka semangat untuk bekerja dengan maksimal pun akan mudah dibangkitkan.

Dapat dibayangkan apabila setiap kali melakukan pekerjaan, lingkungan atau ruang tempat kerja kotor atau berbau yang tidak sedap

ataupun susana bising sehingga yang dirasakan adalah keterpaksaan atau ketidaknyamanan, karen merasa bahwa lingkungan kerja merupakan gangguan sehingga memungkinkan hasil kerja tidak bisa maksimal.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Peralatan kerja merupakan salah satu sub infrastruktur komponen kegiatan perusahaan yang harus dipenuhi sebagai persyaratan minimal dari sebuah perusahaan guna menunjang keselamatan kerja, perlengkapan kerja dan keselamatan kerja merupakan bagian penting bagi setiap tenaga kerja, dan masyarakat pada umumnya.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yng telah ditugaskan kepada mereka.

7. Sifat pekerjaan menonton atau tidak

Pekerjaan yang monoton menyebabkan kejenuhan karyawan dalam bekerja, akibat dari kejenuhan tersebut menjadikan pekerjaan tidak produktif, meningkatkan emosional pekerja, bahkan sampai keinginan karyawan meninggalkan organisasi.

1. 3. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Rivai(2004:856) Ada beberapa teori kepuasan kerja dan hasil riset yang berusaha menjelaskan tentang hubungan antara prilaku dan hasilnya.

Diantaranya berbagai teori kepuasan kerja yang di kemukakan oleh para ahli, ada beberapa yang paling menonjol

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang di anggap akan di dapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity theory*).

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. menurut teori ini komponen utama dalam keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang di anggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang di pergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang di anggap bernilai oleh seorang karyawan yang di peroleh dari pekerjaannya, seperti: upah, keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempatlain atau bias pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan itu di anggap cukup adil , maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandinagan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori dua faktor Herzbeg (*two factor theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda.kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan ini menjadi dua kelompok yaitu satisfies atau motivator dan dissatisfies.

Satisfies ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi ,kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. terpenuhi faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfies (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi.kondisi kerja dan status. faktor ini diperlukan untuk memenuhi

dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi.

1. 4. Indikator Kepuasan Kerja

Rivai (2010:860) berpendapat bahwa variable kepuasan kerja yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang adalah:

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas yang diberikan atau *job description* serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.

2. Supervise

Pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.

3. Organisasi dan manajemen

Organisasi dengan manajemen yang baik akan mendukung seorang pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan pada akhirnya akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

4. Kesempatan pengembangan diri

Seorang pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya dan menambah wawasan karyawan dalam bekerja.

5. Gaji dan keuntungan finansial lainnya

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja serta keuntungan lain yang tidak termasuk kedalam gaji.

6. Rekan kerja

Kepuasan kerja akan didapat melalui rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik dan memberikan rasa semangat dalam bekerja.

7. Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja bisa diperoleh seseorang dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik, rekan kerja serta fasilitas pendukung kerja yang memadai.

2. Kompensasi Tidak Langsung

2.1. Pengertian Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Randall S. Schuler, Susan E. Jackson (1999:182) kompensasi tidak langsung juga disebut tunjangan dan pelayanan pekerja.

Hasibuan (2008:118) Kompensasi tidak langsung adalah benefit dan service yaitu kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushalla, olahraga, dan darmawisata.

Sedangkan kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2011), adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan.

Menurut Notoadmodjo (2009), kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja karyawan. Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk penghargaan karyawan yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja sebagai bagian dari keuntungan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

2. 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi tidak langsung

Menurut Randall S. Schuler, Susan E. Jackson (1999:185) kompensasi tidak langsung ditentukan oleh banyak kekuatan di lingkungan eksternal, dan juga beberapa kekuatan internal.

1. Pengaruh eksternal

a. Pengawasan upah

Dibawah kondisi bisnis yang normal, perusahaan bersaing untuk memikat pekerja mereka, terutama melalui upah yang mereka tawarkan. Perusahaan menawarkan tunjangan yang lebih banyak jenisnya dan lebih besar nilainya sebagai pengganti naiknya upah, untuk memikat pekerja baru.

b. Biaya perawatan kesehatan

Biaya perawatan kesehatan telah meningkat menuju tingkat yang mengkhawatirkan. Tanpa memandang sebabnya, peningkatan menimbulkan dampak besar terhadap kompensasi tidak langsung

c. Perundingan serikat buruh

Semua tunjangan saat ini praktis merupakan permasalahan yang harus ada dalam setiap perundingan kolektif, yang berarti bahwa para perusahaan harus melakukan perundingan dengan itikad baik untuk memasukkan tunjangan kedalam usulan-usulan serikat buruh.

d. Kebijakan perpajakan federal

Perusahaan lebih memilih tidak menanggung pengeluaran-pengeluaran tunjangan yang, untuk keperluan-keperluan pajak, tidak

dapat dihitung sebagai biaya usaha. Para pekerja, dipihak lain ingin menerima tunjangan tanpa beban enaikan pajak.

e. Inflasi

Para manajer urusan tunjangan pekerja, harus bisa mengantisipasi dampak inflasi.

f. Persaingan

Dalam iklan lowongan kerja, sebagian besar perusahaan menyebutkan bahwa paket tunjangan mereka kompetitif. Karena persaingan meningkat, untuk menjadi kompetitif tanpa pengeluaran yang lebih besar perusahaan harus mengembangkan paket tunjangan inovatif.

g. *Social security act.*

Dikeluarkannya berbagai macam undang-undang sangat mempengaruhi pengelolaan dan pemberian kompensasi tidak langsung.

h. Perluasan jaminan sosial

Keinginan perusahaan untuk memperluas pekerja yang berhak menerima kompensasi tidak langsung.

2. Pengaruh internal

a. Keinginan pekerja

Secara tradisional, perusahaan menganut suatu sikap ayah tahu yang terbaik mengenai tunjangan pekerja. Memasuki abad 21 ini sikap seperti ini telah berganti dengan sikap memberikan kesempatan besar bagi para pekerjanya untuk terlibat dan memilih berbagai pilihan tunjangan.

b. Filosofi sumber daya manusia

Manajer urusan tunjangan pekerja harus memahami dasar utama filosofi, dan sebatas mana manajemen mendukung sumber daya manusia pada umumnya, dan tunjangan pekerja pada khususnya.

c. Tujuan-tujuan bisnis

Perencanaan yang komprehensif mencakup pengkajian ancaman-ancaman dari luar dan dalam perusahaan, penetapan dan penggolongan tujuan-tujuan perusahaan, penetapan jadwal, pengintegrasian perencanaan tunjangan pekerja dengan perencanaan sumber daya manusia pada khususnya dan proses perencanaan organisasional pada umumnya.

2. 3. Tujuan dan Pentingnya Kompensasi Tidak Langsung

Perusahaan-perusahaan menyediakan tunjangan dan pelayanan terutama untuk memikat dan mempertahankan pekerjanya yang cakap. Tujuan Kompensasi tidak langsung menurut (Randall S. Schuller, Susan E. Jackson 1999:183) :

1. Memikat pekerja yang baik

Jika program kompensasi tidak langsung ditetapkan, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah

2. Meningkatkan moral kerja pekerja

Moral kerja karyawan akan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

3. Mengurangi tingkat keluar masuknya pekerja

Dengan program kompensasi tidak langsung, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

4. Meningkatkan kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan akan meningkat atas jabatannya.

5. Meningkatkan citra organisasi di mata pekerja dan dunia usaha

2. 4. Indikator Kompensasi Tidak Langsung

Hasibuan (2008:118) Kompensasi tidak langsung adalah benefit dan service yaitu kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushalla, olahraga, dan darmawisata.

1. Tunjangan Hari Raya

Perusahaan memberikan tunjangan untuk hari raya sebagai upaya untuk perlindungan ekonomis terhadap karyawannya.

2. Uang Pensiun

Uang pensiun juga termasuk tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai upaya perlindungan ekonomis ketika karyawan tidak bekerja lagi di perusahaan.

3. Pakaian Dinas

Merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan adanya pakaian dinas diharapkan para karyawan lebih loyal terhadap perusahaan dan semangat dalam bekerja.

4. Kafetaria

Salah satu upaya pelayanan yang disediakan perusahaan kepada karyawan. Dengan adanya kafetaria, karyawan akan lebih mudah mendapatkan makanan ketika sedang beristirahat.

5. Mushalla

Merupakan upaya perusahaan menyediakan pelayanan untuk memberikan waktu beribadah kepada karyawan.

6. Olahraga

Salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan yang diciptakan perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan berolahraga agar tidak jenuh dengan pemberian tugas perusahaan.

7. Darmawisata

Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan perlu adanya waktu untuk mengadakan darmawisata ataupun rekreasi.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

3.1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja, menurut Wursanto (2009) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan

kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis”. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

Sedarmayanti (2002:21) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri dan emosi.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan

3. 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2002:7) Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1. Struktur kerja

Maksudnya adalah sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

2. Tanggung jawab kerja

Maksudnya adalah sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

3. Perhatian dan dukungan pemimpin

Maksudnya adalah sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

4. Kerja sama antar kelompok

Maksudnya adalah sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

5. Kelancaran komunikasi

Maksudnya adalah sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

3. 3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2002) :

1. Hubungan dengan atasan

Perlunya hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Adanya hubungan baik dan kerjasama diantara rekan kerja akan membuat karyawan merasa nyaman dan mudah dalam penyelesaian pekerjaan.

3. Hubungan dengan bawahan.

Perlunya hubungan yang baik dan harmonis terhadap bawahan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan.

Nitisemito (2000) :

1. Suasana kekeluargaan

Suasana kekeluargaan akan membuat karyawan merasa seperti didalam rumah sendiri. Sehingga setiap karyawan akan merasa peduli terhadap karyawan lain dan perusahaan.

2. Komunikasi

Kelancaran komunikasi yang baik akan membuat karyawan perusahaan lebih nyaman dan dapat memudahkan karyawan dalam bekerja.

3. Pengendalian diri

Adanya pengendalian diri dari setiap karyawan akan membuat suasana kerja menjadi normal dan fokus terhadap bidang usaha.

4. Pengendalian Emosi

Keadaan emosional yang stabil akan membuat suasana kerja akan terkendali. sehingga setiap karyawan akan fokus terhadap tugas yang diberikan perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

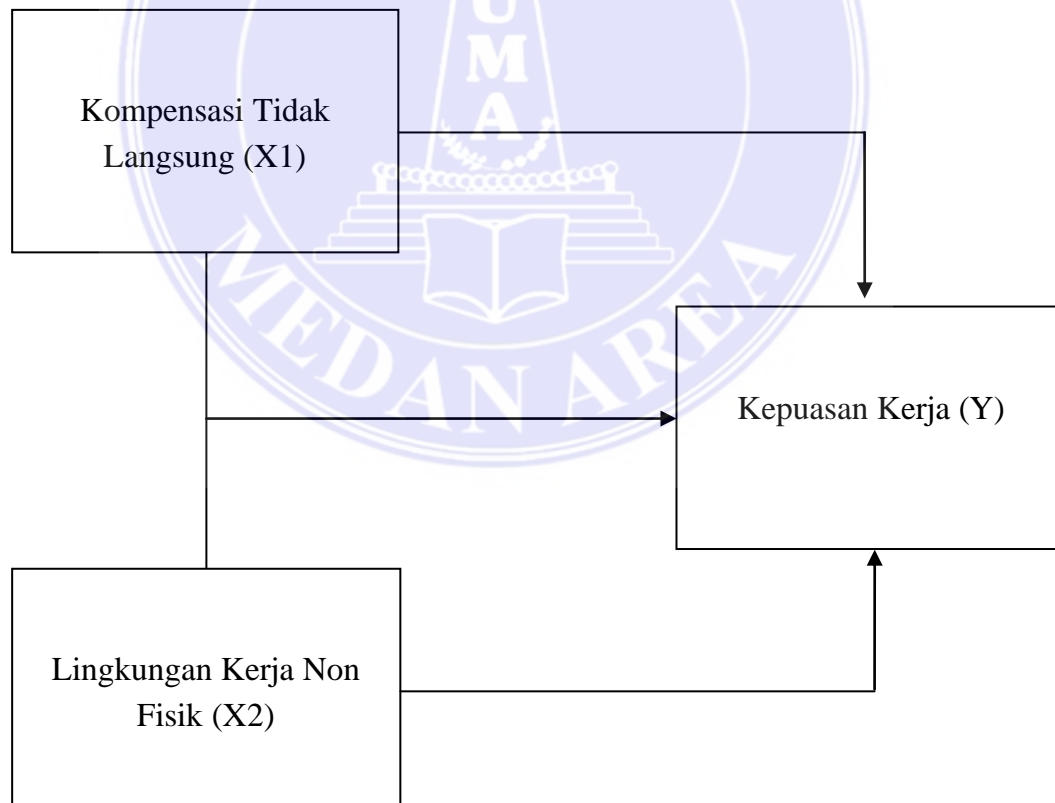
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No. | Nama | Judul | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|--|
| 1. | Fitriana Rizal (2015) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Statika Mitra Sarana Padang | Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Statika Mitra Sarana Padang. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Statika Mitra Sarana Padang. Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Statika Mitra Sarana Padang. |
| 2. | Astadi Pangarso, Vidi Ramadhianti (2015) | Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung | Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap di Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. |
| 3. | Muhammad Rasyid (2015) | Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu (BPPT) Kota Medan | Tidak ada pengaruh antara Kompensasi langsung terhadap kepuasan kerja. Ada pengaruh antara Kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Ada pengaruh antara Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung dengan kepuasan kerja. |

C. Kerangka Konseptual

Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research*, 1992 dalam (Sugiyono, 2010) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Penelitian ini mencoba menganalisis pengaruh kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Keterkaitan antara kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dalam paradigma (kerangka berfikir) sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Sugiyono (2014:99) menyatakan : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat”. Relevan dengan kerangka konseptual sebelumnya, penulis merumuskan hipotesis dari penelitian ini, yaitu :

1. Kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BTPN KC. Medan.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BTPN KC. Medan.
3. Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BTPN KC. Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menguraikan gambaran keterikatan antar variabel dengan variabel lainnya mengenai obyek yang diteliti yang dilakukan dengan pengujian statistik.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian Ini dilaksanakan pada PT. Bank BTPN KC. Medan Yaitu perusahaan yang bergerak di bidang lembaga keuangan perbankan yang beralamat di Jl. Putri Hijau Medan. Adapun Waktu Penelitian dalam melakukan penelitian ini yaitu mulai dilaksanakan pada bulan Maret 2016 dengan skedul waktu perincian penelitian sebagai berikut.

Tabel 3.1
Jadwal Waktu Penelitian

| No. | Jadwal Kegiatan | Tahun 2016 | | | | | | | | | | Tahun 2017 | | | | | | | | | | | |
|-----|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--|
| | | A p r | M e i | J u n | J u l | A g u | S e p | O k t | N o v | D e s | J a n | F e b | M a r | A p r | M e i | J u n | J u l | A g u | S e p | O k t | N o v | D e s | |
| 1. | Pengajuan Judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Penyusunan/Bimbingan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Riset/Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

(Sugiyono 2014:119). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BTPN KC. Medan berjumlah 150 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2013: 149).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012:122).

Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar di atas 100 dapat diambil diantara 10 persen sampai 15 persen atau 20 persen sampai 25 persen atau lebih. (Arikunto, 2007:108).

Kemudian untuk jumlah responden diambil 50 persen dari populasi yaitu $150 \times 50\% = 75$. Maka responden dalam penelitian ini berjumlah 75 orang.

D. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian.

Untuk menghindari kesalah penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan defenisi yang lebih spesifik.

1. Variabel Independent

Variabel Independent yaitu variabel yang bebas untuk melihat pengaruhnya terhadap variable terikat. Dalam penelitian ini variabel independent yaitu:

- Kompensasi Tidak Langsung (X1)
- Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

2. Variabel Dependent

Variable dependent ialah Variable terikat yang menjadi sasaran dari Variable bebas. Dalam penelitian ini variabel dependent yaitu:

- Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

| Variabel Penelitian | Definisi | Indikator | Skala |
|---------------------------------|--|---|--------|
| Kepuasan Kerja (Y) | Rivai (2010:856) Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. | Rivai (2010) : 1. Isi pekerjaan 2. Supervisi (Pengawasan) 3. Organisasi dan manajemen 4. Kesempatan pengembangan diri 5. Gaji dan keuntungan finansial lainnya 6. Rekan kerja 7. Kondisi pekerjaan | Likert |
| Kompensasi Tidak Langsung (X1) | Hasibuan (2008 : 118) Kompensasi tidak langsung adalah benefit dan service yaitu kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. | Hasibuan (2008) : 1. Tunjangan Hari Raya 2. Uang Pensiun 3. Pakaian Dinas 4. Kafeteria 5. Mushalla 6. Olahraga 7. Darmawisata | Likert |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) | Sedarmayanti (2002 : 21) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. | Sedarmayanti (2002) : 1. Hubungan dengan atasan 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan dengan bawahan. Nitisemito (2000) : 1. Suasana keluarga 2. Komunikasi 3. Pengendalian diri 4. Pengendalian Emosi | Likert |

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dikumpulkan adalah jenis kualitatif dan data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari objek penelitian dalam hal ini data terkait yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi terhadap karyawan dengan menggunakan daftar pertanyaan atau angket yang telah disediakan peneliti.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan diantaranya seperti, struktur organisasi perusahaan, tugas dan fungsi setiap bagian dalam struktur organisasi dan data yang tersedia lainnya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Pengamatan (*Observation*) yaitu dengan melakukan peninjauan langsung pada objek yang diteliti yaitu para karyawan PT. Bank BTPN KC. Medan untuk mengetahui secara langsung dari karyawan sehubungan dengan topik penelitian
2. Angket (*Quizioner*) yaitu sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan dan disebarakan untuk diisi jawabannya oleh karyawan dan kemudian disajikan dalam bentuk tabulasi. Pada proses pengolahan data

untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan skala likert, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Pengukuran skala likert ini dilakukan dengan pembagian

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “ Kurang Setuju” diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak Setuju” diberi angka 2
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi nilai 1

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

| No | Item Instrumen | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | Setuju | 4 |
| 3. | Kurang Setuju | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Sugiyono (2012 :87)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu :

a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir skor pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir pertanyaan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Imam Ghazali (2009:45), Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Kriteria pengujianya:

1. Jika hasil koefisien reliabilitas yakni $\alpha \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik
2. jika hasil koefisien reliabilitas yakni $\alpha \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik untuk mengetahui model penelitian layak atau tidak, maka harus memenuhi syarat asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2009:86). Uji ini dilakukan melalui analisis kolmogorov smirnov

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model sebuah regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Uji ini menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolinearitas yang serius sebaliknya bila $VIF < 5$ tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius (Imam Ghozali, 2009:86).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas (imam Ghzali, 2009:87). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji ini dapat

menggunakan uji *Glejser Test*. Dasar pengambilan keputusan pada Uji Heterokedstisitas yakni :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, kesimpulannya adalah tidak terjadi Heterokedstisitas
1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya adalah terjadi Heterokedstisitas

3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X₁ = Kompensasi Tidak Langsung

X₂ = Lingkungan Kerja Non Fisik

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Epsilon atau variabel pengganggu

Pengujian metode regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

4. Uji Hipotesis

a. Uji secara parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan unyuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan :

Nilai $\alpha = 5\%$

$t_{\text{tabel}} = \alpha/2$

$Df = n-k-1$

1. Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

Kriteria pengujian signifikansi :

1. Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
2. Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

Nilai koefisien detrminasi (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat sangat terbatas. Begitu sebaliknya jika nilai koefisien determinasi (R^2) besar berarti mampu mempengaruhi variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2007, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit : PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi, Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan keempat. Penerbit : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. Malayu S. P., 2008, *Manajem Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan kelima belas, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- J. Winardi, 2009, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Khaerul Umam, 2012, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Kedua, Penerbit : CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Nawawi, H. Hadari, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2000, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Tiga, Penerbit : Ghaila Indonesia, Jakarta.
- Notoadmodjo. Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rachmawati. Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Randall S. Schuller, Susan E. Jackson, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Jilid 2, Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori Kepraktek*, Penerbit : Grafindo, Jakarta
- Rivai. Veithzal, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2002, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, Penerbit : Mandar Maju, Bandung.

- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Penerbit : CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Manajemen*, Penerbit : CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Penerbit : CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Stephens P. Robbins – Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wursanto, Ignasius, 2009, *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi Kedua, Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Astadi Pangarso, Vidi Ramadhanti. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung*.
- Fitriana Rizal. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Statika Mitra Sarana Padang*.
- Muhammad Rasyid, 2015, *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu (BPPT) Kota Medan*.

Lampiran 1

KUISIONER

PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BTPN KC. MEDAN

Bapak/ibu, Saudara/i responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuisisioner yang tertera dibawah ini.

I. DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Lk / Pr
2. Usia :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Status Karyawan : Tetap / Kontrak

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda lingkaran / tanda silang (x).

Keterangan :

- | | |
|---------------------------|------------------|
| SS = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S = Setuju | (diberi nilai 4) |
| KS = Kurang Setuju | (diberi nilai 3) |
| TS = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. Variabel Kepuasan Kerja

1. Anda puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada anda ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
2. Anda puas dengan pengawasan pekerjaan yang dilakukan atasan anda ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
3. Anda puas dengan organisasi dan manajemen perusahaan ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
4. Anda puas dengan kesempatan pengembangan diri yang diberikan perusahaan ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
5. Anda menerima gaji secara periodik meskipun tidak dapat bekerja karena sakit ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
6. Anda puas bekerja sama dengan rekan kerja anda ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
7. Anda puas dengan kondisi serta fasilitas yang disediakan perusahaan ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS

B. Variabel Kompensasi Tidak Langsung

1. Anda selalu menerima tunjangan hari raya ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
2. Anda akan menerima uang pensiun ketika anda pensiun nanti ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
3. Anda mendapatkan pakaian dinas yang diberikan perusahaan ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
4. Perusahaan menyediakan kafetaria/kantin untuk istirahat ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
5. Perusahaan menyediakan mushalla untuk beribadah ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
6. Perusahaan memberikan kesempatan untuk berolahraga ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
7. Perusahaan memberikan kesempatan untuk rekreasi ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS

C. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Anda berhubungan baik dengan atasan anda ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
2. Anda berhubungan baik dengan rekan kerja anda ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
3. Anda berhubungan baik dengan bawahan anda ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
4. Anda merasakan suasana kekeluargaan di dalam perusahaan ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
5. Anda merasakan komunikasi yang baik diantara karyawan di dalam perusahaan?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
6. Anda merasakan setiap karyawan dapat mengendalikan diri mereka ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
7. Anda merasakan setiap karyawan dapat mengendalikan emosional mereka ?
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS

Lampiran 2

| No. | Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja | | | | | | | Skor Total |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 1. | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 2. | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 3. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 4. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 5. | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 6. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 7. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 8. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 9. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 10. | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 11. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 12. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 13. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 14. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 15. | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 16. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 17. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 18. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 19. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 20. | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 21. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 22. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 23. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 24. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 25. | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 26. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 27. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 28. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 29. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 30. | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 31. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 32. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 33. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 34. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 35. | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 36. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 37. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 38. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 39. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 40. | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 41. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 42. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 43. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 44. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 45. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 46. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 47. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 48. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 49. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 50. | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 51. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 52. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 53. | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 54. | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 55. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 56. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 57. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 58. | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 59. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 60. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 61. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 62. | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 63. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 64. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 65. | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 66. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 67. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 68. | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 69. | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 70. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 71. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 72. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 73. | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 74. | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 75. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |

| No. | Jawaban Responden Variabel Kompensasi Tidak Langsung | | | | | | | Skor Total |
|-----|--|---|---|---|---|---|---|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 1. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 2. | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 27 |
| 3. | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 4. | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 26 |
| 5. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 6. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 7. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 8. | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 26 |
| 9. | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 10. | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 27 |
| 11. | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 26 |
| 12. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 13. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 14. | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 25 |
| 15. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 16. | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 17. | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 26 |
| 18. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 19. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 20. | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 27 |
| 21. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 22. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 23. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 24. | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 25. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 26. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 27. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 28. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 29. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 30. | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 27 |
| 31. | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 32. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 33. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 34. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 35. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 36. | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 37. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 38. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 39. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 40. | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 27 |
| 41. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 42. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 43. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 44. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 45. | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 27 |
| 46. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 47. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 48. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 49. | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 50. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 51. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 52. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 53. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 54. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 55. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 56. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 57. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 58. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 59. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 60. | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 27 |
| 61. | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 62. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 63. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 64. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 65. | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 27 |
| 66. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 67. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 68. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 69. | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 70. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 71. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 72. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 73. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 74. | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 75. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |

| No. | Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik | | | | | | | Skor Total |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 1. | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 2. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 4. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 5. | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 6. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 7. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 8. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 9. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 10. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 11. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 12. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 13. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 14. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 15. | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 16. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 17. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 18. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 19. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 20. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 21. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 22. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 23. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 24. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 25. | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 26. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 27. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 28. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 29. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 30. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 31. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 32. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 33. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 34. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 35. | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 36. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 37. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 38. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 39. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 40. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 41. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 42. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 43. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 44. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 45. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 46. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 47. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 48. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 49. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 50. | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 51. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 52. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 53. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 54. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 55. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 56. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 57. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 58. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 59. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 60. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 61. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 62. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 63. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 64. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 65. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 66. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 67. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 68. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 69. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 70. | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 71. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 72. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 73. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 74. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 75. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |

Lampiran 3

A. Uji Frekwensi

1. Frekwensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Statistics

Pertanyaan 1

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,79 |
| Median | | 4,00 |
| Mode | | 4 |
| Minimum | | 2 |
| Maximum | | 5 |

Pertanyaan 1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 2,7 | 2,7 | 2,7 |
| | Kurang Setuju | 14 | 18,7 | 18,7 | 21,3 |
| | Setuju | 57 | 76,0 | 76,0 | 97,3 |
| | Sangat Setuju | 2 | 2,7 | 2,7 | 100,0 |
| | Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 2

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,87 |
| Median | | 4,00 |
| Mode | | 4 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 10 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| Setuju | 65 | 86,7 | 86,7 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 3

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,12 |
| Median | | 3,00 |
| Mode | | 3 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 66 | 88,0 | 88,0 | 88,0 |
| Setuju | 9 | 12,0 | 12,0 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 4

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,20 |
| Median | | 3,00 |
| Mode | | 3 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 60 | 80,0 | 80,0 | 80,0 |
| Setuju | 15 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 5

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,87 |
| Median | | 4,00 |
| Mode | | 4 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 10 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| Setuju | 65 | 86,7 | 86,7 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 6

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,29 |
| Median | | 3,00 |
| Mode | | 3 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 53 | 70,7 | 70,7 | 70,7 |
| Setuju | 22 | 29,3 | 29,3 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 7

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,56 |
| Median | | 4,00 |
| Mode | | 4 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 33 | 44,0 | 44,0 | 44,0 |
| Setuju | 42 | 56,0 | 56,0 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

2. Frekwensi Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X1)

Statistics

Pertanyaan 1

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,87 |
| Median | | 4,00 |
| Mode | | 4 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 10 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| Setuju | 65 | 86,7 | 86,7 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 2

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,08 |
| Median | | 3,00 |
| Mode | | 3 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 69 | 92,0 | 92,0 | 92,0 |
| Setuju | 6 | 8,0 | 8,0 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 3

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,52 |
| Median | | 4,00 |
| Mode | | 4 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 36 | 48,0 | 48,0 | 48,0 |
| Setuju | 39 | 52,0 | 52,0 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 4

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,93 |
| Median | | 4,00 |
| Mode | | 4 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 5 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| Setuju | 70 | 93,3 | 93,3 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 5

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 4,17 |
| Median | | 4,00 |
| Mode | | 4 |
| Minimum | | 4 |
| Maximum | | 5 |

Pertanyaan 5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju | 62 | 82,7 | 82,7 | 82,7 |
| Sangat Setuju | 13 | 17,3 | 17,3 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 6

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,19 |
| Median | | 3,00 |
| Mode | | 3 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 61 | 81,3 | 81,3 | 81,3 |
| Setuju | 14 | 18,7 | 18,7 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 7

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,08 |
| Median | | 3,00 |
| Mode | | 3 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 69 | 92,0 | 92,0 | 92,0 |
| Setuju | 6 | 8,0 | 8,0 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

3. Frekwensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Statistics

Pertanyaan 1

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,96 |
| Median | | 4,00 |
| Mode | | 4 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 5 |

Pertanyaan 1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 9 | 12,0 | 12,0 | 12,0 |
| Setuju | 60 | 80,0 | 80,0 | 92,0 |
| Sangat Setuju | 6 | 8,0 | 8,0 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 2

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,88 |
| Median | | 4,00 |
| Mode | | 4 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 9 | 12,0 | 12,0 | 12,0 |
| | Setuju | 66 | 88,0 | 88,0 | 100,0 |
| | Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 3

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,88 |
| Median | | 4,00 |
| Mode | | 4 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 9 | 12,0 | 12,0 | 12,0 |
| | Setuju | 66 | 88,0 | 88,0 | 100,0 |
| | Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 4

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,11 |
| Median | | 3,00 |
| Mode | | 3 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 67 | 89,3 | 89,3 | 89,3 |
| Setuju | 8 | 10,7 | 10,7 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 5

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,11 |
| Median | | 3,00 |
| Mode | | 3 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 67 | 89,3 | 89,3 | 89,3 |
| Setuju | 8 | 10,7 | 10,7 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 6

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,56 |
| Median | | 4,00 |
| Mode | | 4 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 33 | 44,0 | 44,0 | 44,0 |
| | Setuju | 42 | 56,0 | 56,0 | 100,0 |
| | Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Statistics

Pertanyaan 7

| | | |
|---------|---------|------|
| N | Valid | 75 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 3,55 |
| Median | | 4,00 |
| Mode | | 4 |
| Minimum | | 3 |
| Maximum | | 4 |

Pertanyaan 7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 34 | 45,3 | 45,3 | 45,3 |
| | Setuju | 41 | 54,7 | 54,7 | 100,0 |
| | Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

a. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| | | Correlations | | | | | | | |
|------|---------------------|--------------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|
| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | Skor |
| P1 | Pearson Correlation | 1 | ,739** | ,307** | ,331** | ,739** | ,374** | ,562** | ,814** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,007 | ,004 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P2 | Pearson Correlation | ,739** | 1 | ,145 | ,196 | 1,000** | ,253* | ,442** | ,728** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,215 | ,092 | ,000 | ,029 | ,000 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P3 | Pearson Correlation | ,307** | ,145 | 1 | ,533** | ,145 | ,393** | ,327** | ,543** |
| | Sig. (2-tailed) | ,007 | ,215 | | ,000 | ,215 | ,000 | ,004 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P4 | Pearson Correlation | ,331** | ,196 | ,533** | 1 | ,196 | ,776** | ,443** | ,693** |
| | Sig. (2-tailed) | ,004 | ,092 | ,000 | | ,092 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P5 | Pearson Correlation | ,739** | 1,000** | ,145 | ,196 | 1 | ,253* | ,442** | ,728** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,215 | ,092 | | ,029 | ,000 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P6 | Pearson Correlation | ,374** | ,253* | ,393** | ,776** | ,253* | 1 | ,571** | ,736** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,029 | ,000 | ,000 | ,029 | | ,000 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P7 | Pearson Correlation | ,562** | ,442** | ,327** | ,443** | ,442** | ,571** | 1 | ,780** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,004 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Skor | Pearson Correlation | ,814** | ,728** | ,543** | ,693** | ,728** | ,736** | ,780** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |

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

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

b. Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X1)

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | Skor |
|------|---------------------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | ,116 | ,408** | ,681** | ,180 | ,188 | ,116 | ,596** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,323 | ,000 | ,000 | ,123 | ,106 | ,323 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P2 | Pearson Correlation | ,116 | 1 | ,283* | ,079 | -,135 | ,616** | 1,000** | ,605** |
| | Sig. (2-tailed) | ,323 | | ,014 | ,502 | ,248 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P3 | Pearson Correlation | ,408** | ,283* | 1 | ,278* | ,369** | ,460** | ,283* | ,766** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,014 | | ,016 | ,001 | ,000 | ,014 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P4 | Pearson Correlation | ,681** | ,079 | ,278* | 1 | ,122 | ,128 | ,079 | ,493** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,502 | ,016 | | ,296 | ,274 | ,502 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P5 | Pearson Correlation | ,180 | -,135 | ,369** | ,122 | 1 | ,504** | -,135 | ,505** |
| | Sig. (2-tailed) | ,123 | ,248 | ,001 | ,296 | | ,000 | ,248 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P6 | Pearson Correlation | ,188 | ,616** | ,460** | ,128 | ,504** | 1 | ,616** | ,805** |
| | Sig. (2-tailed) | ,106 | ,000 | ,000 | ,274 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P7 | Pearson Correlation | ,116 | 1,000** | ,283* | ,079 | -,135 | ,616** | 1 | ,605** |
| | Sig. (2-tailed) | ,323 | ,000 | ,014 | ,502 | ,248 | ,000 | | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Skor | Pearson Correlation | ,596** | ,605** | ,766** | ,493** | ,505** | ,805** | ,605** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |

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

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

c. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | Skor |
|------|---------------------|--------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | ,796** | ,796** | ,516** | ,516** | ,403** | ,459** | ,865** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P2 | Pearson Correlation | ,796** | 1 | 1,000** | -,005 | -,005 | ,334** | ,406** | ,693** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,964 | ,964 | ,003 | ,000 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P3 | Pearson Correlation | ,796** | 1,000** | 1 | -,005 | -,005 | ,334** | ,406** | ,693** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,964 | ,964 | ,003 | ,000 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P4 | Pearson Correlation | ,516** | -,005 | -,005 | 1 | 1,000** | ,306** | ,228* | ,561** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,964 | ,964 | | ,000 | ,008 | ,049 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P5 | Pearson Correlation | ,516** | -,005 | -,005 | 1,000** | 1 | ,306** | ,228* | ,561** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,964 | ,964 | ,000 | | ,008 | ,049 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P6 | Pearson Correlation | ,403** | ,334** | ,334** | ,306** | ,306** | 1 | ,973** | ,793** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,003 | ,003 | ,008 | ,008 | | ,000 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| P7 | Pearson Correlation | ,459** | ,406** | ,406** | ,228* | ,228* | ,973** | 1 | ,805** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,049 | ,049 | ,000 | | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Skor | Pearson Correlation | ,865** | ,693** | ,693** | ,561** | ,561** | ,793** | ,805** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |

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

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

2. Uji Reliabilitas

a. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 75 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 75 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,842 | 7 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 20,91 | 2,924 | ,697 | ,805 |
| VAR00002 | 20,83 | 3,524 | ,637 | ,817 |
| VAR00003 | 21,57 | 3,815 | ,420 | ,843 |
| VAR00004 | 21,49 | 3,443 | ,572 | ,824 |
| VAR00005 | 20,83 | 3,524 | ,637 | ,817 |
| VAR00006 | 21,40 | 3,243 | ,609 | ,818 |
| VAR00007 | 21,13 | 3,063 | ,655 | ,811 |

b. Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X1)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 75 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 75 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,739 | 7 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 20,97 | 1,891 | ,423 | ,715 |
| VAR00002 | 21,76 | 1,969 | ,474 | ,708 |
| VAR00003 | 21,32 | 1,464 | ,567 | ,685 |
| VAR00004 | 20,91 | 2,086 | ,355 | ,729 |
| VAR00005 | 20,67 | 1,955 | ,287 | ,748 |
| VAR00006 | 21,65 | 1,581 | ,681 | ,648 |
| VAR00007 | 21,76 | 1,969 | ,474 | ,708 |

c. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 75 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 75 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,840 | 7 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 21,08 | 2,615 | ,787 | ,783 |
| VAR00002 | 21,16 | 3,163 | ,591 | ,820 |
| VAR00003 | 21,16 | 3,163 | ,591 | ,820 |
| VAR00004 | 21,93 | 3,360 | ,440 | ,838 |
| VAR00005 | 21,93 | 3,360 | ,440 | ,838 |
| VAR00006 | 21,48 | 2,631 | ,664 | ,808 |
| VAR00007 | 21,49 | 2,605 | ,681 | ,805 |

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,24503625 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,117 |
| | Positive | ,117 |
| | Negative | -,068 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,014 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,256 |

a. Test distribution is Normal.

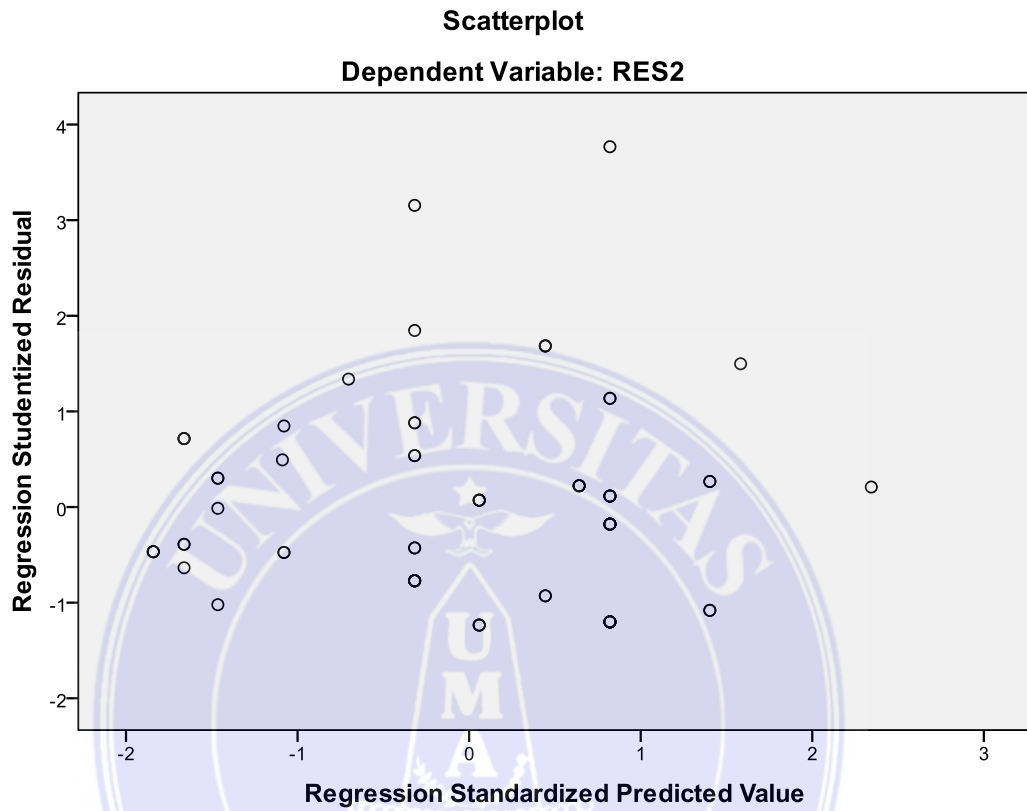
b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| | 1 (Constant) | -3,288 | 2,413 | | | | -1,362 |
| Kmpensasi Tidak Langsung | ,923 | ,119 | ,678 | 7,760 | ,000 | ,632 | 1,581 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | ,202 | ,093 | ,190 | 2,175 | ,033 | ,632 | 1,581 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. Uji Heterokedastisitas



Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1,806 | 1,476 | | 1,223 | ,225 | | |
| Kmpensasi Tidak Langsung | -,044 | ,073 | -,090 | -,611 | ,543 | ,632 | 1,581 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | ,011 | ,057 | ,029 | ,194 | ,847 | ,632 | 1,581 |

a. Dependent Variable: RES2

D. Uji Statistik

1. Uji Analisis Berganda

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Lingkungan Kerja Non Fisik, Kmpensasi Tidak Langsung ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,808 ^a | ,652 | ,643 | 1,262 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kmpensasi Tidak Langsung

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 215,238 | 2 | 107,619 | 67,550 | ,000 ^a |
| Residual | 114,709 | 72 | 1,593 | | |
| Total | 329,947 | 74 | | | |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kmpensasi Tidak Langsung

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | | | | | | |
| 1 | (Constant) | -3,288 | 2,413 | | -1,362 | ,177 |
| | Kmpensasi Tidak Langsung | ,923 | ,119 | ,678 | 7,760 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | ,202 | ,093 | ,190 | 2,175 | ,033 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

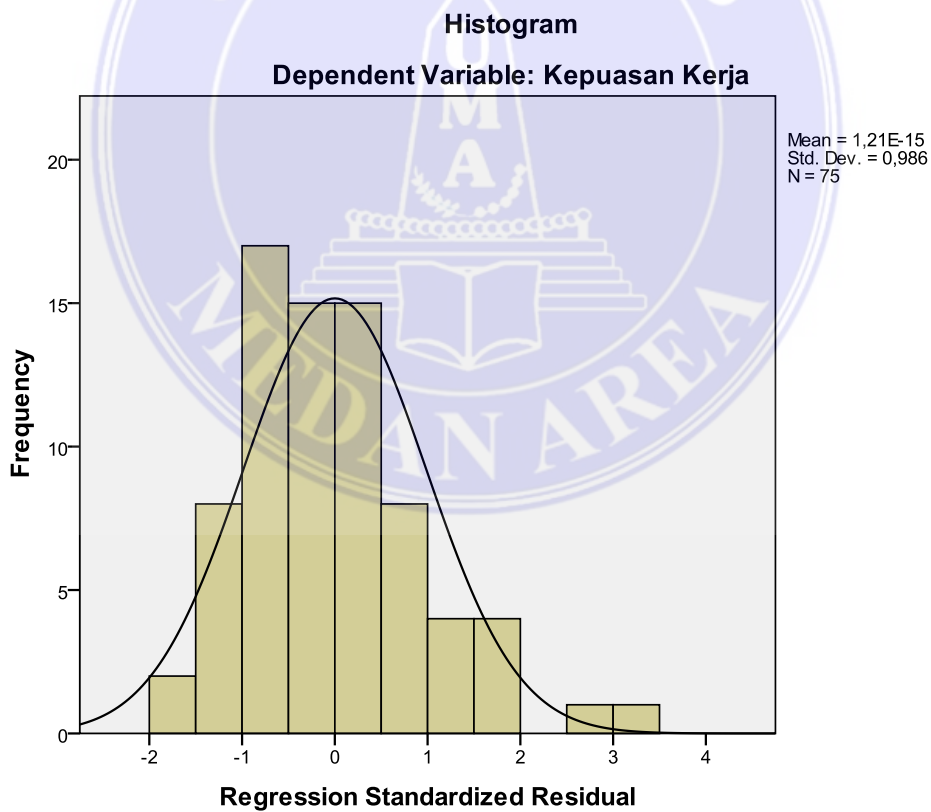
Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 21,26 | 28,41 | 24,69 | 1,705 | 75 |
| Std. Predicted Value | -2,015 | 2,179 | ,000 | 1,000 | 75 |
| Standard Error of Predicted Value | ,166 | ,424 | ,242 | ,071 | 75 |
| Adjusted Predicted Value | 21,28 | 28,53 | 24,70 | 1,699 | 75 |
| Residual | -2,189 | 3,888 | ,000 | 1,245 | 75 |
| Std. Residual | -1,734 | 3,081 | ,000 | ,986 | 75 |
| Stud. Residual | -1,791 | 3,130 | -,004 | 1,005 | 75 |
| Deleted Residual | -2,336 | 4,014 | -,010 | 1,292 | 75 |
| Stud. Deleted Residual | -1,820 | 3,344 | ,002 | 1,024 | 75 |
| Mahal. Distance | ,290 | 7,363 | 1,973 | 1,788 | 75 |
| Cook's Distance | ,000 | ,106 | ,013 | ,018 | 75 |
| Centered Leverage Value | ,004 | ,100 | ,027 | ,024 | 75 |

Residuals Statistics^a

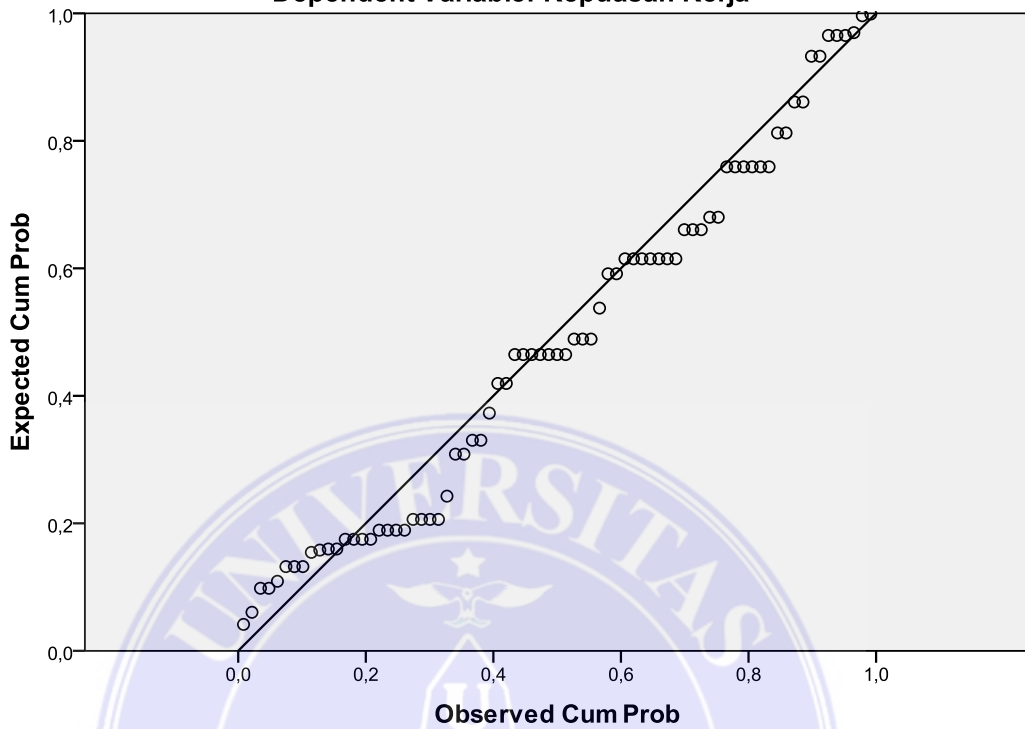
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 21,26 | 28,41 | 24,69 | 1,705 | 75 |
| Std. Predicted Value | -2,015 | 2,179 | ,000 | 1,000 | 75 |
| Standard Error of Predicted Value | ,166 | ,424 | ,242 | ,071 | 75 |
| Adjusted Predicted Value | 21,28 | 28,53 | 24,70 | 1,699 | 75 |
| Residual | -2,189 | 3,888 | ,000 | 1,245 | 75 |
| Std. Residual | -1,734 | 3,081 | ,000 | ,986 | 75 |
| Stud. Residual | -1,791 | 3,130 | -,004 | 1,005 | 75 |
| Deleted Residual | -2,336 | 4,014 | -,010 | 1,292 | 75 |
| Stud. Deleted Residual | -1,820 | 3,344 | ,002 | 1,024 | 75 |
| Mahal. Distance | ,290 | 7,363 | 1,973 | 1,788 | 75 |
| Cook's Distance | ,000 | ,106 | ,013 | ,018 | 75 |
| Centered Leverage Value | ,004 | ,100 | ,027 | ,024 | 75 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



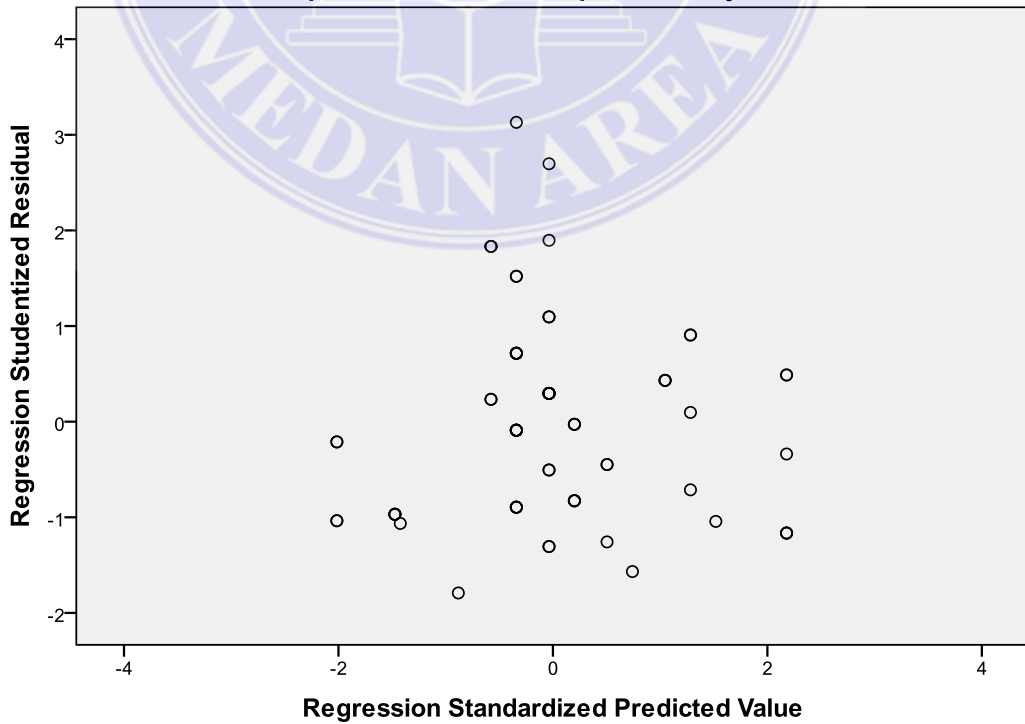
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



E. Uji Hipotesis

1. Uji F (Bersama-sama)

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 215,238 | 2 | 107,619 | 67,550 | ,000 ^a |
| Residual | 114,709 | 72 | 1,593 | | |
| Total | 329,947 | 74 | | | |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kmpensasi Tidak Langsung

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | 1 (Constant) | -3,288 | 2,413 | | |
| Kmpensasi Tidak Langsung | ,923 | ,119 | ,678 | 7,760 | ,000 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | ,202 | ,093 | ,190 | 2,175 | ,033 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

F. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,808 ^a | ,652 | ,643 | 1,262 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kmpensasi Tidak Langsung

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

