
Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Sitasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar

Ni Made Dwi Ari Sugiastini¹
Putu Krisna Adwitya Sanjaya²
I Made Suasti Puja³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email : arisugiastini08@gmail.com

Diterima: 7 Desember	Direvisi: 13 Desember	Disetujui: 25 Desember 2020
----------------------	-----------------------	-----------------------------

ABSTRACT

Employees' feelings about their work reflect their attitudes and behavior at work. The purpose of this study was to determine the effect of Financial Compensation, Siteional Leadership Style and Non-Physical Work Environment on Job Satisfaction of Honorary Employees at the Department of Population and Civil Registration of Denpasar City partially and simultaneously. This research was conducted at the Department of Population and Civil Registration of Denpasar City. The number of samples was set at 38 respondents. The data analysis technique used multiple regression. Based on the results of the analysis, it was found that partially (1) financial compensation has a significant positive effect on job satisfaction, (2) Siteional leadership style has a significant positive effect on job satisfaction, (3) the non-physical work environment has a significant positive effect on job satisfaction, and (4) Simultaneously financial compensation, Siteional Leadership Style and non-physical work environment have a significant effect on job satisfaction. Suggestions in this study are for the Department of Population and Civil Registration of Denpasar City to pay attention to employee job satisfaction from financial compensation factors, Siteional Leadership Style and non-physical work environment.

Keywords : Financial Compensation, Siteional Leadership Style, Non-Physical Work Environment and Job Satisfactio

ABSTRAK

Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Sitasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 38 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa secara parsial (1) kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Gaya Kepemimpinan Sitasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap

kepuasan kerja, dan (4) secara simultan kompensasi finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional dan lingkungan kerja Non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Saran dalam penelitian ini agar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar memperhatikan kepuasan kerja karyawan dari faktor kompensasi finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional dan lingkungan kerja Non fisik

Kata kunci : Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan kerja

Pendahuluan

Pentingnya peran Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini di dalam sebuah organisasi atau instansi sebagai salah satu faktor dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau instansi. Untuk meningkatkan efektivitas dan optimalisasi suatu aktivitas, salah satu sumber daya yang penting untuk dimiliki sebuah perusahaan atau instansi adalah kualitas sumber daya manusia yang bagus.

Potensi sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya yang akan berujung pada kepuasan kerja yang dirasakan saat berada di dalam aktivitas tersebut. Menurut Kasmir (2016) Kompensasi Finansial adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada para tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan instansi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Handoko (2014) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Rivai (2009) menjelaskan bahwa teori kepemimpinan situasional dianggap cocok untuk diterapkan dengan asumsi bahwa dalam gaya kepemimpinan setiap bawahan tidak dapat digeneralisasikan, akan tetapi sangat bergantung pada tingkat kematangan bawahan yang secara alamiah berbeda. Faktor lain yang dapat memicu kepuasan kerja adalah lingkungan kerja non fisik yang ada di organisasi/instansi. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Hasil pengujian yang dilakukan oleh Nugrahanti (2016), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, sama halnya dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Dewi dan Suwandana (2016) yang menunjukkan hasil yang sama. Pada hasil pengujian yang dilakukan oleh Hidayati, dkk (2015), menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dengan kepuasan kerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh

Putra (2017) dengan memperoleh hasil yang sama. Penelitian yang dilakukan oleh Eka S, dkk (2017) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam rangka optimalisasi pelayanan, penyesuaian terhadap ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku dan kebutuhan daerah, maka berdasarkan Perda Kota Denpasar Nomor 2 Tahun 2012 tanggal 19 April 2012 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Daerah Kota Denpasar. Dinas Kependudukan dan catatan sipil ada perubahan nomenklatur menjadi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.

Berdasarkan data dan observasi, permasalahan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar terkait kepuasan kerja pegawai honorer terdiri dari segi kompensasi finansial yang diterima tidak tepat waktu. Gaya kepemimpinan situasional pemimpin juga dirasa kurang dalam mengakomodasi keluhan mereka. Ditemukan juga permasalahan lingkungan kerja seperti keharmonisan antar pegawai.

Terjaganya kepuasan kerja di dalam suatu organisasi maupun instansi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh semua organisasi maupun instansi yang ada. Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, (2) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja, (3) mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja, dan mengetahui pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan situasional, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja.

Telaah Literatur Dan Hipotesis

Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2014) Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Menurut Handoko (2014) adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada instansi Simamora (2014) menyatakan bahwa indikator Kompensasi Finansial terbagi menjadi tiga yaitu (1) Gaji, (2) Insentif, dan (3) Tunjangan.

Gaya Kepemimpinan Situasional

Menurut Rivai (2009) kepemimpinan situasional adalah kemampuan seorang manajer untuk mengidentifikasi isyarat-isyarat dalam lingkungannya, mendiagnosanya, kemudian mengadaptasi gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi tersebut. Hersey dan Blanchard dalam Putra dan Yuniawan (2015) membagi macam dan Indikator gaya

kepemimpinan yang didasarkan pada tingkat hubungan antara perilaku tugas dan perilaku hubungan meliputi (1) Memberitahukan (*Telling*), (2) Menjajakan (*Selling*), (3) Mengikut Sertakan (*Participating*), dan (4) Mendelegasikan (*Delegating*).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan sesama atau bawahan. Menurut A.S. Munandar (2010) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja non-fisik terdiri dari beberapa indikator yang terdiri dari (1) hubungan rekan kerja setingkat, (2) hubungan bawahan, (3) hubungan atasan, dan (4) iklim kerja dinamis, (5) budaya instansi, (6) kebijakan instansi, dan (7) peraturan-peraturan.

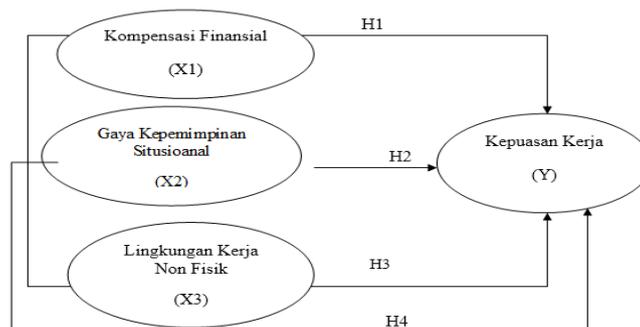
Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, sebagai persepsi sikap mental, dan hasil penilaian terhadap pekerjaannya. (1) Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang, (2) Kondisi Kerja Yang Mendukung, (3) Gaji Yang Pantas, dan (4) Rekan Sekerja Yang Mendukung.

Hipotesis

- H1 = Diduga kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H2 = Diduga Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3 = Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H4 = Diduga kompensasi finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Metode Penelitian



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif atau penelitian yang menguji hubungan sebab akibat, yaitu menguji pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja. Kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer yang berada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar yang berjumlah 38 orang. Karena populasi dalam penelitian ini adalah kurang dari 100, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *non probability sampling* karena seluruh anggota populasi dilibatkan dalam penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data antara lain observasi, wawancara, studi pustaka, dan kusioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam kusioner adalah Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban cukup setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang akan dikerjakan dengan menggunakan program SPSS (*Statistica Program and Service Solution*). Teknik analisis data ini bertujuan agar data yang diperoleh tersebut benar - benar handal, sehingga dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan Tabel 1 uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian variabel Kompensasi Finansial (X_1), Gaya Kepemimpinan Situasional (X_2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y) seluruhnya adalah *valid* dan *reliabel*. Dikatakan *valid* karena semua instrumen yang digunakan pada penelitian memiliki koefisien korelasi *pearson product moment* (r) > $r_{\text{tabel}} = 0,3$ dan dikatakan *reliable* karena semua instrumen pada penelitian ini memiliki koefisien *cronbach's alpha* (α) lebih dari 0,60, sehingga dari pengujian *pearson product moment* dan *cronbach's alpha* instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	X1.1	0,851	Valid	0,900	Reliabel
	X1.2	0,923	Valid		
	X1.3	0,898	Valid		
	X1.4	0,844	Valid		
Gaya Kepemimpinan Situasional (X2)	X2.1	0,938	Valid	0,939	Reliabel
	X2.2	0,928	Valid		
	X2.3	0,920	Valid		
	X2.4	0,894	Valid		
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	X3.1	0,888	Valid	0,963	Reliabel
	X3.2	0,917	Valid		
	X3.3	0,874	Valid		
	X3.4	0,929	Valid		
	X3.5	0,883	Valid		
	X3.6	0,942	Valid		
	X3.7	0,910	Valid		
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,909	Valid	0,946	Reliabel
	Y.2	0,885	Valid		
	Y.3	0,861	Valid		
	Y.4	0,795	Valid		
	Y.5	0,835	Valid		
	Y.6	0,892	Valid		
	Y.7	0,908	Valid		

Sumber: Data diolah, 2020

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden digambarkan mengenai jenis kelamin, usia, pekerjaan, dan pendidikan. Adapun karakteristik yang terkumpul melalui pengumpulan kuesioner dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	22	57,9
Perempuan	16	42,1
Total	38	100
Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 – 5 tahun	14	36,8
6 – 10 tahun	16	42,1
>10 tahun	8	21,1
Total	38	100

Sumber: Data diolah, 2020

1. Dilihat dari jenis kelamin, dapat dinyatakan bahwa responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase 57,9%, sedangkan perempuan sebanyak 16 orang atau 42,1%.

2. Dilihat dari lama bekerja, dapat dinyatakan bahwa responden terbanyak dengan lama bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 16 orang atau 42,1% dan paling sedikit responden dengan lama bekerja >10 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 21,1%.

Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 3 diketahui persepsi responden mengenai kompensasi Finansial adalah baik dengan nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,76. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar telah memberikan kompensasi finansial yang baik.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
	1	2	3	4	5			
Gaji yang saya terima selama ini telah memadai	0	1	13	16	8	145	3,82	Baik
Saya menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja saya	0	1	10	14	13	153	4,03	Baik
Selama ini saya menerima insentif jika pekerjaan saya melebihi standar yang ditentukan	0	1	11	16	10	149	3,92	Baik
Saya memperoleh berbagai tunjangan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku mencakup asuransi kesehatan, cuti dan pensiun	0	8	16	10	4	124	3,26	Cukup Baik
Rata-Rata Skor							3,76	Baik

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 4 diketahui persepsi responden mengenai Gaya Kepemimpinan Situsional adalah baik dengan nilai rata – rata 3,58. Hal ini berarti pimpinan telah menerapkan sistem Gaya Kepemimpinan Situsional dengan baik.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Situsional

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
	1	2	3	4	5			
Pimpinan mampu memberi perintah kerja dengan jelas	0	9	12	11	6	128	3,37	Baik
Pimpinan mampu menyediakan instruksi yang jelas bagi bawahan dalam pelaksanaan kerja	0	4	12	13	9	141	3,71	Baik
Pimpinan mampu membuat keputusan secara tepat dalam menyelesaikan masalah	0	10	12	10	6	126	3,32	Cukup Baik
Pimpinan memberikan tanggung jawab penuh kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	3	11	10	14	149	3,92	Baik
Rata-Rata Skor							3,58	Baik

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 5 diketahui persepsi responden mengenai lingkungan kerja non fisik adalah baik dengan nilai rata – rata secara keseluruhan sebesar 3,67. Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kota Denpasar mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
	1	2	3	4	5			
Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sejawat	0	10	14	13	1	119	3,13	CukupBaik
Saling menghargai dan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing	0	2	15	12	9	142	3,74	Baik
Hubungan atasan yang saling menghormati sehingga menimbulkan suasana yang kondusif	0	4	11	15	8	141	3,71	Baik
Suasana kerja yang mempunyai iklim dinamis sehingga seluruh pegawai selalu menerima setiap adanya perubahan	0	1	14	11	12	148	3,89	Baik
Budaya organisasi yang berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket dan dapat dijadikan acuan	0	1	14	15	8	144	3,79	Baik
Kebijakan Organisasi dapat dijadikan sebagai pegangan pimpinan dalam melaksanakan kegiatan usaha yang dimana kebijakan tersebut dilaksanakan oleh pegawai	0	5	11	13	9	140	3,68	Baik
Peraturan yang ada dalam organisasi memikat pegawai dalam menjalankan kegiatan	0	3	14	11	10	142	3,74	Baik
Rata-Rata Skor							3,67	Baik

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 6 diketahui persepsi responden mengenai kepuasan kerja adalah baik dengan nilai rata – rata secara keseluruhan sebesar 3,67. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar menciptakan kepuasan kerja dengan baik.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
	1	2	3	4	5			
Saya menyenangi pekerjaan yang secara mental menantang	0	5	10	13	10	142	3,74	Baik
saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	0	9	14	12	3	123	3,24	CukupBaik
Saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan saya	0	3	11	16	8	143	3,76	Baik
Bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moral dari sesama rekan kerja	0	7	13	15	3	128	3,37	Baik
Saya bekerja dengan menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan dan ketertiban	0	2	10	19	7	145	3,82	Baik
Kesulitan dalam pekerjaan dapat terpecahkan dengan dengan baik	0	1	10	16	11	151	3,97	Baik
Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja	0	3	11	15	9	144	3,79	Baik
Rata-Rata Skor							3,67	Baik

Sumber: Data diolah, 2020

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Tabel 7 nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,916. Nilai Sig. > 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh data berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.00E+00
	Std. Deviation	2.95036022
	Absolute	0.09
Most Extreme Differences	Positive	0.049
	Negative	-0.09
Kolmogorov-Smirnov Z		0.557
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.916

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8 bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel penelitian.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0.382	2.9		0.132	0.896		
Kompensasi Finansial	0.68	0.205	0.375	3.319	0.002	0.687	1.456
Gaya Kepemimpinan	0.498	0.158	0.341	3.149	0.003	0.747	1.339
Situasional Lingkungan Kerja Non Fisik	0.31	0.111	0.328	2.794	0.008	0.637	1.57

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.409	1.66		3.258	0.003
Kompensasi Finansial	-0.125	0.117	-0.209	-1.064	0.295
Gaya Kepemimpinan	-0.05	0.091	-0.105	-0.556	0.582
Situasional Lingkungan Kerja Non Fisik	-0.019	0.063	-0.061	-0.3	0.766

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 9 dijelaskan bahwa nilai signifikansi masing – masing variabel bebas Kompensasi Finansial (X_1), Gaya Kepemimpinan Situasional (X_2), Lingkungan Kerja

Non Fisik (X_3) lebih besar dari alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda yaitu $\hat{Y} = 0,382 + 0,680X_1 + 0,498X_2 + 0,310X_3$.

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.382	2.9		0.132	0.896
Kompensasi Finansial	0.68	0.205	0.375	3.319	0.002
Gaya Kepemimpinan Situasional	0.498	0.158	0.341	3.149	0.003
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.31	0.111	0.328	2.794	0.008

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan nilai α , b_1 , b_2 dan b_3 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja memberikan informasi bahwa:

$\alpha = 0,382$ secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 0,382 yang artinya apabila variabel kompensasi finansial (X_1), gaya kepemimpinan situasional (X_2) dan lingkungan kerja non fisik (X_3) tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja akan tetap sebesar 0,382.

$b_1 = 0,680$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel kompensasi finansial (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,680 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) kompensasi finansial sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,680 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$b_2 = 0,498$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan situasional (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,498 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) gaya kepemimpinan situasional sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,498 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$b_3 = 0,310$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,310 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) lingkungan kerja non fisik sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,310 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa nilai $R^2 = 0.702$, artinya sebesar 70,2% variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi Finansial (X_1), Gaya Kepemimpinan Situasional (X_2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3). Sedangkan sisanya 0,298 atau 29,8%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Tabel 11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	0.702	0.676	3.078

Sumber: Data diolah, 2020

Uji Signifikansi Parsial (Uji-T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen digunakan untuk menguji masing-masing hipotesis H_1 , dan H_2 yaitu secara parsial variabel Kompensasi Finansial (X_1), Gaya Kepemimpinan Situasional (X_2) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Tabel 12 Hasil Uji-T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.382	2.9		0.132	0.896
Kompensasi Finansial	0.68	0.205	0.375	3.319	0.002
Gaya Kepemimpinan Situasional	0.498	0.158	0.341	3.149	0.003
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.31	0.111	0.328	2.794	0.008

Sumber: Data diolah, 2020

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dinyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,319$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,032$ dengan signifikansi = 0.002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan

H0 dan H1 diterima. Ini berarti bahwa secara parsial, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dan Suwandana (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,149$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,032$ dengan nilai signifikansi = 0.003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H0 dan H2 diterima. Ini berarti bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irhan Pratama Putra (2017) menyatakan bahwagaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,794$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,032$ dengan signifikansi = 0.008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H0 dan H3 diterima. Ini berarti bahwa secara parsial, lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eka S, dkk (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi b_1, b_2, b_3 sehingga diketahui apakah Kompensasi Finansial (X_1), Gaya Kepemimpinan Situasional (X_2) dan

Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 13 Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	760.139	3	253.38	26.748	.000 ^b
Residual	322.071	34	9.473		
Total	1082.211	37			

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel citra koperasi dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya F_{hitung} sebesar 26,748 lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} sebesar 2,88 dengan signifikansi 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 maka H_4 diterima. Ini berarti bahwa secara simultan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai t_{hitung} kompensasi finansial= 3,319 dan nilai signifikansi = 0.002, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai t_{hitung} kompensasi finansial = 3,149 dan nilai signifikansi = 0.003, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai t_{hitung} lingkungan kerja non fisik= 2,794 dan nilai signifikansi = 0.008, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

-
4. Kompesasi finansial, gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan simultan (uji f-test) menunjukkan dari hasil nilai $F_{hitung} = 26,748$ dan nilai signfikansi = 0.000.

Saran

Berdasarkan pembahasan, kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dari pernyataan mengenai kompensasi finansial, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar hendaknya meningkatkan jumlah tunjangan yang diberikan kepada pegawai honorer dan pegawai honorer juga diharapkan terus mencoba mengikuti tes CPNS agar bisa menjadi ASN, sehingga nantinya akan memperoleh tunjangan yang lebih layak.
2. Dari pernyataan mengenai gaya kepemimpinan situasional, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar hendaknya sebelum mengambil keputusan dalam menyelesaikan permasalahan selalu mendengarkan saran dari bawahan serta mempertimbang dampak baik dan buruk apabila sebuah keputusan di ambil
3. Dari pernyataan mengenai lingkungan kerja non fisik, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar hendaknya memperbaiki hubungan kurang harmonis yang terjadi antar pegawai, dengan memberikan solusi apabila terjadi perselihan atau permasalahan antar pegawai
4. Dari pernyataan mengenai kepuasan kerja, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar hendaknya membanguun hubungan baik antar pegawai, dengan membuat acara yang dapat mempererat hubungan antar pegawai
5. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

- Aljufri, Ahmad. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Finansial Finansial dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kantor Bupati Parigi Moutong". Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat. Volume 05, No. 02, 2017.
- A.S. Munandar. 2010: 288. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Eka S, Dwi Silvia, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami. " Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai(Studi pada pegawai PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)".

-
- Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 40 No.1 November 2016.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro [Http://Kependudukan.denpasarkota.go.id/](http://Kependudukan.denpasarkota.go.id/)
- Handoko,t.Hani.2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* .Edisi Kedua. CetrakanKe 21.Yogyakarta : BPFE-yogyakarta
- Hasibuan, Malayu.S.P.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber dan Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. RajafindoPersada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Komara, A. T. dan Euis, N. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2): 73-85.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pioh dan Tawas, H. 2016 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pns di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 838-848
- Putri Nugrahanti, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami. “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai(Studi pada pegawai PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang”. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Volume. 40, No.1 November 2016.
- Putra, Irhan Pratama. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Alpha Hotel Pekanbaru)”. *JOM FISIP*. Volume 4, No. 2 Oktober 2017.
- Rivai, Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, Ella Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Terj: Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior*(14th ed.). New Jersey: Prentice Hall
- Rivai, veithzal dan deddy mulyadi. “Gaya kepemimpinan situasional dan Perilaku Organisasi”. Edisi tiga. Jakarta : Rajawali Pers. 2011.
- Sedarmayanti. “Lingkungan kerja non fisik dan Motivasi Kerja”. Pekanbaru. 2017.
- Siti Hidayati, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. Universitas Brawijaya. Volume 26 No. 1, September 2015.
- Suwandana, I Gusti Made dan I Gusti Agung Surya Dewi. “Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

-
- Pegawai”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud).Volume.5, No 4, 2016.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, edisi pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Cetakkan Ke-22 Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:ALFABETA
- Sangadji, Etta Mamang., Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis* Cetakan Ke-18. Bandung: Alfabeta.
- Sani & Masyhuri M. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Press
- Yuniawan, A, & Putra, S. B. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank OCBC NISP Tbk. KCP Bekasi).*Journal of Management*, 4(1),1–13.