

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. DUTA MARGA GROUP**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NATASYA CITRA DEWI

1505160097

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 16 Mei 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NATASYA CITRA DEWI
N P M : 1505160097
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. DUTA MARGA GROUP

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA., Ph.D)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NATASYA CITRA DEWI
NPM : 1505160097
Konsentrasi : MSOM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 04.12.2018

Pembuat Pernyataan



NB :

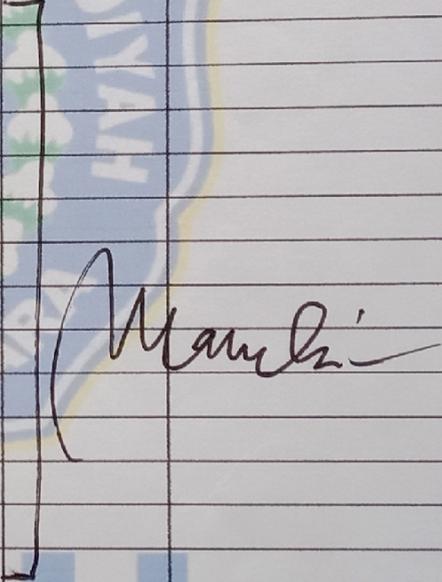
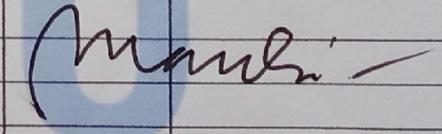
- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA., Ph.D

Nama Mahasiswa : NATASYA CITRA DEWI
NPM : 1505160097
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA MARGA GROUP

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
07/03/2019	- Memperbaiki Keirmpulan dan Saran.		
15/03/2019	Revisi map 582 map 582		

Dosen Pembimbing

HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA., Ph.D

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : NATASYA CITRA DEWI

NPM : 1505160097

Program Studi : MANAJEMEN

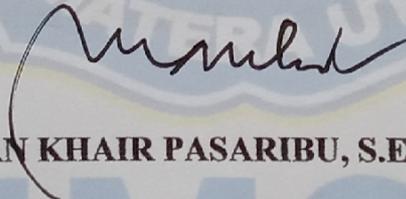
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA MARGA
GROUP**

**Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi**

Medan, Maret 2019

Pembimbing



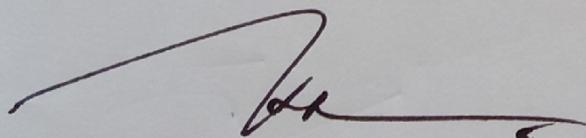
HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA., Ph.D

Diketahui/Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

**Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si



H. JANURI, SE, M.M, M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
 Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
 Dosen Pembimbing : HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA., Ph.D

Nama Mahasiswa : NATASYA CITRA DEWI
 NPM : 1505160097
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA MARGA GROUP

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
1/03/2019	- Memperbaiki Tabel Indikator - Memperbaiki tabel waktu penelitian - perbaiki penulisan teknik pengumpulan data	[Signature]	
05/03/2019	- Menambah penjelasan tentang hasil penelitian dan memperbaiki deskripsi	[Signature]	

Dosen Pembimbing

HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA., Ph.D

Medan, Maret 2019

Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

ABSRTAK

NATASYA CITRA DEWI, 1505160097 PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. DUTA MARGA GROUP. Skripsi. 2019.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Duta Marga Group.

Populasi pada penelitian ini karyawan yang bekerja pada PT. Duta Marga Group 121 karyawan, dimana pengambilan sampel yang dilakukan sebanyak 55 karyawan dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan angket. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Duta Marga Group, terdapat pengaruh signifikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Duta Marga Group dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Duta Marga Group. Dimana besarnya tingkat pengaruh sebesar 77,7% sedangkan sisanya 22,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai syarat akhir perkuliahan untuk meraih gelar sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Teriring shalawat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak yang kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan yang ada pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, secara ikhlas dan merendahkan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran bersifat konstruktif dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Lambok Situngkir dan ibunda Susiani yang telah memberikan kasih sayang, dukungan baik secara moral maupun material dan doanya kepada penulis.
2. Bapak Dr.Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE. M.Si selaku Ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Hazmanan Khair S.E., MBA, Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah bersedia bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh staff pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
10. Kepada keluarga saya sahabat-sahabat saya Nazamuddin ibnu , kak bonita, friska, dela, adinda, novi yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin Yaa Rabbal'Aalamin .

Wassalammu'alaikum, Warahmatullahi .Wabarakatuh

Medan, Maret 2019
Penulis

NATASYA CITRA DEWI
NPM:1505160097

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kepuasan Kerja.....	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	9
c. Manfaat Kepuasan Kerja.....	11
d. Indikator Kepuasan Kerja	12
2. Kepemimpinan.....	14
a. Pengertian Kepemimpinan	14
b. Peran Kepemimpinan	15
c. Tipe Kepemimpinan.....	17
d. Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan	20

e. Indikator Kepemimpinan	22
3. Kompensasi.....	24
a. Pengertian Kompensasi.....	24
b. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	24
c. Faktor Mempengaruhi Kompensasi	26
d. Indikator Kompensasi	29
B. Kerangka Konseptual	31
C. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Definisi Variabel Penelitian	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Hasil Penelitian	51
2. Analisa Variabel Penelitian	54
3. Analisis Data	60
B. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja	37
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	37
Tabel 3.3 Indikator Kompensasi	38
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	39
Tabel 3.5 Proporsi Sampel Penelitian	40
Tabel 3.6 Skala Likert	42
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	43
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi	43
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	44
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.1 Skala Likert	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Kepemimpinan	54
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Kompensasi	56
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.10 Uji Parsial	64
Tabel 4.11 Uji Simultan	65
Tabel 4.12 Koefisien Detrminasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	32
Gambar 2.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	33
Gambar 2.3	Paradigma Penelitian.....	35
Gambar 4.1	Grafik Histrogram	60
Gambar 4.2	P-Plot.....	61
Gambar 4.3	Uji Heterokedastisitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen didalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Setiap perusahaan akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya keuntungan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para karyawannya. Namun untuk pencapaiannya organisasi sering menghadapi kendala, yaitu salah satu faktornya adalah ketidakpuasan dari para karyawannya maupun kinerja organisasi secara keseluruhan (Raharjo, dkk, 2015).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Muttaqien, 2014). Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan segala aspek yang mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan para karyawannya, misalnya rekan kerja pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah organisasi, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia dan dengan pengalaman kepuasan kerja dari karyawan akan berpengaruh pada kualitas kerja yang mereka berikan.

Pengaruh lainnya adalah pada efisiensi seperti infrakstruktur dan hubungan internal, juga harus diperhatikan.

Tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kepemimpinan yang ada di perusahaan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi ataupun untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan visi, mengembangkan strategi dan menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi bawahan sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Seorang pemimpin yang mampu melakukan perubahan-perubahan didalam organisasi yang dipimpinnya untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi serta dapat memuaskan bawahan, sangat diperlukan oleh suatu organisasi (Nirmalasari, 2014).

Adapun tugas utama seorang pemimpin adalah membangkitkan kegembiraan, optimisme dan gairah dalam melaksanakan pekerjaan serta menumbuhkan atmosfer kerjasama dan kepercayaan. kepemimpinan merupakan tulang punggung organisasi, karena tanpa adanya gaya kepemimpinan yang baik akan sulit beradaptasi dengan perubahan yang sedang dan terus terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Maka dari itu, memilih pemimpin yang tepat untuk mengarahkan dan mengatur karyawannya adalah hal yang sulit karena pemimpin harus lebih pintar memilih gaya kepemimpinan yang tepat yang harus diterapkan di dalam perusahaan (Raharjo, 2015).

Selain kepemimpinan, kompensasi juga salah satu faktor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial). Sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi karyawan akan mempengaruhi ketidakpuasan kerja. Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kompensasi sangat berperan dalam menentukan pilihan seseorang untuk menentukan pekerjaan yang ingin dijalannya (Sahrudin, 2018).

Kompensasi merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan, hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi perusahaan maupun karyawan (Hatta, 2017).

Dimana apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang layak dan wajar maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi atau imbalan adalah sumber potensial dalam memberikan penghargaan kepada karyawan. Hal tersebut mengindikasikan kompensasi atau imbalan merupakan sesuatu yang individu ingin dapatkan dari suatu pekerjaan. Bentuk kompensasi yang mampu memenuhi harapan-harapan karyawan akan mampu mendorong terciptanya sikap

positif karyawan terhadap pekerjaannya yang merupakan cerminan dari adanya kepuasan kerja (Noerdiansyah, Frianto, 2013).

Demikian pula halnya dengan PT. Duta Marga Group juga memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. PT. Duta Marga Group merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor yang melakukan penyediaan peralatan pabrik minyak kelapa sawit, dan menyediakan kapal uap yang sudah bersertifikat. Namun berdasarkan riset pendahuluan yang dilakukan terdapat permasalahan yang terlihat dari tingkat kepuasan kerja karyawan diantaranya sebagian karyawan menilai carapimpinan kurang mampu dalam memberikan motivasi kepada karyawan, sehingga terkadang terdapat perilaku dan gaya pimpinan yang kurang bisa menjadi panutan bagi bawahannya,

Selain itu masih ada beberapa pekerjaan karyawan yang kurang sesuai dengan kompensasi yang selama ini berjalan, seperti halnya mengenai ketidakpuasan dari beberapa pegawai atas pemberian upah mengenai waktu kerja yang melebihi dari batas yang telah ditetapkan sehingga menyebabkan jumlah jam kerja dari beberapa karyawan belum dipenuhi yang disebabkan karena karyawan yang tidak hadir dan pulang lebih awal yang berakibat dengan kinerja yang tidak maksimal

Berdasarkan berbagai fenomena permasalahan yang terjadi, dibutuhkan seorang pimpinan atau atasan yang dapat memberikan nilai positif dan kompensasi yang lebih yang diberikan perusahaan bagi para karyawannya serta perlu dijaganya keharmonisan antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan sehingga dapat mencapai tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, yang

selanjutnya akan mendukung dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Duta Marga Group.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kepuasan karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja KaryawanPT. Duta Marga Group”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kepemimpinan dan kompensasi dalam mengukur kepuasan karyawan yaitu:

1. Sebagian karyawan menilai pimpinan kurang mampu memotivasi karyawan dan kurang bias menjadi panutan.
2. Masih ada kompensasi yang diterima karyawan yang kurang sesuai dengan pekerjaan yang.
3. Adanya indikasi bahwa karyawan kurang puas terhadap kompensasi dan model kepemimpinan yang ada diperusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, kompenasi, fasilitas kerja dan lain lain. Namun dalama penelitian ini penulis hanya membatasi pada kepemimpinan dan kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawanPT. Duta Marga Group.

2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawanPT. Duta Marga Group?
- b. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Duta Marga Group?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerjakaryawan pada PT. Duta Marga Group?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dengan tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Duta Marga Group.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Duta Marga Group.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerjakaryawan pada PT. Duta Marga Group.

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya dan juga sebagai ajang membandingkan

praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang dipelajari di kuliah

- b. Manfaat Praktis, dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- c. Manfaat Akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipahami dalam tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja.

Menurut Rivaidalam (Sudaryo dkk 2018, hal. 80) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang puas atau tidak puas dalam pekerjaannya. Sedangkan Handoko dalam (Sutrisno 2016, hal. 75) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut George dan Jones dalam (Priansa, 2018 hal.291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan

kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan karyawan, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain upah, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan sebagainya. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Sudaryo dkk 2018, hal. 81-83) mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari:

- 1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan atau (*Discrepancies*) kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, maka orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas menerima manfaat di atas harapan.

- 3) Pencapaian nilai (*Value Attainment*). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting.
- 4) Keadilan (*Equity*). Kepuasan merupakan fungsi dari beberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja (tinggal mencari indikator).
- 5) Komponen genetik (*Genetic Components*). Kepuasan merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan bahwa perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja selain karakteristik lingkungan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018, hal.66-67) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Psikologik, merupakan factor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan factor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan berat ringannya pekerjaan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji,

jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan balas jasa yang adil dan layak.

c. Manfaat Kepuasan Kerja

Jika perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak sekali manfaat. Menurut Nitisemito (2008, hal. 150) manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
- 2) Kerusakan akan dapat dikurangi
- 3) Absensi dapat diperkecil
- 4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil
- 5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
- 6) Ongkos per unit dapat diperkecil

Sedangkan menurut Luthans (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

1) Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah penghargaan.

2) Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja

pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila terdapat ketidakpuasan kerja, karyawan merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mampu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Fattah (2017, hal.68) meliputi :

1) Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada merupakan sumber utama dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan mengalami kesulitan sehingga output yang dihasilkan tidak maksimal.

2) Kompensasi

Upah dan gaji merupakan faktor yang signifikan tetapi kompleks dan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya menolong orang memenuhi kebutuhan mendasar tetapi juga memenuhi kebutuhan sekunder lainnya.

3) Promosi

Kesempatan promosi terlihat mempunyai efek yang berbeda-beda dalam kepuasan kerja.

4) Kepenyelaaian (*supervisi*)

Kepenyelaaian merupakan kepuasan karyawan terhadap perlakuan pimpinan.

5) Rekan Kerja

Bersahabat, rekan yang mau bekerja sama dan saling mendukung merupakan sumber yang paling sederhana dalam mencapai kepuasan kerja.

Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut (Sudaryo dkk, 2018, hal.92-93), yaitu:

1) Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya, pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2) Keinginan Pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat bekerja sekarang sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan faktor lainnya.

3) Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-

tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4) Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan kerja atau sekelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dorongan, nasihat atau saran sesama rekan kerja. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

5) Kenyamanan Kerja Karyawan

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Menurut (Handoko, 2017 hal. 292) bagian manajemen tetapi tidak sama dengan

manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Sedangkan menurut Martin J. Gannon dalam (Sagala 2018, hal. 56) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang atasan mempengaruhi perilaku bawahannya dalam organisasi.

Menurut Gibson dalam (Susanto 2017, hal. 13) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas sebuah kelompok yang diorganisir ke arah pencapaian tujuan. Menurut Sanusi dalam (Usman 2011, hal. 280) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah penyatu paduan dari kemampuan, cita-cita dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga, keluarga maupun organisasi atau rumah tangga Negara.

Dari pengertian para ahli di atas dapat ditarik suatu kesimpulan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai.

b. Peran Kepemimpinan

Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun dari usaha-usaha pribadi pimpinan. Meskipun terdapat perbedaan dari definisi, harapan terhadap kepemimpinan, dan juga dari perbedaan tiga variabelnya (orang, tugas dan lingkungan), kepemimpinan tetap memiliki beberapa ciri umum.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 219-221) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu :

1) Peran Interpersonal

Seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan.

2) Peran Informasional

Seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.

3) Peran Pengambilan Keputusan

Pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Menurut Tika (2012, hal. 64) mengemukakan bahwa ada sembilan peranan kepemimpinan seorang dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai perencana, pemimpin sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai pengendali, pemimpin sebagai pemberi hadiah atau hukuman, pemimpin sebagai teladan dan lambang atau simbol, pemimpin sebagai tempat menimpakan segala kesalahan, dan pemimpin sebagai pengganti peran anggota lain.

c. Tipe Kepemimpinan

Ada pemimpin yang bergaya kaku dan keras, sebaliknya ada yang bergaya fleksibel (lentur), lunak, banyak humor, polos, lugu dan lugas. Menurut Mathisdalam (Susanto 2017 hal. 66--67) tipe-tipe kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin adalah:

1) Tipe Kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa sehingga ia mempunyai pengikut yang berjumlah sangat besar. Kesetiaan dan kepatuhan pengikutnya timbul dari kepercayaan terhadap pemimpin itu. Pemimpin dianggap mempunyai kemampuan yang diperoleh dari kekuatan Tuhan Yang Maha Esa.

2) Tipe Paternalistis dan Maternalistis

Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis beranggapan bahwa bawahan atau pengikutnya belum dewasa. Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis, dengan sifat-sifat antara lain :

- a) Bersikap terlalu melindungi.
- b) Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- c) Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d) Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3) Tipe Otokratis

Pemimpin tipe Otokrasi merupakan pemimpin yang berpikir bahwa organisasi adalah miliknya. Seorang pemimpin Otokrasi lebih bertindak diktator dan menggerakkan bawahannya dengan paksaan dan ancaman. Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal, setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

4) Tipe Militeristis

Tipe kepemimpinan ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan Otokratis tapi bukan kepemimpinan organisasi militer. Pemimpin tergantung pada pangkat maupun jabatan seseorang, senang pada formalitas yang berlebihan dan senang terhadap ceremonial untuk berbagai keadaan.

5) Tipe Laissez-Faire

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin yang tidak memberikan kepemimpinannya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pimpinan.

6) Tipe Populistis

Berpegang teguh pada nilai masyarakat tradisional. Kepemimpinan ini mengutamakan penghidupan Nasionalisme. Misalnya Soekarno dengan pemahaman Marhaenisme. Tipe kepemimpinan Populistis ini dapat memberi kesan tidak fleksibel, karena masih menggunakan nilai masyarakat tradisional sedangkan jaman semakin maju dan dunia perekonomian juga terus berkembang. Belum tentu nilai tradisional tersebut dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada saat ini dengan berbagai kebutuhan pegawai maupun perusahaan yang meningkat.

7) Tipe Administratif dan Eksekutif

Kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif dengan pengaturan waktu, fasilitas dan bahan di tempat kerja. Pemimpin tipe Administratif dan Eksekutif ini mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

8) Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan Demokratis mendasarkan bahwa manusia adalah makhluk termulia. Pimpinan Demokratis senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan. Pemimpin memberi kebebasan pada bawahan apabila melakukan kesalahan untuk kemudian diperbaiki agar tidak membuat kesalahan yang sama, berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses daripada dirinya dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kapasitas pribadinya.

d. Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas dalam organisasi seorang pemimpin pasti dipengaruhi berbagai faktor. Dimiyati (2014, hal.39) mengemukakan faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan perilaku bawahan
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

Menurut Siagian (2010, hal. 121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

a) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagaimana manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

b) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikannya tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

c) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

d) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

e) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi

kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan.

- f) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

- g) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

e. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Davis dalam Thoha (2010 hal. 33) terdapat beberapa sifat umum yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kecerdasan, adalah kemampuan seseorang yang mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir

- 2) Kedewasaan hubungan sosial, adalah merupakan kemampuan seorang dalam mengakui harga diri, mengakui martabat orang lain, perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahan
- 3) Motivasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam bertanggung jawab dan keinginan untuk menjadi lebih baik.

Menurut Golmen (2009, hal 65) menyatakan bahwa indikator dalam kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Visioner

Pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja atau usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja.

- 2) Pembimbing

Seorang pemimpin yang mampu membimbing bawahannya dengan baik dan bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan.

- 3) Afiliatif (Menggabungkan)

Pemimpin bisa menyatukan, mampu menciptakan dan menyelesaikan manajemen konflik dengan baik, menciptakan keharmonisan, mampu mencairkan ketegangan yang terjadi di lingkungan kerja.

- 4) Demokratis

Menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

5) Komunikatif

Kemampuan membangun komunikasi yang baik dalam berbagai kelompok.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Menurut Hasibuan dalam (Larasati 2018,hal.91) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Moekijatdalam (Hamid 2014, hal. 141) mengatakan bahwa kompensasi adalah proses pengupahan kepada para karyawan dan membayarkan jasa-jasa nya berdasarkan jam kerjanya.

Menurut Handoko dalam (Sutrisno 2016,hal.183) “Yang dimaksud dengan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hendri Simamora dalam (Larasati 2018,hal. 94) menyatakan bahwa Tujuan perusahaan memberikan kompensasi yaitu:

- 1) Memikat calon karyawan sehingga diperoleh karyawan yang berkualitas.
- 2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada agar tidak keluar.
- 3) Memotivasi agar mengejar kinerja tinggi.
- 4) Memperkuat perilaku positif seperti : kedisiplinan dan pekerjaan, kesetiaan.

Menurut Susilo Martoyo dalam (Afifuddin 2017, hal. 156-158), tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Pegawai menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari atau kebutuhan ekonominya.

- 2) Berkaitan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja.

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong pegawai bekerja secara produktif.

- 3) Keterkaitan Kompensasi dengan Kesuksesan Perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan kesuksesannya. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila pendapatan perusahaan semakin besar.

- 4) Keterkaitan antar keseimbangan keadilan pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi harus dihubungkan atau dibandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut.

c. Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Banyak faktor yang mempengaruhi kompensasi yang dijelaskan para ahli manajemen. Rafsandjani dan Ferdian (2017, hal. 118-120) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

1) Faktor intern organisasi

Contoh faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi, dan serikat pekerja.

a) Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut

b) Serikat pekerja

Para pekerja yang bergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan.

2) Faktor pribadi karyawan

Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

a) Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda.

b) Posisi dan jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi

c) Pendidikan dan pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi.

d) Jenis dan sifat pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja dilapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif.

3) Faktor ekstern

Contoh faktor ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Penawaran dan permintaan kerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (supply) tenaga kerja lebih dari permintaan (demand) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan.

b) Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (cost of living).

c) kebijaksanaan pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan.

Sedangkan Hasibuan dalam (Larasati 2018, hal. 105-107) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi ialah :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif lebih kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit dari lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3) Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi besar.

4) Produktifitas kerja karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.

5) Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6) Biaya Hidup / Cost of Living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar.

8) Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/balas jasanya semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

d. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012, hal. 86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan

pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Sedangkan Husein (2008, hal. 16) memaparkan untuk mengukur indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut.

1) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja

2) Gaji

Imbalan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

3) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi. Suatu kerangka pemikiran akan menghubungkan secara teoretis antar variabel penelitian, yaitu antara variabel bebas dan terikat, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

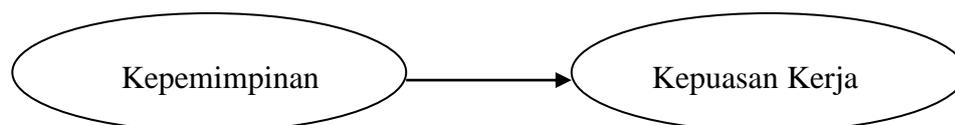
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepemimpinan adalah kepribadian yang dimiliki oleh seorang direksi. Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Arianty, 2015).

Menurut Baihaqi (2010, hal. 229) kepemimpinan adalah pola tindakan pimpinan secara keseluruhan sebagaimana yang digambarkan oleh para karyawannya. Menurut Handoko (2017, hal. 293) pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, dengan demikian pemimpin memiliki peranan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan dikelompokkan menjadi dua antara lain, gaya dengan orientasi tugas dan dengan orientasi karyawan (Handoko, 2017, hal. 299).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nirmalasari (2014) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh langsung antara Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hatta (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh

kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti Muttaqien (2014) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti Cefi (2014) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti Hazmanan (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan



Gambar 2.1
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

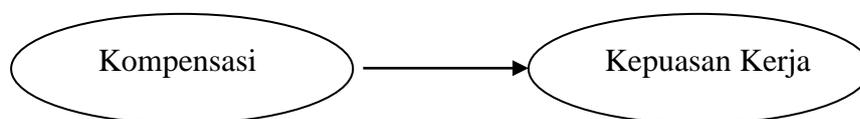
Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja. Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi motivasi kerja dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

Kompensasi yang tidak baik pada para karyawan dapat mengalami akibat ketidakpuasan dalam pembayaran sehingga akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran karyawan. Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat mempertahankan kompensasinya yang selama ini

telah baik di mata karyawannya guna mendapatkan suatu kepuasan bagi para karyawannya.

Dimana apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang layak dan wajar maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi atau imbalan adalah sumber potensial dalam memberikan penghargaan kepada karyawan. Hal tersebut mengindikasikan kompensasi atau imbalan merupakan sesuatu yang individu ingin dapatkan dari suatu pekerjaan Bentuk kompensasi yang mampu memenuhi harapan-harapan karyawan akan mampu mendorong terciptanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang merupakan cerminan dari adanya kepuasan kerja (Noerdiansyah, Frianto, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahrudin (2018) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti Fauzi (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti Rahardjo (2015) menunjukkan hasil bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.12
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

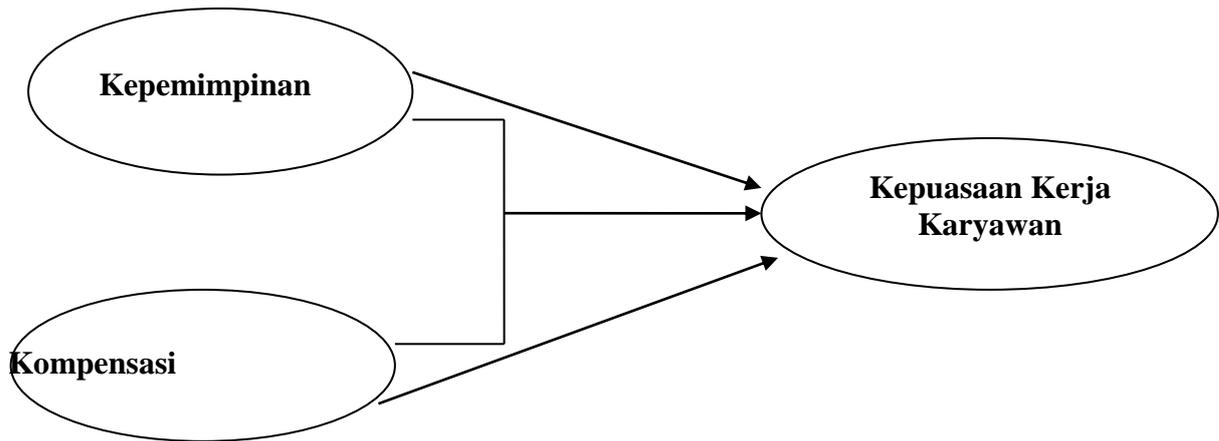
Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan

dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu.

Sedangkan menurut Siagian (2010, hal. 253), jika karyawan diliputi perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, maka dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kumbara(2017) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardani dan Jacob(2015) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti Noerdiansyah, Frianto (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian Hubungan Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadapkepuasan kerja karyawanPT. Duta Marga Group.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerjakaryawanPT. Duta Marga Group
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerjakaryawanPT. Duta Marga Group.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013 hal. 5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.” Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah kepemimpinan dan kompensasi. Sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan.

Di samping itu penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang disajikan dalam bentuk angka-angka. Menurut Arikunto (2010 hal. 12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

B. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2013, hal. 6). Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Dependent (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2013, hal. 8). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah kepuasan kerja.

a. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan karyawan karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidaksenang, nyaman atau tidak nyaman.

Tabel 3.1.
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator	No. Pernyataan
1.	Pekerjaan Itu Sendiri	1,2
2.	Kompensasi	3,4
3.	Promosi	5,6
4.	Kepenyeliaan (supervisi)	7,8
5.	Rekan Kerja	9,10

Sumber : Fattah (2017, hal.68)

2. Variabel Independen sering disebut sebagai variabel bebas. Sugiyono (2013 hal. 8) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen..yang terdiri dari :

a) Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Adapun indikator untuk mengukur variabel kepemimpinan menurut adalah :

Tabel 3.2
Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator-Indikator	No. Pernyataan
1.	Visioner	1,2
2.	Pembimbing	3,4
3.	Afiliatif (Menggabungkan)	5,6
4.	Demokratis	7,8
5.	Komunikatif	9,10

Sumber : (Golmen, 2009 hal 65)

b) Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah :

Tabel 3.3
Indikator Kompensasi

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Bonus	1,2
2.	Gaji	3,4
3.	Insentif	5,6
4.	Upah	7,8

Sumber : Husein (2008, hal.16)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Duta Marga Groupberalamat di Jalan.
Boulevard Timur Medan Peruct Sei Tuan

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2018 sampai dengan April 2019

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul			■	■																				
2	Pra Riset					■	■	■	■	■	■	■	■												
3	Penyusunan Proposal						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal														■										
5	Riset															■									
6	Penulisan Skripsi																	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																								
8	Sidang Meja Hijau																						■		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Duta Marga Group yang berjumlah 121 karyawan tetap.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013 hal. 116), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel penelitian.

Jumlah populasi sebanyak 121 orang, rumus untuk menentukan sampel yaitu menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n	=	Jumlah Sampel
N	=	Jumlah Total Populasi
e	=	Batas Toleransi Kesalahan (<i>error tolerance</i>)
		$e = 10\% (0,1)$

Maka:

$$n = \frac{121}{1 + 121 (0,1)^2} = 54,8 \text{ Karyawan}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka peneliti menetapkan anggota sampel yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah 55 orang.

Tabel 3.5
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	ProporsiSampel	Sampel
1	Divisi Proses I	23 Orang	$N = \frac{23}{121} \times 55$	11
2	Divisi Proses II	23 Orang	$N = \frac{23}{121} \times 55$	11
3	Divisi Staff	7 Orang	$N = \frac{7}{121} \times 55$	3
4	Divisi Maintenance	17 Orang	$N = \frac{17}{121} \times 55$	8
5	Adminstrasi Kantor	12 Orang	$N = \frac{12}{121} \times 55$	5
6	Laboratorium	8 Orang	$N = \frac{8}{121} \times 55$	4
7	Divisi Sortasi	16 Orang	$N = \frac{16}{121} \times 55$	7
8	Divisi Mill Compound	5 Orang	$N = \frac{5}{121} \times 55$	2
9	Divisi Security	10 Orang	$N = \frac{10}{121} \times 55$	4
JumlahSampel				55

Sumber:PT. Duta Marga Group(diolah)

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari PT. Duta Marga Group. Dimana jumlah sampel dalam penelitian di PT. Duta Marga Groupdengan jumlah 55 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara kuisioner (angket) sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden.

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Sugiyono (2013, hal. 194). Wawancara dilakukan secara lisan kepada pegawai tetap bagian SDM PT. Duta Marga Group untuk mendapatkan informasi yang ada, guna mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian.

2. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2013, hal. 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Menurut Sugiono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber : Sugiyono (2013, hal. 142).

Pada angket yang penulis sebar, penulis melakukan uji validitas dan uji realibilitas dengan tujuan agar angket yang penulis sebar telah sesuai dengan isi penelitian yang penulis angkat atau angket tersebut mewakili isi dari penelitian ini. Berikut pengertian dan penjelasan rumus dari uji validitas dan reabilitas:

Pengujian Validitas dan Reabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013, hal. 348) instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

Berikut tabel hasil skor dari jawaban responden penulis sebarakan yaitu:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan(X₁)

Item	r hitung	r table	Probabilitas	Keterangan
1	0,639	0,226	0,000<0,05	Valid
2	0,363	0,226	0,006<0,05	Valid
3	0,664	0,226	0,000<0,05	Valid
4	0,577	0,226	0,000<0,05	Valid
5	0,427	0,226	0,001<0,05	Valid
6	0,585	0,226	0,000<0,05	Valid
7	0,550	0,226	0,000<0,05	Valid
8	0,589	0,226	0,000<0,05	Valid
9	0,443	0,226	0,001<0,05	Valid
10	0,419	0,226	0,001<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kepemimpinan dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X₂)

Item	r hitung	r table	Probabilitas	Keterangan
1	0,501	0,226	0,000<0,05	Valid
2	0,623	0,226	0,000<0,05	Valid
3	0,470	0,226	0,000<0,05	Valid
4	0,506	0,226	0,000<0,05	Valid
5	0,479	0,226	0,000<0,05	Valid
6	0,585	0,226	0,000<0,05	Valid
7	0,594	0,226	0,000<0,05	Valid
8	0,556	0,226	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 8 yaitu dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel beban kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,374	0,226	0,005<0,05	Valid
2	0,508	0,226	0,000<0,05	Valid
3	0,367	0,226	0,006<0,05	Valid
4	0,347	0,226	0,000<0,05	Valid
5	0,593	0,226	0,000<0,05	Valid
6	0,464	0,226	0,000<0,05	Valid
7	0,666	0,226	0,000<0,05	Valid
8	0,475	0,226	0,000<0,05	Valid
9	0,531	0,226	0,000<0,05	Valid
10	0,630	0,226	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

b) Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$,

Tabel 3.10
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan(X ₁)	0,735	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,648	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y)	0,658	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument kepemimpinan(Variabel X₁) sebesar 0,735 (reliabel), Instrument

kompensasi(variabel X_2) sebesar 0,648(reliabel), kepuasan kerja(variabel Y) sebesar 0,658 (reliabel)

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013, hal.147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2013, hal.147) menyatakan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013, hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti

distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil Ghozali (2009, hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya Ghozali (2009, hal. 98).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas Ghozali (2009, hal. 92).

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 Ghozali (2009, hal. 149).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas Ghazali (2009, hal. 96). Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen Ghazali (2009, hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- | | |
|------------|---------------------------|
| Y | = Kepuasan Kerja Karyawan |
| X_1 | = Kepemimpinan |
| X_2 | = Kompensasi |
| b_1, b_2 | = Koefisien regresi |
| e | = Variabel pengganggu |

3) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Ghozali (2009, hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk:
 - a. Jika $H_0: b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
 - b. Jika $H_0: b_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Ghozali (2009 hal. 84)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

1. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen, nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-2)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

Sumber : Ghozali (2009, hal. 87)

Dimana:

- N = jumlah sampel
 k = jumlah variabel
 R = koefisien korelasi ganda

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.

- 2) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

2. Uji Determinan (R^2)

Uji determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghozali (2009, hal. 112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Sumber : Ghozali (2009, hal. 112)

Dimana:

D = Koefisien Determinan.

R^2 = Korelasi $\sqrt{X_1 X_2 Y}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung Kepemimpinan dan Kompensasi maupun Kepuasan Kerja Karyawan. Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawati pada PT. Duta Marga Group yang berjumlah sebanyak 55 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011).

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, lamanya bekerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	32	58,2
2.	Perempuan	23	41,2
Total		55	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Sesuai tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 32orang (58,2%) dan perempuan sebanyak 23 orang (41,2%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Duta Marga Group adalah laki-laki, hal ini menunjukkan bahwa pertanggung jawaban atas pekerjaan dibebankan kepada laki-laki

b. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia, 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan usia di atas 41 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	4	7,3
2.	31– 40 tahun	28	50,9
3.	41 – 50 tahun	18	32,7
4.	Di atas 51 tahun	5	9,1
Total		55	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31– 40 tahun yakni sebanyak 28 orang (50,9%),

kemudian disusul responden yang berusia antara 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (32,7%), dimana karyawan yang produktif dalam menjalankan pekerjaan berada diusia muda.

c. **Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan**

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	9	16,4
2.	D3	11	20
3.	Strata-1	30	54,5
4.	Strata-2	5	9,1
Total		55	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 30 orang atau 54,5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PT. Duta Marga Group adalah Sarjana, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang lebih baik berada pada pendidikan Sarjana.

2. Analisa Variabel Penelitian

Peranan karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang

terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu perusahaan, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai masalah kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan dan kompensasi yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Duta Marga Group yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan
PT. Duta Marga Group

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	61,8	13	23,6	8	14,5	0	0	0	0	55	100
2	32	58,2	21	38,2	2	3,6	0	0	0	0	55	100
3	29	52,7	21	38,2	5	9,1	0	0	0	0	55	100
4	31	56,4	20	36,4	4	7,3	0	0	0	0	55	100
5	32	58,2	20	36,4	3	5,5	0	0	0	0	55	100
6	31	56,4	23	41,8	1	1,8	0	0	0	0	55	100
7	31	56,4	22	40	2	3,6	0	0	0	0	55	100
8	30	54,5	21	38,2	4	7,3	0	0	0	0	55	100
9	36	65,5	16	29,1	3	5,5	0	0	0	0	55	100
10	27	49,1	25	45,5	3	5,5	0	0	0	0	55	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pandangan yang jauh kedepan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61,8%

2. Dari jawaban kedua mengenai pemikiran yang strategis dalam memajukan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,2%
3. Dari jawaban ketiga mengenai mengayomi apa yang diinginkan karyawannya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,7%
4. Dari jawaban keempat mengenai sangat baik dalam membimbing semua karyawannya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,4%
5. Dari jawaban kelima mengenai mampu menggabungkan semua potensi karyawannya, responden menjawab sangatsetuju dengan presentase sebesar 58,2%
6. Dari jawaban keenam mengenai mampu membuat tim kerja yang solid, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,4%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai selalu mendengarkan pendapat karyawannya, responden menjawab sangatsetuju dengan presentase sebesar 56,%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai keputusan pemimpin selalu menerima sumbangan ide dari karyawannya, responden menjawab sangatsetuju dengan presentase sebesar 54,5%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai selalu berkomunikasi dengan para bawahannya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 65,5%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai berkomunikasi pimpinan selalu terbuka dengan siapapun, responden menjawab sangatsetuju dengan presentase sebesar 49,1%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kepemimpinan yang ada pada PT. Duta Marga Group dengan jumlah responden sebanyak 55 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Dimana pemimpin PT. Duta Marga Group sudah mampu dalam memberikan arahan yang baik kepada karyawan sehingga karyawan tidak merasa tertekan atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi
PT. Duta Marga Group

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	50,9	22	40	5	9,1	0	0	0	0	55	100
2	32	58,2	19	34,5	4	7,3	0	0	0	0	55	100
3	30	54,5	23	41,8	2	3,6	0	0	0	0	55	100
4	32	58,2	22	40	1	1,8	0	0	0	0	55	100
5	30	54,5	20	36,4	5	9,1	0	0	0	0	55	100
6	35	63,6	19	34,5	1	1,8	0	0	0	0	55	100
7	28	50,9	21	38,2	6	10,9	0	0	0	0	55	100
8	28	50,9	23	41,8	4	7,3	0	0	0	0	55	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai perusahaan memberikan bonus kepada karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,9%

2. Dari jawaban kedua mengenai perusahaan memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,4%
3. Dari jawaban ketiga mengenai gaji yang saya terima sesuai dengan standart kelayakan hidup, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai gaji yang kami terima sesuai dengan bidang, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,2%
5. Dari jawaban kelima mengenai mengeluarkan insentif kepada karyawannya apabila mendapatkan keuntungan lebih, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,5%
6. Dari jawaban keenam mengenai insentif yang terima mampu menambah pendapatan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 63,6%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai kompensasi yang saya terima sesuai dengan UMK, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,9%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai berbentuk financial perusahaan juga membalas jasa karyawan berbentuk nonfinansial seperti fasilitas, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,9%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kompensasi yang ada pada PT. Duta Marga Group dengan jumlah responden sebanyak 55 karyawan dengan 8 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarakan oleh peneliti,

responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Dimana kompensasi yang diberikan perusahaan PT. Duta Marga Group sudah sesuai dengan harapan dari para karyawan, sehingga karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Duta Marga Group

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	54,5	20	36,4	5	9,1	0	0	0	0	55	100
2	30	54,5	20	36,4	5	9,1	0	0	0	0	55	100
3	27	49,1	22	40	6	10,9	0	0	0	0	55	100
4	33	60	19	34,5	3	5,5	0	0	0	0	55	100
5	32	58,2	20	36,4	3	5,5	0	0	0	0	55	100
6	36	65,5	18	32,7	1	1,8	0	0	0	0	55	100
7	36	65,5	14	25,5	5	9,1	0	0	0	0	55	100
8	27	49,1	26	47,3	2	3,6	0	0	0	0	55	100
9	34	61,8	16	29,1	5	9,1	0	0	0	0	55	100
10	35	63,6	15	27,3	5	9,1	0	0	0	0	55	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai bidang pekerjaan yang geluti, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,5%
2. Dari jawaban kedua mengenai tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saat ini, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai gaji yang diberikan perusahaan karna sesuai dengan standart yang berlaku, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,1%

4. Dari jawaban keempat mengenai gaji yang diberikan perusahaan karena dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga, responden menjawab sangatsetuju dengan presentase sebesar 60%
5. Dari jawaban kelima mengenai promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi diperusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,2%
6. Dari jawaban keenam mengenai penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi, responden menjawab sangatsetuju dengan presentase sebesar 65,5%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai sistem pengawasan pemimpin, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 65,5%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai kepemimpinan atasan, responden menjawabsetuju dengan presentase sebesar 49,1%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,8%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai dengan rekan kerja yang saling membantu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 63,6%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kepuasan kerja yang ada pada PT. Duta Marga Group dengan jumlah responden sebanyak 55 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Dimana karyawan sudah merasa puas atas pekerjaan

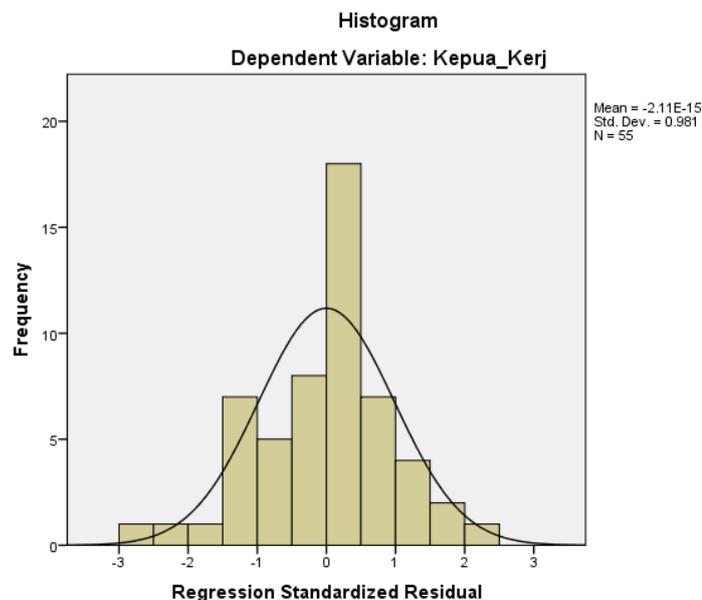
yang diberikan perusahaan PT. Duta Marga Group hal ini dikarenakan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

3. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

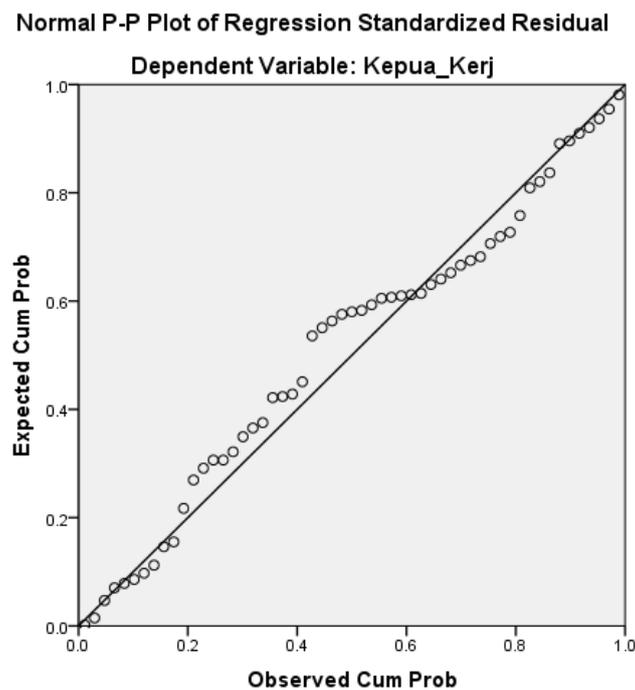
1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.708	3.007		1.566	.123		
	Kepemip_	.651	.122	.538	5.324	.000	.420	2.383
	Komp_	.471	.119	.400	3.954	.000	.420	2.383

a. Dependent Variable: Kepua_Kerj

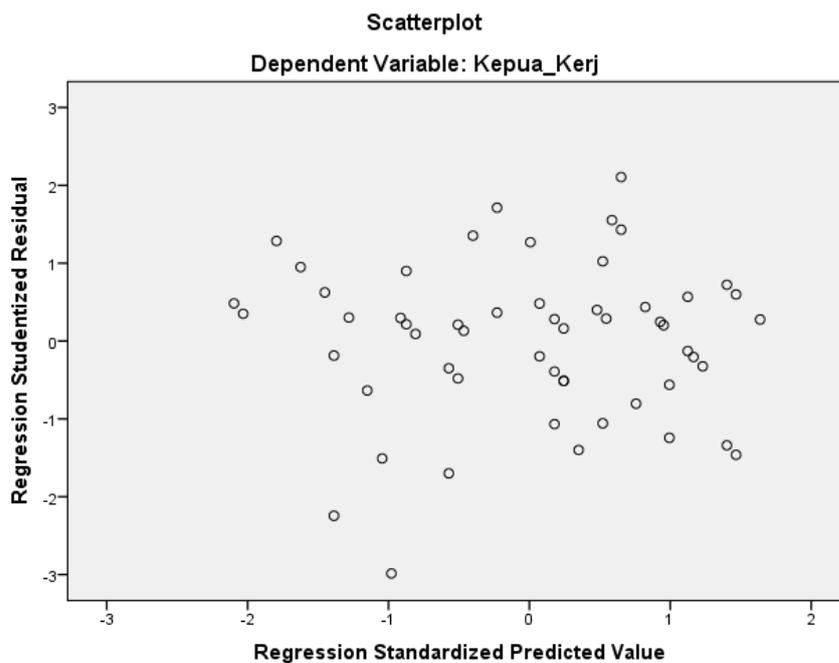
Pada Tabel 4.7 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,420 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,383 lebih kecil dari 10.
2. Kompensasi (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,420 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,383 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kepemimpinan dan kompensasi bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.708	3.007		1.566	.123		
	Kepemip_	.651	.122	.538	5.324	.000	.420	2.383
	Komp_	.471	.119	.400	3.954	.000	.420	2.383

a. Dependent Variable: Kepua_Kerj
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,708 + 0,651 X_1 + 0,471X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,708 apabila variabel kepemimpinan (X_1), kompensasi(X_2) dianggap nol, maka kepuasan kerja karyawan(Y) pada perusahaan adalah sebesar 4,708.
- 2) Nilai koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0,651 menyatakan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 65,1%.
- 3) Nilai koefisien kompensasi (X_2) sebesar 0,471 menyatakan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja karyawan(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 47,1%.

c. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.708	3.007		1.566	.123		
Kepemip_	.651	.122	.538	5.324	.000	.420	2.383
Komp_	.471	.119	.400	3.954	.000	.420	2.383

Dari tabel 4.10 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,324 dengan nilai signifikan 0,020 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 5,324 > t_{tabel} 2,00$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Duta Marga Group.
2. Kompensasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,954 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 3,954 > t_{tabel} 2,00$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Duta Marga Group.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409.141	2	204.570	90.607	.000 ^b
	Residual	117.405	52	2.258		
	Total	526.545	54			

a. Dependent Variable: Kepua_Kerj

b. Predictors: (Constant), Komp_, Kepemip_

Pada tabel 4.11 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 90,607 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,16, maka diperoleh $F_{hitung} 90,607 > F_{tabel} 3,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Duta Marga Group.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.777	.768	1.50259	2.366

a. Predictors: (Constant), Komp_, Kepemip_

b. Dependent Variable: Kepua_Kerj

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,777 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

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

$$D = 0,777 \times 100\%$$

$$D = 77,7\%$$

Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan sebesar 77,7% dipengaruhi oleh kepemimpinan, dan kompensasi sedangkan sisanya 22,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Kepemimpinan dan Kompensasi) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji statistik kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Duta Marga Group. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 5,324 > t_{tabel} 2,00$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Kepemimpinan merupakan suatu cara dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan dengan tepat mengarahkan tujuan perseorangan untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Menurut Baihaqi (2010, hal. 229) kepemimpinan adalah pola tindakan pimpinan secara keseluruhan sebagaimana yang digambarkan oleh para karyawannya. Menurut Handoko (2017, hal. 293) pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, dengan demikian pemimpin memiliki peranan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan dikelompokkan menjadi dua antara lain, gaya dengan orientasi tugas dan dengan orientasi karyawan (Handoko, 2017, hal. 299).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nirmalasari (2014) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh langsung antara Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hatta (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti Muttaqien (2014) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti Cefi (2014) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji statistik kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Duta Marga Group. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 3,954 > t_{tabel} 2,00$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja, Dimana apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang layak dan wajar maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi atau imbalan adalah sumber potensial dalam memberikan penghargaan kepada karyawan. Hal tersebut mengindikasikan kompensasi atau imbalan merupakan sesuatu yang individu ingin dapatkan dari suatu pekerjaan. Bentuk kompensasi yang mampu memenuhi harapan-harapan karyawan akan mampu mendorong terciptanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang merupakan cerminan dari adanya kepuasan kerja (Noerdiansyah, Frianto, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahrudin (2018) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti Fauzi (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti Rahardjo (2015) menunjukkan hasil bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Duta Marga Group. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 90,607 > F_{tabel} 3,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,777 atau 77,7% dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya 22,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap

perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu.

Sedangkan menurut Siagian (2010, hal. 253), jika karyawan diliputi perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, maka dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kumbara(2017) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardani dan Jacub(2015) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti Noerdiansyah, Frianto (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Duta Marga Group. Responden pada penelitian ini berjumlah 55 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Duta Marga Group. Dimana dengan semakin baiknya kepemimpinan yang ada di perusahaan maka akan memberikan rasa puas bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan.
2. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Duta Marga Group. Dimana dengan semakin tingginya kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan memberikan rasa puas bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Duta Marga Group. Dimana besarnya tingkat pengaruh sebesar 77,7% sedangkan sisanya 22,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar pemimpin mampu berkomunikasi dengan pegawai, mampu mendengarkan apa yang menjadi keinginan dan keluhan pegawai, pemimpin harus mampu turun ke lapangan dan berbaur dengan pegawai agar pegawai lebih dapat merasa diperhatikan oleh pimpinan dan juga akan merasa nyaman terhadap situasi sehingga akan dapat meningkatkan kinerja
2. Dalam kompensasi maka diharapkan sesuai dengan kemampuan karyawan dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan, dimana pimpinan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan melakukan pemberian gaji yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin.(2017). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Arianty, N. (2015).Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1-16.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta: PT.RinekaCipta
- Baihaqi, M.F. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal IlmiahManajemen*, 3(1), 22-36.
- Cefi.,Nara, F.,Widyaningrum.,Enny, M., & Indah, N. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. SunLife Financial Indonesia Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4(3),198-215.
- Dimiyati, A. H. (2014).*Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*.Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: IKAPI.
- Fauzi,I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Budi Mulia Dua Bintaro. *PEKOBIS Jurnal Pendidikan,Ekonomi dan Bisnis*, 2(3), 37-45.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2009). *Kecerdasan Emosional : Mengapa EQ Lebih Penting Dari pada IQ*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen, EdisiKedua*.Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatta,M., Musnadi, S., &Mahdani.(2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama TimDan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja SertaDampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero)Wilayah Aceh.*Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*,1(1),70-88.
- Iskandar.,&Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya : Media Sahabat Cendekia.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 37-47.
- Juni,P. D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kumbara,V. B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, 6(2),299-311.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthans, F. (2008). *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Muttaqien,F. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada PT. BRI (Persero), Tbk. Cabang Lumajang.*Jurnal WIGA*,4(1), 19-31.
- Nirmalasari,L. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kautsar Utama Bandung. *Jurnal SMART – Study & Management Research*,8(1),118-129.
- NitiseMITO,A. S., (2008), *Manajemen Personalia, Edisi Kedua*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noerdiansyah, A., &Frianto, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1010-1021.
- Pabundu, T. (2012).*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT BumiAksara.
- Rafsandjani.,& Ferdian. (2017). *Pengantar Bisnis Bagi Pemula*. Malang: KautsarAbadi.
- Raharjo, P., Utami, W., & Farida, L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV.Combustions Technologies Asia Nusantara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(2), 18-26.
- Sagala,S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Sahrudin,S. N. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sutan Raja Palu.*E-Jurnal Katalogis*, 6(2),53-70.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Siagian, T, S. & Khair,H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1),59-70.
- Sudaryo,Y., Ariwibowo, A., &Sofiati, A. N. (2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Susanto,Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Sutrisno,E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Umar, H. (2008). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Usman,H. (2011). *Manajemen*.Jakarta :BumiAksara.
- Wardani, D., & Jacub, F. F. (2015) . Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 8(1),18-32.