

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
YAYASAN GENERASI AMANAH MADANI DI
KABUPATEN DELI SERDANG
SUMATERA UTARA**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh :

INDRA PRAWIRA
NPM : 1720030046



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
YAYASAN GENERASI AMANAH MADANI DI
KABUPATEN DELI SERDANG
SUMATERA UTARA**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh :

INDRA PRAWIRA

NPM : 1720030046



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **Indra Prawira**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1720030046

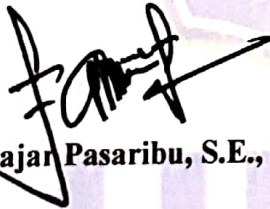
Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia**

Judul Tesis : **Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara**

Pengesahan Tesis :
Medan, Maret 2020

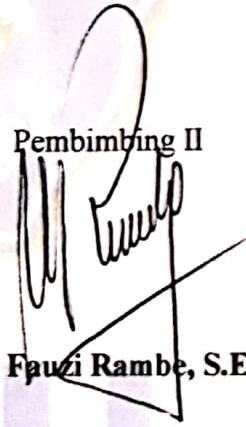
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si

Pembimbing II



H. Muis Fauzi Rambe, S.E, M.M

Diketahui

Direktur



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Ketua Program Studi



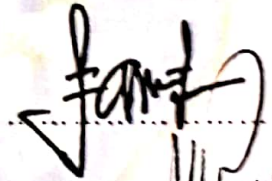
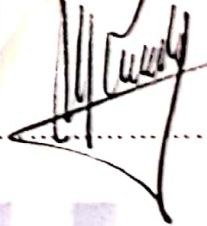
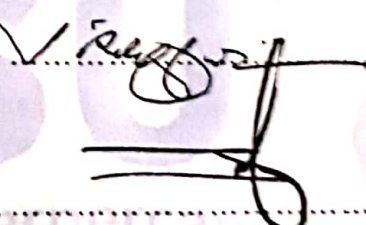
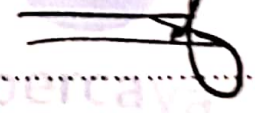

Dr. Sjahril Effendy P., M.Si, MA, MPSi, MH

PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA YAYASAN GENERASI AMANAH MADANI DI KABUPATEN DELI SERDANG SUMATERA UTARA

“Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji
Yang Dibentuk oleh Magister Manajemen PPs. UMSU dan Dinyatakan Lulus
Dalam Ujian, Pada Hari Jumat, Tanggal 7 Februari 2020”

Panitia Penguji

1. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si 1. 
Ketua
2. H. Muis Fauzi Rambe, S.E, M.M 2. 
Sekretaris
3. Dr. Sjahril Effendy P., M.Si, MA, MPSi, MH 3. 
Anggota
4. Dr. Syaiful Bahri, M.AP 4. 
Anggota
5. Fahrizal Zulkarnain, S.T., M.Sc, Ph.D 5. 
Anggota

PERNYATAAN

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA YAYASAN GENERASI AMANAH MADANI DI KABUPATEN DELI SERDANG SUMATERA UTARA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, magister, dan/atau doktor, baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Februari 2020

Penulis,



Indra Prawira
NPM 1720030046

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kepuasan Kerja	9
1. Pengertian Kepuasan Kerja	9
2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja	10
3. Teori Kepuasan Kerja	11
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
5. Indikator Kepuasan Kerja	14
B. Kompensasi	18
1. Pengertian Kompensasi	18

2. Tujuan dan Manfaat Kompensasi	19
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	23
4. Indikator Kompensasi	25
C. Kepemimpinan	27
1. Pengertian Kepemimpinan	27
2. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan	28
3. Unsur dalam Kepemimpinan	29
4. Gaya Kepemimpinan	31
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	33
6. Indikator Kepemimpinan	34
D. Fasilitas Kerja	37
1. Pengertian Fasilitas Kerja	37
2. Tujuan dan Manfaat Fasilitas Kerja	38
3. Jenis-jenis Fasilitas Kerja	39
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja	42
5. Indikator Fasilitas Kerja	44
E. Kerangka Konseptual	46
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	46
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	47
3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja	48
4. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja	50
F. Hipotesis	51

BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Pendekatan Penelitian	52
B. Defenisi Operasional	52
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	54
D. Populasi dan Sampel	55
E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	56
1. Sumber Data	56
2. Teknik Pengumpulan Data	56
F. Uji Instrumen	57
1. Uji Validitas	57
2. Uji Reliabilitas	59
G. Uji Asumsi Klasik	59
1. Uji Normalitas	60
2. Uji <i>Multikolinieritas</i>	60
3. Uji <i>Heteroskedastisitas</i>	61
H. Teknik Analisa Data	62
1. Analisa Regresi Linear Berganda	62
2. Uji Hipotesis	63
a. Uji t (Parsial)	63
b. Uji F (Simultan)	64
3. Koefisien Determinan	66

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
A. Hasil Penelitian	68
1. Deskriptif Data Penelitian	68
a. Karakteristik Responden	68
b. Distribusi Jawaban Responden	71
2. Uji Asumsi Klasik	81
a. Uji Normalitas	82
b. Uji Multikoleniaritas	82
c. Uji Heteroskedastisitas	83
3. Analisis Data	84
a. Regresi Linear Berganda	84
b. Uji Hipotesis	86
i. Uji Parsial (Uji t)	86
ii. Uji Simultan (Uji F)	90
c. Koefisien Determinan	91
B. Pembahasan	92
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	93
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	97
3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja	106
4. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja	109

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	113
A. Kesimpulan	113
B. Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	116

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Busro, Muhammad, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta
- Dolphina, Erlin, 2012, “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan”, *Semantik*, Juni 2012.
- Fattah, Husein, 2017, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai : Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*, Penerbit Elmatara, Yogyakarta
- Hasibuan, M., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Iskandar, Putong, 2018, *Kepemimpinan : Kajian Teoritis dan Praktis*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Ismainar, Hetty, 2017, *Administasi Kesehatan Masyarakat*, Deepublish, Yogyakarta
- , 2018, *Manajemen Unit Kerja*, Deepublish, Yogyakarta
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Kompensasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, Rajawali Pers, Jakarta
- Moenir, A.S., 2010, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Cetakan Kesepuluh, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Mukhtar, dkk, 2016, *Efektivitas Pimpinan : Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*, Deepublish, Yogyakarta
- Pangarso, Astadi, dkk, 2016, “Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia”, *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis, Volume 12, Nomor 1*, Tahun 2016.

- Pianda, Didi, 2018, *Kinerja Guru : Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, CV. Jejak, Bandung
- Potale, Rocky, dkk, 2015, “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado”, *Jurnal EMBA, Vol.3 No.1* Maret 2015.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sari, Elviera, 2009, “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja”, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Jan—Apr 2009, Volume 16 Nomor 1*.
- Sedarmayanti dan Hidayat, 2012, *Metode Penelitian*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Silalahi, Ulber, 2012, *Metode Penelitian Sosial*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Soekarso, dkk, 2015, *Kepemimpinan : Kajian Teoritis dan Praktis*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Sofyandi, Herman, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sudaryo, Yoyo, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Umar, Husein, 2019, *Metode Riset Manajemen Perusahaan*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo, 2013, *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta
- , 2015, *Budaya Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA YAYASAN
GENERASI AMANAH MADANI DI KABUPATEN
DELI SERDANG SUMATERA UTARA**

ABSTRAK

INDRA PRAWIRA*

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Untuk pencapaian visi organisasi yang efektif, kepuasan kerja pegawai sangat penting diperhatikan.

Permasalahan di Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara adalah rendahnya kepuasan kerja, yang berkaitan dengan kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Dengan teknik sampel jenuh, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi penelitian yaitu seluruh pegawai di Yayasan Generasi Amanah Madani sebanyak 42 orang.

Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari penelitian di lapangan dan data sekunder yang didapat dari buku, jurnal dan literatur lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi diperoleh 58,1%. Artinya bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja mampu untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani sebesar 58,1% dan sisanya 41,9% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

* Mahasiswa Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan

**EFFECT OF COMPENSATION, LEADERSHIP AND WORK FACILITIES
ON EMPLOYEE SATISFACTION AT GENERASI AMANAH MADANI
FOUNDATION DELI SERDANG NORTH SUMATERA**

ABSTRACT

INDRA PRAWIRA*

Employee's job satisfaction is the level of happy feeling as a positive judgment of their work and the environment in which they work. For the achievement of effective organizational vision, employee's job satisfaction is very important.

The problem at the Generasi Amanah Madani Foundation in Deli Serdang, North Sumatera is low in job satisfaction, related to compensation, leadership and work facilities.

The purpose of this research is to analyse and determine the influence of compensation, leadership and work facilities to employee's job satisfaction, both partially and simultaneously.

This research is causal associative research with a quantitative descriptive approach. With the technique of saturated samples, the number of samples is equal to the number of research populations, all employees at the Generasi Amanah Madani Foundation as much as 42 people.

The data used is primary data that is derived from research in the field and secondary data obtained from books, journals and other literature.

The results show that compensation, leadership and work facilities have significant effect on employee's job satisfaction, both partially and simultaneously. Coefficient of determination obtained 58.1%. This means that compensation, leadership and work facilities are able to explain employee's job satisfaction at the 58.1% and the remaining 41.9% are explained by other free variables that are not included in the model of this research.

* Student of Magister Management Program at Post Graduate Program in Muhammadiyah University of North Sumatera, Medan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Yayasan Generasi Amanah Madani adalah sebuah yayasan pendidikan yang terletak di Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Yayasan yang berdiri tahun 2006 ini, menyelenggarakan berbagai layanan pendidikan di antaranya Taman Kanak-kanak (TK), Kelompok Bermain (KB), Sekolah Dasar (SD), *Madrasah Diniyah Takmiliyah Awwaliyah* (MDTA), dan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM).

Operasional kegiatan yayasan dilakukan oleh tenaga pendidik yaitu guru dan tutor, serta tenaga kependidikan yaitu kepala sekolah, bagian administrasi, keuangan, kurikulum, sarana dan prasarana, kesiswaan, hubungan masyarakat, kebersihan, keamanan dan lainnya. Seluruh pegawai bekerjasama sesuai peran dan tugasnya masing-masing dalam pencapaian visi organisasi, yaitu menjadi lembaga pendidikan yang unggul dan terpercaya untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, berkepribadian, terampil, berdaya saing, serta selalu mengembangkan dirinya dalam pendidikan sepanjang hayat.

Untuk pencapaian visi organisasi yang efektif, kepuasan kerja pegawai sangat penting diperhatikan. Wibowo (2013: 132) mendefinisikan, “Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya”. Menurut Sudaryo

(2018: 92-92), “Indikator kepuasan kerja yaitu kedisiplinan, moral kerja dan jumlah *turn over* atau pergantian pegawai”.

Kenyataan di Yayasan Generasi Amanah Madani, dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai pada penelitian awal diindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari kekurangdisiplinan seperti ketidakhadiran dan datang terlambat, komunikasi dan hubungan antar pegawai yang kurang baik, banyaknya pegawai yang keluar dan mencari pekerjaan lain.

Hal penting lainnya agar operasional organisasi berjalan optimal berkaitan dengan kompensasi. Menurut Kasmir (2016: 233), “Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan”. Menurut Rivai dan Sagala (2009: 743), “Indikator kompensasi adalah: (1) upah dan gaji, (2) loyalitas, (3) keadilan, dan (4) penghargaan”.

Dari penelitian awal dengan metode wawancara pada salah satu pegawai Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang penerapan sistem kompensasi yang dilakukan masih harus ditinjau kembali. Upah dan gaji yang masih kurang memadai, loyalitas pegawai yang masih kurang yang dapat dilihat dari pelaksanaan tugas yang kurang optimal, sistem pemberian kompensasi dirasakan kurang adil yang dapat dirasakan pegawai yang sudah lama bekerja dengan pegawai baru, juga penghargaan kepada pegawai yang dirasakan masih kurang.

Sebelumnya sudah ada penelitian tentang hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Potale dan Uhing (2015) melakukan penelitian mengenai

hubungan kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.

Kepemimpinan juga berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Wibowo (2015: 281) mendefinisikan :

Kepemimpinan merupakan kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Busro (2018: 251) menyatakan, “Kepemimpinan memiliki 3 dimensi, yaitu: (1) hubungan antara bawahan dengan pemimpin, (2) struktur tugas dan (3) kekuasaan”.

Menurut penelitian awal dengan metode wawancara pada salah satu pegawai, kepemimpinan di Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang juga harus mendapatkan perhatian lebih. Hubungan antara sebagian bawahan dan pimpinan ada yang masih kurang baik, struktur tugas masih kurang optimal dimana ada sebagian tugas yang tumpang tindih karena ketidakjelasan tanggung jawab misalnya dalam pembuatan administrasi pembelajaran. Selain itu pada banyak kasus pimpinan kurang bisa mengambil keputusan tegas, misalnya terhadap keterlambatan pegawai, pelanggaran aturan oleh bawahan dan sebagainya yang merupakan indikasi lemahnya kekuasaan pimpinan.

Sebelumnya telah ada penelitian tentang hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dolphina (2012) melakukan penelitian tentang hubungan motivasi, kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya pada kinerja perusahaan CV. Aneka Ilmu di Semarang.

Selanjutnya menurut penelitian awal dengan metode wawancara salah seorang pegawai di Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang, fasilitas kerja juga masih belum mencukupi. Menurut Moenir (2010: 197), “Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Menurut Sofyan (2010: 22), “Fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari (1) mesin dan peralatan, (2) prasarana, (3) perlengkapan kantor, (4) peralatan inventaris, (5) tanah dan bangunan, dan (6) transportasi”.

Kurang memadainya fasilitas kerja sering kali menyebabkan kendala pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya jumlah komputer yang kurang, sehingga sering kali tugas-tugas administrasi terkendala. Selain itu ada beberapa prasarana penting yang belum mencukupi, seperti ruangan guru yang sempit dan kurangnya jumlah kamar mandi. Perlengkapan kantor masih belum mencukupi, misalnya meja dan kursi khusus untuk guru, inventaris praktek pembelajaran masih kurang, tanah masih kurang memadai karena lahan parkir yang masih kurang mencukupi, begitu juga transportasi khusus yang tidak tersedia.

Kurang memadainya fasilitas kerja tentu berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Seperti teori Iskandar (2018: 66-67), “Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor fisik, termasuk fasilitas kerja di dalamnya”.

Sebelumnya telah ada penelitian tentang hubungan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Pangarso dkk (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh

fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian yang akan dilakukan adalah **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Kompensasi di Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang masih kurang memadai. Hal ini ditandai dengan upah dan gaji yang masih kurang mencukupi, loyalitas pegawai yang masih kurang yang dapat dilihat dari pelaksanaan tugas yang kurang optimal, sistem pemberian kompensasi dirasakan kurang adil yang dapat dirasakan pegawai yang sudah lama bekerja dengan pegawai baru, juga penghargaan kepada pegawai yang dirasakan masih kurang.
2. Kepemimpinan yang kurang optimal sehingga operasional organisasi kurang berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hubungan antara sebagian bawahan dan pimpinan ada yang masih kurang baik, struktur tugas masih kurang optimal dimana ada sebagian tugas yang tumpang tindih karena ketidakjelasan tanggung jawab misalnya dalam pembuatan administrasi pembelajaran. Selain itu pada banyak kasus

pimpinan kurang bisa mengambil keputusan tegas, misalnya terhadap keterlambatan pegawai, pelanggaran aturan oleh bawahan dan sebagainya yang merupakan indikasi lemahnya kekuasaan pimpinan.

3. Fasilitas kerja kurang memadai sehingga kurang mampu mendukung pekerjaan pegawai dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari jumlah komputer yang kurang, sehingga sering kali tugas-tugas administrasi terkendala. Selain itu ada beberapa prasarana penting yang belum mencukupi, seperti ruangan guru yang sempit dan kurangnya jumlah kamar mandi. Perlengkapan kantor masih belum mencukupi, misalnya meja dan kursi khusus untuk guru, inventaris praktek pembelajaran masih kurang, tanah masih kurang memadai karena lahan parkir yang masih kurang mencukupi, begitu juga transportasi khusus yang tidak tersedia.
4. Terdapat indikasi rendahnya kepuasan kerja di Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang yang ditandai dari kekurangdisiplinan seperti ketidakhadiran dan datang terlambat, komunikasi dan hubungan antar pegawai yang kurang baik, serta banyaknya pegawai yang keluar dan mencari pekerjaan lain.

C. Batasan Masalah

Untuk lebih memudahkan penelitian ini dan mencapai hasil penelitian yang akurat, penulis membatasi pembahasan penelitian ini hanya terkait pada

kompensasi, kepemimpinan, fasilitas kerja dan kepuasan kerja pada pegawai Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang.
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang.
3. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang.
4. Apakah ada pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang.

3. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang.
4. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan kepada pimpinan Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

2. Manfaat teoritis

Memperkaya pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang kompensasi, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja.

3. Bagi peneliti

Sebagai pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap pegawai yang bekerja tentu sangat mengharapkan memperoleh kepuasan kerja, begitu juga dengan organisasi. Kepuasan kerja bagi pegawai berarti bahwa pegawai menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan. Sementara itu, bagi organisasi kepuasan kerja dapat berdampak pada meningkatnya semangat dan produktivitas kerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2015: 132), “Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya”. Menurut Newstorm (dalam Fattah, 2017: 64), “Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan atau emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai melihat pekerjaan mereka”. Sedangkan Colquitt, dkk (dalam Wibowo, 2013: 131) menyatakan bahwa, “Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja”. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaannya dan apa yang dia pikirkan tentang pekerjaannya.

Schermerhorn (dalam Fattah, 2017: 65) mengartikan, “Kepuasan kerja sebagai sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka”. Sementara itu, Robbins dan Judge (dalam Wibowo, 2013: 131)

mengartikan, “Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya”.

Wexley dan Yukl (dalam Bangun, 2012: 327) menyatakan bahwa, “Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya”. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Dari berbagai definisi tentang kepuasan kerja dari para ahli tersebut, dapat didefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan.

2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berkaitan langsung dengan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Allen (dalam Bangun, 2012: 327) menyatakan, “Mewujudkan kepuasan kerja bertujuan untuk mengoptimalkan pencapaian organisasi”. Karena betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu organisasi tidak akan dapat mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.

Bangun (2012: 328) menjelaskan bahwa, “Kepuasan kerja bermanfaat dan berpengaruh baik pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas”. Kepuasan

kerja yang semakin baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktivitas kerjanya. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan membuat semangat kerja dan produktivitas menurun.

Colquitt, dkk (dalam Wibowo, 2013: 141) menjelaskan bahwa :

Kepuasan kerja akan bermanfaat pada tingkat kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja lebih tinggi, tingkat *citizenship behaviour* lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah.

Robbin dan Judge (dalam Wibowo, 2013: 143) menjelaskan bahwa, “Kepuasan kerja dapat berdampak dan bermanfaat pada tingkat kehadiran dan keterlambatan pegawai”. Pegawai dengan kepuasan kerja tinggi umumnya tingkat kehadirannya tinggi dan keterlambatan yang rendah. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja membuat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai menjadi tinggi.

Dengan demikian manfaat dari kepuasan kerja ada pada sisi pegawai, yaitu perasaan menyenangkan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sedangkan tujuan kepuasan kerja dapat dilihat dari sisi organisasi, yaitu meningkatnya produktivitas dan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Teori Kepuasan Kerja

Ada berbagai teori tentang kepuasan kerja dari para ahli. Berbagai teori tersebut menjelaskan tentang kepuasan kerja sehingga dapat dilihat dari sudut pandang yang jelas dan tepat.

Berbagai teori tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Teori Keadilan (Equity)

Menurut Rivai (dalam Iskandar, 2018; 63-64), “Orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada tidaknya keadilan (*equity*) dalam situasi, terutama situasi kerja”. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri yang diterima.

2. Teori Harapan

Siagian (dalam Iskandar, 2018; 64-65) mengemukakan sebagai berikut, “Apabila seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya”. Jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya kecil, motivasinya pun untuk berupaya akan menjadi rendah. Teori ini mengatakan bahwa kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan.

3. Teori Dua Faktor

Herzberg (dalam Iskandar, 2018; 65-66) menjelaskan lebih lanjut sebagai berikut, “Situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua, yaitu *satisfiers* atau *motivator*, berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri”. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan, meliputi : prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan pertumbuhan pribadi (kemampuan). Sedangkan *dissatisfier* atau *hygiene factors* adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan. Berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja meliputi gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status kebijakan organisasi, supervisi dan hubungan interpersonal.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada setiap pegawai tentunya berbeda satu sama lain. Tinggi rendahnya kepuasan kerja ini terjadi karena ada faktor-faktor yang mempengaruhinya baik dari dalam diri pegawai maupun dari luar diri pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari hal-hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja tersebut. Menurut Iskandar (2018; 66-67) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berkaitan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berkaitan dengan interaksi sosial antar pegawai atau antara pegawai dengan pimpinan
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan

- istirahat, keadaan ruangan, suhu, penerangan, fasilitas kerja, kondisi kesehatan pegawai, sirkulasi udara dan sebagainya
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai.

Sementara itu, George dan Jones (dalam Fattah, 2017: 66 – 67) menjelaskan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Kepribadian, yaitu perasaan, cara berpikir, dan cara berperilaku seseorang
2. Nilai-nilai, yaitu nilai kerja intrinsik, ekstrinsik dan nilai-nilai etis
3. Situasi kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pimpinan dan bawahan, kondisi pekerjaan fisik, jam kerja, kompensasi dan keamanan kerja)
4. Pengaruh sosial, yaitu budaya, kelompok kerja dan sebagainya.

Dari berbagai pandangan ahli tersebut, dapat dirumuskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologis, sosial, fisik dan finansial.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja sangat dibutuhkan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai. Berbagai indikator tersebut yang nantinya akan diukur untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya.

Wibowo (2013: 140) menjabarkan bahwa indikator kepuasan kerja terdiri dari:

1. Pemenuhan nilai (*value fulfillment*)
2. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
3. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)
4. Ketidaksesuaian (*discrepancies*)

5. Pencapaian nilai (*value attainment*)
6. Keadilan (*equity*)
7. Komponen watak/genetik (*dispositional/genetics component*)
8. Kondisi kerja (*working conditions*)
9. Kesempatan untuk maju (*chance for advancement*)
10. Kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri (*freedom to use one's own judgement*)
11. Memuji karena telah melakukan pekerjaan baik (*praise for doing a good job*)
12. Perasaan penyelesaian (*feeling of accomplishment*)
13. Kualitas supervisi (*quality of supervision*)
14. Hubungan dengan teman sekerja (*relationship with co-workers*)
15. Peluang promosi (*promotion opportunities*)
16. Bayaran (*pay*)

Sementara itu, indikator kepuasan kerja menurut Sudaryo (2018: 92-92),

yaitu :

1. Kemangkiran
2. Keinginan Pindah
3. Kinerja Pegawai
4. Rekan Kerja
5. Kenyamanan Kerja Pegawai

Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

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 di tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang

kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada 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 Pegawai

Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan 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 pegawai.

Pandangan lainnya tentang indikator kepuasan kerja diuraikan Hasibuan (2009: 202) sebagai berikut :

1. Kedisiplinan
Kedisiplinan berarti tingkat di mana pegawai mematuhi semua aturan yang berlaku di dalam organisasi.
2. Moral kerja
Moral kerja mencerminkan perilaku pegawai dalam bekerja sehari-hari seperti kejujuran dan sikap saling menghormati.
3. *Turn over* (perputaran pegawai)
Turn over terjadi saat pegawai keluar dari organisasi tempat ia bekerja.

Sementara Spector (dalam Badriyah, 2015: 241) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek, yaitu :

1. Upah, jumlah dan rasa keadilannya;
2. Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi;
3. Supervisi, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia;
4. *Benefit*, seperti asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain;
5. *Contingent reward*, seperti hormat, diakui, dan diberikan apresiasi;
6. *Operating procedure*, kebijakan, prosedur, dan aturan;
7. *Co-worker*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten;
8. *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak;
9. *Communication*, berbagi informasi dalam organisasi, baik verbal maupun non verbal.

Berbagai pendapat ahli tersebut memiliki beberapa substansi yang sama, kendati dilihat dari sudut pandang yang berbeda.

Jadi indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah:

1. Kedisiplinan, di mana sub indikatornya ketepatan waktu, jumlah absensi, pemenuhan peraturan, dan lainnya.
2. Moral kerja, di mana sub indikatornya adalah cara berkomunikasi, ketepatan penyelesaian tugas, kejujuran, tugas itu dapat dinikmati atau tidak dan hubungan dengan rekan kerja.
3. Jumlah *turn over* atau pergantian pegawai.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi secara umum dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas hasil kerja dan kontribusi yang diberikan pegawai kepada organisasi melalui pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Kasmir (2016: 233), “Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan”.

Sedangkan Milkovich (dalam Kasmir, 2016: 234) berpendapat bahwa, “Kompensasi adalah semua bentuk balas jasa keuangan, layanan atau manfaat yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan tenaga kerja dengan perusahaan atau organisasi”.

Sementara itu menurut pendapat Kadarisman (2012: 741) menjelaskan, “Kompensasi adalah apa yang seorang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kompensasi yang diberikan perusahaan ada yang berbentuk uang dan ada yang tidak berbentuk uang”.

Dari berbagai penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi merupakan jasa dari organisasi kepada pegawai atas hasil kerja dan kontribusinya, baik yang berbentuk keuangan ataupun non keuangan.

2. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Berkaitan dengan tujuan dan manfaat kompensasi, ada pendapat ahli yang menjelaskan hal tersebut. Menurut Kasmir (2016: 236-238) tujuan kompensasi adalah :

1. Memberikan hak pegawai
2. Memberikan rasa keadilan
3. Memperoleh pegawai yang berkualitas
4. Mempertahankan pegawai
5. Menghargai pegawai
6. Pengendalian biaya
7. Memenuhi peraturan pemerintah
8. Menghindari konflik

Hal tersebut di atas dijelaskan sebagai berikut :

1. Memberikan hak pegawai

Kompensasi harus diberikan karena merupakan hak pegawai atas jerih payahnya. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap perusahaan atau organisasi kepada pegawainya.

2. Memberikan rasa keadilan

Pemberian kompensasi dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya didasarkan pada kinerjanya. Pegawai merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga semangat dan motivasi pegawai akan meningkat.

3. Memperoleh pegawai yang berkualitas

Artinya dengan kompensasi yang semakin baik, akan menarik pegawai yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh pegawai yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

4. Mempertahankan pegawai

Pemberian kompensasi yang layak atau sesuai akan mengurangi pegawai yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka pegawai akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

5. Menghargai pegawai

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa pegawai. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar pegawai akan merasa dihargai atas semua jerih payahnya.

6. Pengendalian biaya

Pemberian kompensasi yang layak akan mengurangi *turn over* sehingga dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi pegawai.

7. Memenuhi peraturan pemerintah

Kompensasi diberikan sesuai dengan aturan pemerintah sehingga dapat menghindari sanksi yang mungkin dapat diterima perusahaan.

8. Menghindari konflik

Jika kompensasi diberikan layak dan sesuai aturan maka akan menghindari konflik antara perusahaan dengan pegawai.

Kasmir (2016: 238-240) menjabarkan manfaat kompensasi sebagai berikut:

1. Loyalitas pegawai meningkat
2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat
3. Motivasi kerja meningkat
4. Semangat kerja meningkat
5. Kinerja pegawai meningkat
6. Konflik kerja dapat dikurangi
7. Memberikan rasa aman
8. Memberikan rasa kebanggaan
9. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Hal tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Loyalitas pegawai meningkat

Kompensasi yang benar akan membuat pegawai bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan semakin besar. Pegawai akan setia pada perusahaan dengan dengan bekerja sesuai dengan yang ditugaskan.

2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Pemberian kompensasi yang benar, pegawai akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan. Pegawai akan memiliki komitmen yang kuat dengan ucapan, janji dan perbuatannya yang telah dilakukan kepada perusahaan. Artinya pegawai dengan sadar dan sukarela akan patuh kepada perintah atasan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Motivasi kerja meningkat

Pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan pegawai untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang pegawai untuk terus bekerja.

4. Semangat kerja meningkat

Pemberian kompensasi yang benar akan membuat pegawai makin bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat dan sungguh-sungguh.

5. Kinerja pegawai meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pegawai akan makin meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

6. Konflik kerja dapat dikurangi

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan di antara pegawai dengan pimpinan atau antara pegawai dengan pegawai lainnya dapat diminimalkan, sehingga semua pegawai dapat bekerja sama makin kompak. Kecilnya konflik yang timbul akhirnya akan memperlancar proses kegiatan dalam suatu perusahaan, dalam arti tidak mengalami kendala yang berarti.

7. Memberikan rasa aman

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pegawai akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama melakukan pekerjaannya. Pegawai selalu fokus untuk melakukan pekerjaan tanpa merasa terganggu dengan pikiran tentang kompensasi yang diterimanya.

8. Memberikan rasa kebanggaan

Pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga pegawai.

9. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada banyak faktor yang menjadi pertimbangan dalam menetapkan kompensasi kepada pegawai dalam suatu organisasi. Berbagai faktor tersebut mempengaruhi jenis dan besarnya kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai. Menurut Kasmir (2006: 251) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Pengalaman
3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab
4. Jabatan
5. Jenjang kepangkatan/golongan
6. Prestasi kerja
7. Pertimbangan lainnya

Faktor-faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima.

2. Pengalaman

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seorang pegawai yang telah lama bekerja tentu pada umumnya akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Pegawai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar tentu berhak mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Demikian pula sebaliknya bagi pegawai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah.

4. Jabatan

Kenaikan jabatan akan menaikkan gaji dan menambah tunjangan. Sehingga bagi mereka yang naik ke jabatan yang lebih tinggi maka kompensasinya juga naik cukup banyak.

5. Jenjang kepangkatan/golongan

Tinggi atau rendahnya pangkat/golongan mempengaruhi kompensasi yang diterima pegawai. Semakin tinggi pangkat/golongan maka kompensasi akan semakin besar, demikian pula sebaliknya.

6. Prestasi kerja

Pegawai dengan prestasi kerja yang baik dapat menerima kompensasi yang lebih besar. Prestasi kerja yang melebihi target yang ditentukan tentu akan sangat baik bagi perusahaan, karenanya sangat layak diberikan penghargaan dengan kompensasi yang lebih baik.

7. Pertimbangan lainnya

Yaitu pertimbangan lainnya yang dianggap penting dan relevan sesuai dengan pertimbangan manajemen perusahaan.

Sementara itu, Hasibuan (2009: 128) berpendapat bahwa kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh/organisasi pegawai
4. Produktivitas kerja pegawai
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan pegawai
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

Berbagai faktor tersebut tentunya harus menjadi perhatian organisasi untuk dapat menetapkan sistem kompensasi yang layak, adil dan wajar. Sistem kompensasi yang baik akan mendukung operasional organisasi mencapai tujuan.

4. Indikator Kompensasi

Secara umum ada beberapa indikator kompensasi. Adapun indikator-indikator kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2009: 743) adalah sebagai berikut:

1. Upah dan gaji
Upah dan gaji adalah cara perusahaan memberikan balas jasa kepada pegawai atas usaha, pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. Loyalitas
Loyalitas adalah kesetiaan pegawai terhadap perusahaan sehingga pegawai bekerja dengan semangat dan produktivitas tinggi untuk mencapai target perusahaan.
3. Keadilan
Menjaga prinsip keadilan dengan tidak membedakan pegawai satu dengan yang lainnya.
4. Penghargaan
Penghargaan yaitu memperkuat perilaku pegawai, dengan memberikan penghargaan kepada pegawai.

Sedangkan menurut Simamora (2004: 445) indikator kompensasi adalah :

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Upah dan gaji
Dimana 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

Di mana insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi.

3. Tunjangan

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

4. Fasilitas

Berbagai fasilitas misalnya mobil perusahaan, keanggotaan klub, atau tempat parkir khusus. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Sofyandi (2008: 159-160) mengemukakan bahwa, “Indikator kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung”. Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung, indikatornya yaitu gaji dan upah. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur, seperti tahunan, bulanan atau mingguan. Sedangkan upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung, indikatornya yaitu Tunjangan Hari Raya (THR) dan tunjangan kesehatan. THR berupa uang maupun barang yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dalam rangka menyambut hari besar umat beragama di mana perusahaan memberikannya setahun sekali. Sedangkan tunjangan kesehatan adalah fasilitas berupa layanan kesehatan untuk pegawai dan keluarganya apabila mengalami sakit sehingga pegawai merasa bahwa dirinya dan keluarganya terlindungi oleh perusahaan.

Dari berbagai pandangan ahli tersebut, penulis merumuskan indikator kompensasi sebagai berikut : (1) upah dan gaji, (2) loyalitas, (3) keadilan, dan (4) penghargaan.

C. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dan strategis, karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien ke arah pencapaian tujuan yang ingin dicapai.

Wibowo (2015: 281) mendefinisikan :

Kepemimpinan merupakan kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Robbins (dalam Wibowo, 2013: 280) menjelaskan bahwa, “Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan”. Sedangkan Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2013: 280) memberikan definisi, “Kepemimpinan sebagai proses di mana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan”.

Menurut Chung dan Megginson (dalam Bangun, 2012: 337), “Kepemimpinan adalah kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu”.

Dengan merujuk pada berbagai pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan dengan menggunakan kekuasaan untuk melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki tujuan dan manfaat pada pemberdayaan sumber daya organisasi yang efektif dan efisien dalam pencapaian organisasi.

Menurut Pasaribu dan Bahri (2015: 3) tentang tujuan kepemimpinan, “Kepemimpinan yang efektif bertujuan dan memiliki manfaat untuk menyelamatkan organisasi yang dipimpinnya, bahkan menghantarkannya dalam penciptaan kinerja yang andal serta pencapaian sasaran yang gemilang”.

Sementara itu, Soekarso dan Putong (2015: 9) menjelaskan bahwa, “Tujuan kepemimpinan adalah untuk menetapkan arah dengan mengembangkan visi dan misi terhadap masa depan, mengorganisir orang dan mengelola pembaharuan atau perubahan”. Karenanya, organisasi tanpa pemimpin dapat diibaratkan seperti kapal tanpa nahkoda, berlayar tanpa tentu arah dan tujuan.

Dari pendapat berbagai ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki tujuan dan manfaat untuk menentukan arah organisasi di masa mendatang dengan optimalisasi sumber daya organisasi untuk pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

3. Unsur dalam Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dijabarkan dalam berbagai unsur yang lebih terperinci. Bangun (2012: 340) menjelaskan ada empat unsur dalam kepemimpinan, yaitu :

1. Kumpulan Orang
2. Kekuasaan
3. Mempengaruhi
4. Nilai

Berikut penjelasan unsur tersebut :

1. Kumpulan Orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud. Demikian pula, wewenang seorang pemimpin ditentukan oleh

kepatuhan para pengikut untuk melaksanakan arahan dan perintah dari pemimpin.

2. Kekuasaan

Pada unsur ini ada kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya. Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya. Ada lima dasar kekuasaan yang dimiliki pemimpin, yaitu kekuasaan menghargai, kekuasaan memaksa, kekuasaan sah, kekuasaan rujukan, dan kekuasaan keahlian.

3. Mempengaruhi

Unsur ketiga dari kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi anggota organisasi. Meskipun pada unsur ini menekankan pada pengikut organisasi, tapi para pemimpin juga memiliki kualitas daya tarik yang dapat menimbulkan kesetiaan, pengabdian, dan keinginan yang kuat dari anggota organisasi untuk melakukan hal-hal yang diinginkan pemimpin.

4. Nilai

Kemampuan berkaitan erat dengan nilai ataupun moral. Kepemimpinan dengan dukungan nilai dan moral yang tinggi akan meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam kelompok.

Sementara itu menurut Kartono (2008: 36) konsepsi mengenai unsur kepemimpinan harus dikaitkan pada tiga hal penting, yaitu :

1. Kekuasaan, yaitu kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
2. Kewibawaan, yaitu kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh terhadap pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan, yaitu segala gaya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan cenderung bervariasi dan berbeda-beda tiap individu. Menurut Suyanto (dalam Ismainar, 2015: 72), "Gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan berdasarkan aspek perilaku dan aspek kekuasaan dan wewenang".

Berbagai aspek tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Aspek perilaku, yaitu : (1) Kepemimpinan positif, yaitu pandangan bahwa orang pada hakikatnya bersedia melakukan pekerjaan dengan baik bila diberi kesempatan dan dorongan yang cukup. Oleh karena itu pimpinan harus memberikan motivasi, memperhatikan dan menyediakan sarana pendukung. Selain itu juga harus memperhatikan beban kerja yang ada, karena beban kerja yang berlebih akan membuat anggota organisasi tidak dapat bekerja dengan optimal. (2) Kepemimpinan negatif, yaitu pandangan bahwa orang harus dipaksa bekerja sehingga pimpinan memotivasi dengan menciptakan rasa takut, sering memberikan hukuman atau sanksi.

2. Aspek kekuasaan dan wewenang, yaitu :
 - a. Otoriter, yaitu pemimpin menentukan semua tujuan dan pengambilan keputusan. Pada gaya kepemimpinan ini motivasi yang dilakukan dengan memberikan *reward* dan *punishment*, atau hadiah dan hukuman.
 - b. Demokratis, yaitu pemimpin menghargai sifat dan kemampuan anggota, mendorong tim untuk menentukan tujuan sendiri mulai dari rencana, pelaksanaan, pengontrolan sesuai dengan yang disepakati.
 - c. Partisipatif, yaitu kombinasi antara otoriter dan demokratis dan keputusan akhir merupakan kesepakatan bersama.
 - d. Bebas tindak (*Laissez-Faire*), yaitu keputusan ditentukan oleh anggota. Kendali pemimpin sangat minimal.

Sementara itu, menurut Sahin (dalam Ismainar, 2015: 72-73) ada lima gaya kepemimpinan, yaitu :

1. *Passive Leadership*
2. *City Club Leadership*
3. *Task Oriented Leadership*
4. *Mid Way Leadership*
5. *Team Leadership*

Gaya kepemimpinan tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. *Passive Leadership*, yaitu kepemimpinan yang sedikit melakukan usaha dan hanya berada pada posisinya untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai.

2. *City Club Leadership*, yaitu kepemimpinan yang tenang, perhatian dan peduli pada hubungannya dengan orang lain, tapi hanya sedikit usaha untuk mencapai tujuan.
3. *Task Oriented Leadership*, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan tujuan, mencapai tujuan dengan kekuasaan dan mengabaikan hubungan dengan orang lain.
4. *Mid Way Leadership*, yaitu pemimpin yang selalu mendiskusikan dengan bawahan setiap tujuan yang ingin dicapai.
5. *Team Leadership*, yaitu kepemimpinan dalam mencapai tujuannya memberikan kepercayaan kepada bawahan dan menganggap kerjasama tim adalah hal yang terpenting.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Kepemimpinan dipengaruhi oleh banyak faktor. Berbagai faktor tersebut yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dan berbedanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin.

Colquitt, dkk (dalam Wibowo, 2013: 308) menjelaskan bahwa :

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, yaitu pemilihan gaya pengambilan keputusan secara optimal, bauran perilaku sehari-hari secara optimal, dan bauran perilaku *transactional* dan *transformational* secara optimal.

Pilihan gaya pengambilan keputusan adalah *directive style*, *facilitative style*, *consultative style* dan *authoritative style*. Bauran perilaku sehari-hari adalah terdiri

dari *laissez-faire*, *transactional* (*passive management by exception*, *active management by exception*, *contingent-reward*) dan *transformational*.

Pada gaya *Laissez-faire*, tindakan penting ditunda, tanggung jawab diabaikan, dan kekuasaan tidak digunakan. Pada gaya *passive management by exception*, pemimpin menunggu terjadi kesalahan dan melakukan koreksi.

Pada *active management by exception*, pemimpin memonitor kesalahan secara aktif dan melakukan tindakan koreksi seketika. Pemimpin mengarahkan perhatian pada kegagalan untuk mencapai standar. *Contingent-reward* menunjukkan kepemimpinan transaksional yang lebih aktif dan efektif dimana pemimpin mendapatkan persetujuan pengikut tentang apa yang harus dilakukan dengan menggunakan janji atau aktual *reward* sebagai tukaran kecukupan kinerja. Pemimpin membuat lebih jelas apa yang dapat diterima seseorang apabila tujuan kinerja tercapai. *Transformational leadership* merupakan pendekatan yang paling aktif dan efektif, dan secara universal diusahakan di seluruh budaya.

Sedangkan menurut Suyanto (dalam Ismainar, 2015: 76) menjelaskan, “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah : (1) karakteristik pribadi, yaitu jujur, terbuka, terus belajar, disiplin dan sebagainya, (2) kelompok yang dipimpin, (3) situasi yang dihadapi”.

6. Indikator Kepemimpinan

Ada beberapa indikator kepemimpinan yang dapat dilihat dan diukur. Menurut Mukhtar (2016: 6), “Indikator kepemimpinan terdiri dari penerimaan, rasa percaya, dukungan kerja, standar kerja dan kewenangan atasan”.

Sementara itu, Wahjosumidjo (dalam Dinata, 2010: 72) menjelaskan bahwa indikator kepemimpinan adalah :

1. Bersikap adil
2. Memberikan sugesti
3. Mendukung tercapainya tujuan
4. Katalisator
5. Menciptakan rasa aman
6. Wakil Organisasi
7. Sumber inspirasi

Indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Bersikap adil

Dalam organisasi kebersamaan merupakan hal penting, sikap adil menjadi penentu hal tersebut.

2. Memberikan sugesti

Memberikan sugesti merupakan salah satu peran pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar dapat berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Mendukung tercapainya tujuan

Kepemimpinan mutlak diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan menentukan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

4. Katalisator

Kepemimpinan harus dapat menjadi katalisator organisasi, sehingga meningkatkan semangat seluruh SDM yang terlibat untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

5. Menciptakan rasa aman

Pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman dalam organisasi, sehingga bawahan dapat bekerja optimal penuh optimisme, tanpa takut, tanpa gelisah dan khawatir karena memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6. Wakil Organisasi

Pemimpin adalah cerminan organisasi yang dipimpinnya, selain itu pimpinan juga merupakan perwakilan organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

7. Sumber inspirasi

Pemimpin adalah sumber inspirasi bagi bawahannya untuk melaksanakan peran dan tugasnya di dalam organisasi.

Pendapat lain disampaikan Pianda (2018: 107), “Indikator kepemimpinan adalah: (1) menunjukkan kepribadian yang patut diteladani, (2) memiliki keahlian dasar dalam memimpin, (3) memiliki pengetahuan administrasi dan pengawasan”.

Sedangkan menurut Busro (2018: 251), “Kepemimpinan memiliki 3 dimensi, yaitu : (1) hubungan antara bawahan dengan pemimpin, (2) struktur tugas dan (3) kekuasaan”.

Masing-masing memiliki indikator sebagai berikut : Indikator hubungan bawahan dan pemimpin, yaitu : (1) kemampuan menghormati hak dan kewajiban pegawai, (2) komunikasi yang hangat antara pimpinan dan pegawai, (3) membantu memecahkan persoalan pegawai, (4) menghargai hasil kerja pegawai, dan (5) bersikap objektif pada bawahan.

Indikator struktur tugas, yaitu : (1) kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan, (2) realisasi rencana kerja, dan (3) kejelasan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Indikator kekuasaan, yaitu : (1) kemampuan memerintah bawahan, (2) ketegasan dalam mengambil keputusan, dan (3) mengembangkan kualitas bawahan.

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, peneliti merumuskan indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut : (1) kemampuan menghormati hak dan kewajiban pegawai, (2) komunikasi yang hangat antara pimpinan dan pegawai, (3) membantu memecahkan persoalan pegawai, (4) menghargai hasil kerja pegawai, (5) bersikap objektif pada bawahan, (6) kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan, (7) realisasi rencana kerja, (8) kejelasan tanggung jawab terhadap pekerjaan, (9) kemampuan memerintah bawahan, (10) ketegasan dalam mengambil keputusan, dan (11) mengembangkan kualitas bawahan.

D. Fasilitas Kerja

1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam melakukan operasional pekerjaan. Fasilitas kerja berperan sangat penting agar operasional organisasi dapat dikerjakan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat.

A.S. Moenir (2010: 197) menyatakan, “Fasilitas sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Sedangkan menurut Husnan (2002: 187), “Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya”.

Menurut Ismaniar (2012: 153), “Fasilitas kerja adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk”. Contohnya kondisi tempat kerja, seperti : lampu atau penerangan, *air conditioner*; luas ruangan, teknologi yang digunakan, seperti komputer, mesin fotokopi, faksimile dan sebagainya; serta sarana lainnya yang mendukung seperti musholla, loker, toilet dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan baik berupa perlengkapan atau alat untuk mempermudah aktivitas/pekerjaan kantor sehingga tujuan yang diinginkan tercapai.

2. Tujuan dan Manfaat Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja sangat bermanfaat sekali untuk pelaksanaan operasional perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuannya. Menurut Barry (dalam Sitepu, 2002: 67), “Fasilitas memberikan manfaat bagi pegawai dan perusahaan”.

Manfaat tersebut dijabarkan di bawah ini :

1. Pegawai

- a. Mengurangi kebosanan dan keletihan bekerja apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang

- b. Untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan pekerjaannya
- c. Untuk menghemat waktu dan tenaga
- d. Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik
- e. Meningkatkan ketelitian yang sempurna karena jika dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan.

2. Perusahaan/Kantor

Penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap pegawainya dalam menunjang kinerja untuk memenuhi kebutuhan kerja pegawai. Penyediaan fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kinerja pegawai akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan juga semakin sedikit.

Sementara itu menurut Djoyowiriono (dalam Hasibuan, 2012: 27), “Fasilitas kerja dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja”. Hal ini menunjukkan ada bahwa fasilitas kerja akan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja terdiri atas berbagai macam yang berbeda bentuk dan kegunaannya. A.S. Moenir (2010: 197) menjelaskan, “Fasilitas dibagi menjadi 3 golongan, yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial”.

Hal tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis yaitu sebagai berikut :

a. Alat Kerja Manajemen

Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja dalam suatu organisasi.

b. Alat Kerja Operasional

Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk di dalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer dan sebagainya.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pendukung, pelancar dan penyegar dalam pelaksanaan pekerjaan.

Termasuk dalam perlengkapan kerja adalah :

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- c. Penerangan yang cukup.
- d. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, dan lainnya.
- e. Alat komunikasi dan transportasi berupa telepon, teleks, internet, kendaraan bermotor dan sebagainya.
- f. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, *exhaust fan*, *air conditioner* dan lainnya.
- g. Peralatan rumah tangga kantor, seperti alat memasak, alat pencuci, alat pembersih, barang pecah belah dan sebagainya.

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial, misalnya penyediaan mess, asrama untuk pegawai yang belum menikah, rumah jabatan, kendaraan bermotor.

Sementara itu menurut Djowiriono (dalam Hasibuan, 2012: 27) bahwa fasilitas kerja meliputi :

1. Kondisi gedung dan kantor
2. Peralatan dan perlengkapan kantor
3. Alat transportasi
4. Alat komunikasi

Fasilitas kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah fasilitas kerja fisik yaitu segala sesuatu yang berupa alat-alat kerja operasional dan perlengkapan operasional kerja yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai di Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Dalam menentukan fasilitas yang disediakan oleh organisasi haruslah mempertimbangkan faktor yang dapat menunjang kinerja pegawai.

Menurut Nirwana (2014 : 47), “Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah : (1) desain fasilitas, (2) nilai fungsi, (3) estetika, (4) kondisi yang mendukung, dan (5) peralatan penunjang”.

Sementara itu Mudie dan Cottam (dalam Tjiptono, 2011: 139 – 140) beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas adalah :

1. Perencanaan spasial
2. Perencanaan ruangan
3. Perlengkapan atau Perabotan
4. Tata cahaya
5. Warna
6. Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis

Berbagai faktor tersebut dijabarkan sebagaimana berikut ini :

1. Perencanaan spasial

Aspek-aspek seperti proporsi, simetris, tekstur, dan warna perlu diintegrasikan dan dirancang secara cermat untuk menstimulus respon intelektual maupun emosional dari para pemakai atau orang yang melihatnya.

2. Perencanaan ruangan

Faktor ini mencakup perancangan interior dan arsitektur, desain aliran sirkulasi dan lain-lain.

3. Perlengkapan atau Perabotan

Perlengkapan atau perabotan memiliki beberapa fungsi di antaranya sebagai sarana pelindung barang-barang berukuran kecil, sebagai barang barang pajangan, dan sebagai tanda penyambutan bagi pelanggan.

4. Tata cahaya

Beberapa yang perlu diperhatikan dalam mendesain tata cahaya adalah cahaya siang hari (*day lighth*), warna, jenis, dan sifat aktivitas yang dilakukan di dalam ruangan, tingkat ketajaman penglihatan dan suasana yang diinginkan.

5. Warna

Banyak orang yang meyakini bahwa warna memiliki bahasanya sendiri, di mana warna dapat menstimulasi perasaan dan emosi spesifik pada manusia.

6. Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis

Aspek penting yang saling terkait dalam faktor ini adalah penampilan visual, penempatan, pemilihan bentuk fisik, pemilihan warna, pencahayaan, dan pemilihan bentuk perwajahan lambang atau tanda yang digunakan untuk maksud tertentu. Berbagai tampilan grafis tersebut memberikan pesan berbeda satu sama lain.

5. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2010: 22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari :

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

Penjelasan fasilitas kerja tersebut sebagaimana berikut ini :

1. Mesin dan peralatan

Merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.

2. Prasarana

Yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, di antaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.

3. Perlengkapan kantor

Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya), peralatan elektronik (komputer, mesin fotokopi, printer, alat hitung lainnya), dan sebagainya.

4. Peralatan inventaris

Yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.

5. Tanah dan bangunan

Yaitu aset tanah yang digunakan sebagai tempat bangunan, maupun merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan dan yang mendukung aktivitas perusahaan yang utama seperti perkantoran dan pergudangan.

6. Alat transportasi

Yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan untuk kebutuhan transportasi, seperti mobil, sepeda motor, truk, traktor dan lainnya.

Menurut Moenir (dalam Utama, 2011 : 34), “Indikator fasilitas adalah terdiri dari fasilitas fisik dan fasilitas non fisik”. Kedua hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Fasilitas fisik

Yaitu segala sesuatu yang berupa benda atau yang dibendakan yang mempunyai peranan untuk memudahkan kinerja pegawai.

2. Fasilitas non fisik

Yaitu segala sesuatu yang tidak berwujud kebendaan, seperti kenyamanan, keamanan, dan ketenteraman serta kesejahteraan yang

dirasakan oleh pegawai dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas dan kesesuaian tempat penelitian di Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang, dapat diambil indikator dari variabel fasilitas kerja yaitu : (1) mesin dan peralatan, (2) prasarana, dan (3) perlengkapan kantor.

E. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan hal penting dalam operasional organisasi karena dapat berdampak pada kepuasan kerja, produktivitas dan kinerja pegawai. Pegawai dengan kompensasi yang layak dan memadai tentu akan relatif merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan kompensasi yang tidak memadai. Dengan begitu pegawai dapat bekerja lebih semangat dalam pencapaian target dan tanggung jawab yang menjadi tugasnya. Berbagai hal tersebut akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi.

Kasmir (2016: 233) menyatakan bahwa, “Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan”. Sedangkan menurut Milkovich (dalam Kasmir, 2016: 234), “Kompensasi adalah semua bentuk balas jasa keuangan, layanan atau manfaat yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan tenaga kerja dengan perusahaan atau organisasi”.

Sebelumnya sudah ada penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Potale dan Uhing (2015) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sementara itu, Sari (2009) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan memiliki peran penting pada organisasi, karena pemimpin memberikan arah organisasi sekaligus berperan dalam optimalisasi sumber daya agar pencapaian tujuan organisasi dapat efektif dan efisien. Kepemimpinan yang

dibangun dalam suatu organisasi tentu akan mempengaruhi banyak hal, termasuk kepuasan kerja pegawai di dalamnya. Pola interaksi pemimpin organisasi terhadap pegawai tentu menjadi suatu hal penting. Kepemimpinan yang baik dapat membuat pegawai merasa mendapatkan dukungan yang memadai, semangat dalam menjalankan tugasnya, nyaman akan keberadaannya di organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2013: 280), “Kepemimpinan adalah proses di mana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan”. Sementara itu Chung dan Megginson (dalam Bangun, 2012: 337) menjelaskan bahwa, “Kepemimpinan sebagai kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu”.

Sebelumnya telah ada penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dolphina (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya pada kinerja perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan operasional organisasi. Manfaat fasilitas kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang lebih

baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian fasilitas kerja akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengertjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kepuasan kerja pegawai.

Menurut A.S. Moenir (2010: 197), “Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Sedangkan menurut Husnan (2002: 187), “Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya”.

Sebelumnya telah ada penelitian tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Pangarso dkk (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia.

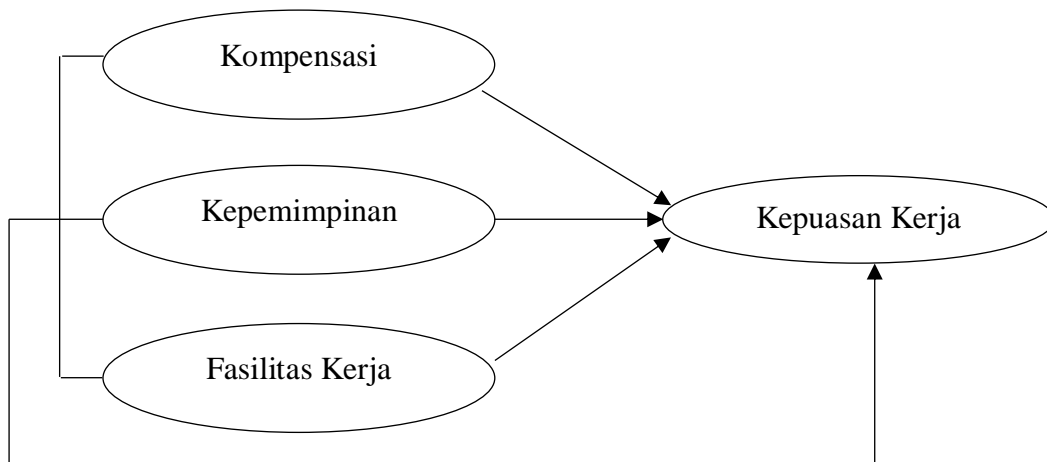
4. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berperan penting pada produktivitas dan kinerja pegawai suatu organisasi. Karena itu kepausan kerja harus menjadi perhatian serius organisasi dalam melaksanakan kegiatannya.

Menurut Newstorm (dalam Fattah, 2017: 64), “Kepuasan kerja adalah perasaan atau emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai melihat pekerjaan mereka”. Tentu hal tersebut akan sangat tergantung pada respon pegawai terhadap pekerjaannya. Respon pegawai dapat berupa respon positif menjadi perasaan yang menyenangkan, atau sebaliknya respon negatif berupa perasaan yang tidak menyenangkan.

Sementara itu, Robbins dan Judge (dalam Wibowo, 2013: 131) mengartikan, “Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya”. Setiap karakteristik pekerjaan yang unik akan dievaluasi dan dinilai, perasaan positif muncul dari kepuasan terhadap karakteristik pekerjaan tersebut.

Dari uraian sebelumnya maka dapat diketahui bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin positif tiap variabel yaitu kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja maka akan semakin positif pula pengaruh yang dapat diberikan terhadap kepuasan kerja. Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah oleh Peneliti

F. Hipotesis

Berdasarkan batasan, rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang.
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang.
3. Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang.
4. Ada pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian Asosiatif Kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini berdasarkan fakta di Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengolahan langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun variabelnya yaitu : Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan, dan Fasilitas Kerja. Variabel penelitian dan indikator pada penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1. Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
Kompensasi	Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2016: 233)	Upah dan gaji
		Loyalitas
		Keadilan
		Penghargaan
Kepemimpinan	Kepemimpinan merupakan kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Wibowo, 2015: 281)	Kemampuan menghormati hak dan kewajiban pegawai,
		Komunikasi yang hangat antara pimpinan dan pegawai
		Membantu memecahkan persoalan pegawai
		Menghargai hasil kerja pegawai
		Bersikap objektif pada bawahan
		Kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan
		Realisasi rencana kerja
		Kejelasan tanggung jawab terhadap pekerjaan
		Kemampuan memerintah bawahan
		Ketegasan dalam mengambil keputusan
Mengembangkan kualitas bawahan		
Fasilitas Kerja	Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (A.S. Moenir, 2010: 197)	Mesin dan peralatan
		Prasarana
		Perlengkapan kantor
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2015: 132)	Kedisiplinan
		Moral Kerja
		<i>Turn Over</i>

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sedarmayanti dan Hidayat (2012: 121), “Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti”.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang dengan jumlah pegawai sebanyak 42 orang, dengan rincian sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.3 Bagian dan Jumlah Pegawai

No	Bagian	Jumlah Pegawai (Orang)
1	Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah	12
2	Guru dan tutor	20
3	Adminsitrasi	4
4	Keuangan	2
5	Keamanan	2
6	Kebersihan	2
JUMLAH		42

2. Sampel

Menurut Sedarmayanti dan Hidayat (2012: 121), “Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel”.

Dalam penelitian ini, sampel diambil dari seluruh populasi yang ada, yaitu 42 orang pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang.

E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari penelitian di lapangan dan data sekunder yang didapat dari buku, jurnal dan literatur lainnya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui kuisioner atau angket yang disebarakan kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel oleh peneliti, serta wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai di Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang pada awal penelitian.

Alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Ulber Silalahi (2012: 229) menjelaskan tentang skala Likert sebagai berikut:

Dalam penelitian sosial, skala Likert sebagai teknik penskalaan banyak digunakan terutama untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang tentang dirinya atau kelompoknya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal. Skala ini sering disebut sebagai *summated scale* yang berisi sejumlah pernyataan dengan kategori respon.

Skala likert menggunakan lima tingkat jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut :

Tabel 3.4 Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Uji Instrumen

Suatu instrumen dapat disebut berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitas. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner, maka perlu menggunakan alat ukur sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Dalam pengujian ini, uji validitas yang digunakan oleh penulis untuk menguji apakah instrumen yang dipakai cukup layak digunakan sehingga menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahian suatu instrumen. Menurut Huesin Umar (2019: 63), “Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan/ Pernyataan pada kuesioner yang harus dihapus/diganti karena tidak mengukur yang hendak diukur”. Kuisisioner dinyatakan

valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Jika nilai korelasi yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid, namun walaupun positif perlu nilai korelasi tersebut signifikan atau tidak.

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total

n = Jumlah responden

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (dengan $\alpha 0,05$), maka instrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (dengan $\alpha 0,05$), maka instrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Pada penelitian ini penulis melakukan analisis validitas dengan menggunakan SPSS Versi 22. Sementara itu, r tabel diketahui sebesar 0,2973 (df = 42, sig = 0,05).

Adapun hasil pengujian validitas untuk tiap variabel disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.5. Tabel Nilai Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,749	0,2973	Valid
2	0,751	0,2973	Valid
3	0,907	0,2973	Valid
4	0,920	0,2973	Valid
5	0,923	0,2973	Valid
6	0,911	0,2973	Valid
7	0,684	0,2973	Valid
8	0,717	0,2973	Valid
9	0,923	0,2973	Valid
10	0,705	0,2973	Valid
11	0,378	0,2973	Valid

Sumber : Hasil Pengujian SPSS 22 (diolah)

Berdasarkan pengujian validitas di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3.6. Tabel Nilai Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,662	0,2973	Valid
2	0,761	0,2973	Valid
3	0,724	0,2973	Valid
4	0,822	0,2973	Valid
5	0,562	0,2973	Valid
6	0,472	0,2973	Valid
7	0,712	0,2973	Valid
8	0,404	0,2973	Valid
9	0,591	0,2973	Valid
10	0,673	0,2973	Valid
11	0,696	0,2973	Valid
12	0,685	0,2973	Valid
13	0,671	0,2973	Valid
14	0,644	0,2973	Valid
15	0,621	0,2973	Valid
16	0,607	0,2973	Valid
17	0,502	0,2973	Valid
18	0,654	0,2973	Valid
19	0,803	0,2973	Valid
20	0,731	0,2973	Valid
21	0,704	0,2973	Valid
22	0,731	0,2973	Valid

Sumber : Hasil Pengujian SPSS 22 (diolah)

Berdasarkan pengujian validitas di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya seluruh item pertanyaan pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 3.7. Tabel Nilai Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,868	0,2973	Valid
2	0,863	0,2973	Valid
3	0,809	0,2973	Valid
4	0,865	0,2973	Valid
5	0,831	0,2973	Valid
6	0,717	0,2973	Valid

Sumber : Hasil Pengujian SPSS 22 (diolah)

Dari hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya seluruh item pertanyaan pada variabel fasilitas kerja dinyatakan valid.

Tabel 3.8. Tabel Nilai Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,800	0,2973	Valid
2	0,856	0,2973	Valid
3	0,752	0,2973	Valid
4	0,932	0,2973	Valid
5	0,963	0,2973	Valid
6	0,796	0,2973	Valid

7	0,938	0,2973	Valid
8	0,713	0,2973	Valid

Sumber : Hasil Pengujian SPSS 22 (diolah)

Dari hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya seluruh item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Husein Umar (2019: 68), “Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen kuesioner dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan secara konsisten”. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel dikatakan *reliable* (layak) digunakan untuk penelitian. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir/responden

σt^2 = Varian total

Menurut Husein Umar (2019: 72), “Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai r mendekati 1. Sebaliknya, kuesioner dikatakan tidak reliabel jika nilai r mendekati nol. Para ahli merekomendasikan nilai reliabilitas di atas 0,7”.

Dari pengolahan data menggunakan SPSS 22, hasil pengukuran reliabilitas pada variabel kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.9. Pengujian Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,937	11

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwasanya nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,937 > 0,7$, maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel kompensasi dikatakan reliabel.

Hasil pengukuran reliabilitas pada variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.10. Pengujian Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,932	22

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwasanya nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,932 > 0,7$, maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel kepemimpinan dikatakan reliabel.

Sementara itu, hasil pengukuran reliabilitas pada variabel fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.11. Pengujian Reliabilitas Fasilitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,902	6

Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,902 > 0,7$, maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel fasilitas kerja dikatakan reliabel.

Hasil pengukuran reliabilitas pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.12. Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,926	8

Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,926 > 0,7$, maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel kepuasan kerja dikatakan reliabel.

Dengan hasil seperti dijelaskan di atas, maka dapat dikatakan bahwa hasil pengujian dapat diandalkan dan dapat dilanjutkan ke tahapan pengujian selanjutnya.

G. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan penggunaan model regresi linier berganda, terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi klasik. Hal ini untuk memastikan apakah regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji regresi linier berganda dapat digunakan. Regresi linier berganda dapat

disebut baik, apabila telah memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi klasik yaitu : *multikolinieritas* dan *heteroskedastisitas*.

Adapun uji asumsi klasik meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Husein Umar (2019: 77), “Model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal atau mendekati normal”. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametric Kolmogorov – Smirnov (K-S).

Kriteria pengujian adalah :

1. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
2. Jika data menyebar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

2. Uji *Multikolinieritas*

Uji *multikolinieritas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. *Multikolinearitas* terjadi jika ada

hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Menurut Husein Umar (2019: 80), “Untuk menguji adanya *multikolinearitas* dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel dan perhitungan nilai *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF)”.

Kriteria pengujian adalah :

1. Besarnya *Tolerance value* $< 0,10$ atau $VIF > 10$: terjadi *multikolinearitas*.
2. Besarnya *Tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$: tidak terjadi *multikolinearitas*.

3. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Menurut Husein Umar (2019:82), “Untuk mendeteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED”.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur lebih gelombang menyebar kemudian menyempit maka grafik mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

H. Teknik Analisa Data

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Variabel Bebas 1 (Kompensasi)

X₂ = Variabel Bebas 2 (Kepemimpinan)

X₃ = Variabel Bebas 3 (Fasilitas Kerja)

ε = *Disturbance error* (variabel pengganggu)

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiono (2012: 183), “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Rumusnya adalah :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

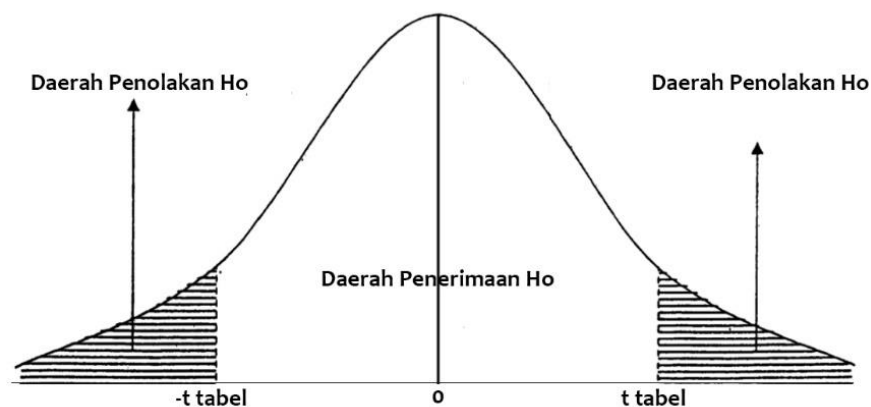
n = Jumlah sampel

t = Hasil uji tingkat signifikansi

Bentuk pengujian adalah :

1. $H_0: b_1 = 0$, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. $H_0: b_1 \neq 0$, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan terhadap sebuah hipotesis dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut ini.



Gambar 3.1 Kurva Uji t – statistik

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

1. Jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima
2. Jika $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak

b. Uji F (Simultan)

Menurut Sugiono (2012: 190), “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen”. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Rumusnya :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

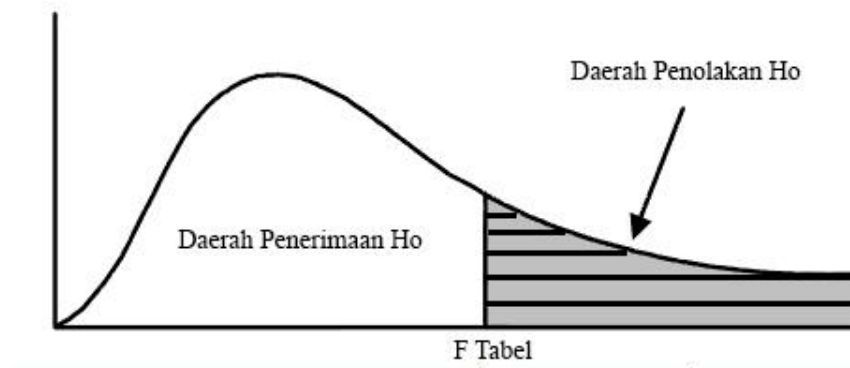
n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujian adalah sebagai berikut :

1. $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Apabila H_0 ditolak, berarti bahwa variabel-variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Daerah pengujian F – test terlihat pada gambar 3.2 berikut.



Gambar 3.2 Kurva Uji F – statistik

Kriteria pengambilan keputusan hipotesis adalah :

1. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima
2. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

3. Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Rumusnya adalah :

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

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

R = Nilai korelasi ganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data Penelitian

a. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang ada pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara tahun 2019 adalah sebagai berikut :

1) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 - 30 Tahun	26	61.91
2.	31 - 40 Tahun	10	23.81
3.	41 - 50 Tahun	5	11.90
4.	> 50	1	2.38
Jumlah		42	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 20 - 30 tahun yang berjumlah 26 orang (61.91%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara mayoritas adalah usia yang masih produktif. Pegawai dengan usia yang produktif memiliki kelebihan baik dari segi stamina, fisik, serta tingkat kecerdasan dan kreativitas.

2) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	10	23.81
2.	Perempuan	32	76.19
Jumlah		42	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 32 orang (76.19%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara didominasi oleh perempuan. Pegawai berjenis kelamin perempuan lebih mudah untuk diatur karena mereka menghargai waktu dan proses. Selain itu, mereka cenderung lebih teliti dibandingkan laki-laki. Dibandingkan pegawai laki-laki, pegawai perempuan lebih banyak memiliki ide kreatif yang menyegarkan. Selain itu, mereka tak malu untuk bertanya dan meminta maaf jika melakukan kesalahan serta memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka hingga benar-benar selesai.

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK Sederajat	4	9.52
2.	S1	38	90.48
Jumlah		42	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 yang berjumlah 38 orang (90.48%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara berasal dari pendidikan tinggi. Kemajuan sebuah yayasan sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan tinggi yang membantu yayasan mencapai tujuan melalui adaptasi dan inovasi.

4) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	4	9.52
2	1 – 5 Tahun	16	38.10
3	5 – 10 Tahun	22	52.38
Jumlah		42	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 5 – 10 tahun yang berjumlah 22 orang (52.38%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara memiliki keinginan yang tinggi dalam mencapai visi

dan misi yayasan. Pegawai yang memiliki masa kerja yang lebih lama menggambarkan kesetiaan pegawai terhadap yayasan.

b. Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu :

1) Variabel Kompensasi (X_1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_1 (Kompensasi) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel X_1 (Kompensasi)

No. Pern	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	47.6	19	45.2	0	0	2	4.8	1	2.4	42	100
2	17	40.5	23	54.8	0	0	2	4.8	0	0	42	100
3	14	33.3	22	52.4	0	0	2	4.8	4	9.5	42	100
4	19	45.2	16	38.1	0	0	2	4.8	5	11.9	42	100
5	14	33.3	19	45.2	0	0	3	7.1	6	14.3	42	100
6	14	33.3	21	50.0	0	0	3	7.1	4	9.5	42	100
7	17	40.5	21	50.0	0	0	1	2.4	3	7.1	42	100
8	19	45.2	22	52.4	0	0	0	0	1	2.4	42	100
9	15	35.7	18	42.9	0	0	3	7.1	6	14.3	42	100
10	17	40.5	25	59.5	0	0	0	0	0	0	42	100
11	31	73.8	11	26.2	0	0	0	0	0	0	42	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang jumlah upah dan gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 47.6%.
- b) Jawaban responden tentang pembayaran upah dan gaji tepat waktu, responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 54.8%.
- c) Jawaban responden tentang patuh dan taat pada aturan yang ditetapkan oleh Yayasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 52.4%.
- d) Jawaban responden tentang dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 45.2%.
- e) Jawaban responden tentang sistem kompensasi atau penggajian adil sesuai pendidikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang karyawan dengan persentase 45.2%.
- f) Jawaban responden tentang sistem kompensasi atau penggajian adil sesuai masa kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 50.0%.
- g) Jawaban responden tentang sistem kompensasi atau penggajian adil sesuai beban kerja dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 50.0%.

- h) Jawaban responden tentang sistem kompensasi atau penggajian adil sesuai jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 52.4%.
- i) Jawaban responden tentang sistem kompensasi atau penggajian adil sesuai prestasi kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 42.9%.
- j) Jawaban responden tentang atas prestasi kerja saya, Saya menerima tambahan insentif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 59.5%.
- k) Jawaban responden tentang saya melihat jika target yayasan tercapai, pegawai menerima hadiah dari yayasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 73.8%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi kepada pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara sudah baik, dimana persentase kompensasi berada diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi dalam pemberian kompensasi agar kepuasan kerja pegawai juga semakin meningkat.

2) Variabel Kepemimpinan (X_2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_2 (Kepemimpinan) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel X₂ (Kepemimpinan)

No. Pern	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	26.2	30	71.4	1	2.4	0	0	0	0	42	100
2	12	28.6	29	69.0	1	2.4	0	0	0	0	42	100
3	7	16.6	34	81.0	1	2.4	0	0	0	0	42	100
4	9	21.4	32	76.2	1	2.4	0	0	0	0	42	100
5	7	16.7	35	83.3	0	0	0	0	0	0	42	100
6	9	21.5	30	71.4	3	7.1	0	0	0	0	42	100
7	6	14.3	35	83.3	1	2.4	0	0	0	0	42	100
8	4	9.5	29	69.0	9	21.5	0	0	0	0	42	100
9	6	14.3	36	85.7	0	0	0	0	0	0	42	100
10	7	16.7	35	83.3	0	0	0	0	0	0	42	100
11	5	11.9	36	85.7	1	2.4	0	0	0	0	42	100
12	5	11.9	36	85.7	1	2.4	0	0	0	0	42	100
13	3	7.1	34	81.0	5	11.9	0	0	0	0	42	100
14	2	4.8	36	85.7	4	9.5	0	0	0	0	42	100
15	5	11.9	33	78.6	4	9.5	0	0	0	0	42	100
16	3	7.1	37	88.1	2	4.8	0	0	0	0	42	100
17	4	9.5	38	90.5	0	0	0	0	0	0	42	100
18	3	7.1	38	90.5	1	2.4	0	0	0	0	42	100
19	8	19.0	34	81.0	0	0	0	0	0	0	42	100
20	5	11.9	37	88.1	0	0	0	0	0	0	42	100
21	6	14.3	34	81.0	2	4.8	0	0	0	0	42	100
22	5	11.9	37	88.1	0	0	0	0	0	0	42	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang saya merasa pimpinan memberikan tanggung jawab dan kewenangan penuh atas prestasi kerja pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 71.4%.
- b) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan saya promosi karena melakukan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 69.0%.

- c) Jawaban responden tentang saya kapan saja mudah berkomunikasi dengan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 81.0%.
- d) Jawaban responden tentang pegawai dapat menyampaikan pendapat dan masukan kepada pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 76.2%.
- e) Jawaban responden tentang pimpinan objektif dalam menyelesaikan persoalan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 83.3%.
- f) Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberi solusi dalam setiap pekerjaan Saya sebagai bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 71.4%.
- g) Jawaban responden tentang pimpinan menghargai hasil kerja Saya sebagai pegawai dengan memberikan tunjangan kinerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 83.3%.
- h) Jawaban responden tentang pimpinan menghargai hasil kerja pegawai dengan memberikan kesempatan promosi sesuai hasil kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 69.0%.
- i) Jawaban responden tentang pimpinan objektif dalam menilai kinerja pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 85.7%.

- j) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan tugas sesuai keahlian dan kompetensi bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 83.3%.
- k) Jawaban responden tentang mudah memahami rencana kerja yang ditetapkan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 85.7%.
- l) Jawaban responden tentang rencana kerja yang ditetapkan sangat jelas dan mudah untuk dilaksanakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 85.7%.
- m) Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai rencana kerja yang ditetapkan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 81.0%.
- n) Jawaban responden tentang dalam melaksanakan pekerjaan, perkembangan pekerjaan saya dikontrol oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 85.7%.
- o) Jawaban responden tentang pimpinan membagi tugas dengan jelas sesuai tanggung jawab masing-masing, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 78.6%.
- p) Jawaban responden tentang pimpinan menuntut setiap pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 88.1%.

- q) Jawaban responden tentang pimpinan memberi perintah kepada pegawai dengan jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 90.5%.
- r) Jawaban responden tentang melaksanakan perintah pimpinan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 90.5%.
- s) Jawaban responden tentang pimpinan dapat mengambil keputusan dengan tepat dan cepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 81.0%.
- t) Jawaban responden tentang pimpinan dapat mengambil keputusan sesuai dengan fakta yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 88.1%.
- u) Jawaban responden tentang pimpinan dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 81.0%.
- v) Jawaban responden tentang pimpinan dapat mengembangkan sikap dan keterampilan bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 88.1%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepada pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara sudah baik, dimana persentase kepemimpinan rata-rata berada diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus

dipertahankan dan ditingkatkan lagi bagi atasan dalam memimpin pegawai agar kepuasan kerja juga semakin meningkat.

3) Variabel Fasilitas Kerja (X_3)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_3 (Fasilitas Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel X_3 (Fasilitas Kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	26.2	30	71.4	1	2.4	0	0	0	0	42	100
2	12	28.6	29	69.0	1	2.4	0	0	0	0	42	100
3	8	19.0	34	81.0	1	2.4	0	0	0	0	42	100
4	9	21.5	32	76.2	1	2.4	0	0	0	0	42	100
5	8	19.0	34	81.0	0	0	0	0	0	0	42	100
6	10	23.8	29	69.0	3	7.1	0	0	0	0	42	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang media pembelajaran yang tersedia memadai, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 71.4%.
- b) Jawaban responden tentang komputer, infokus dan peralatan teknologi informasi memadai untuk proses belajar mengajar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 69.0%.

- c) Jawaban responden tentang ruangan kelas untuk pembelajaran memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 81.0%.
- d) Jawaban responden tentang ruangan pendukung pembelajaran seperti ruang guru dan ruang administrasi, toilet dan lainnya memadai, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 76.2%.
- e) Jawaban responden tentang perlengkapan kantor yang tersedia memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 81.0%.
- f) Jawaban responden tentang perlengkapan kantor untuk komunikasi yang tersedia memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 69.0%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui bahwa fasilitas kerja yang diberikan kepada pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara sudah baik, dimana persentase pengembangan karir rata-rata berada diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus di pertahankan, diperhatikan dan ditingkatkan lagi dalam pemberian fasilitas kerja kepada pegawai agar kepuasan kerja juga semakin meningkat.

4) Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kepuasan Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Y (Kepuasan Kerja)

No. Pert	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	14.3	35	83.3	1	2.4	0	0	0	0	42	100
2	7	16.7	34	81.0	1	2.4	0	0	0	0	42	100
3	7	16.7	35	83.3	0	0	0	0	0	0	42	100
4	5	11.9	36	85.7	1	2.4	0	0	0	0	42	100
5	6	14.3	35	83.3	1	2.4	0	0	0	0	42	100
6	6	14.3	33	78.6	3	7.1	0	0	0	0	42	100
7	6	14.3	36	85.7	0	0	0	0	0	0	42	100
8	5	11.9	32	76.2	4	9.5	0	0	1	2.4	42	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang pegawai hadir tepat waktu sesuai jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 83.3%.
- b) Jawaban responden tentang pegawai tidak pulang sebelum jam kerja berakhir, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 81.0%.
- c) Jawaban responden tentang mengikuti peraturan yang berlaku di yayasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 83.3%.

- d) Jawaban responden tentang kerjasama saya dengan pegawai lain baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 85.7%.
- e) Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 83.3%.
- f) Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan dengan jujur, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 78.6%.
- g) Jawaban responden tentang tugas saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 85.7%.
- h) Jawaban responden tentang pegawai yang berhenti kerja dari yayasan sedikit, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 76.2%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara sudah baik, dimana persentase kinerja berada diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar tujuan yayasan dapat tercapai.

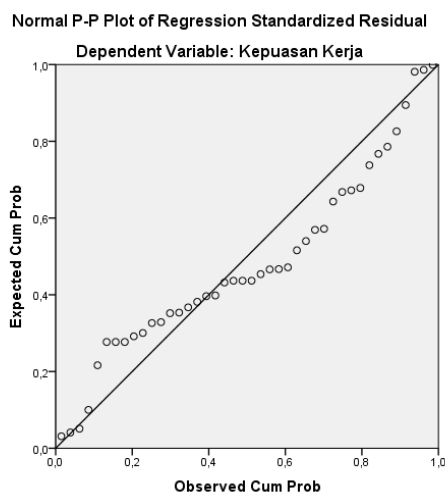
2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan penggunaan model regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Hal ini untuk memastikan apakah regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 22.0 maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1. Uji Normalitas Menggunakan P-Plot
Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat

nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5. (Hines dan Montgomery dalam Azuar Juliandi 2013).

Tabel 4.9. Coefficients Multikolinieritas

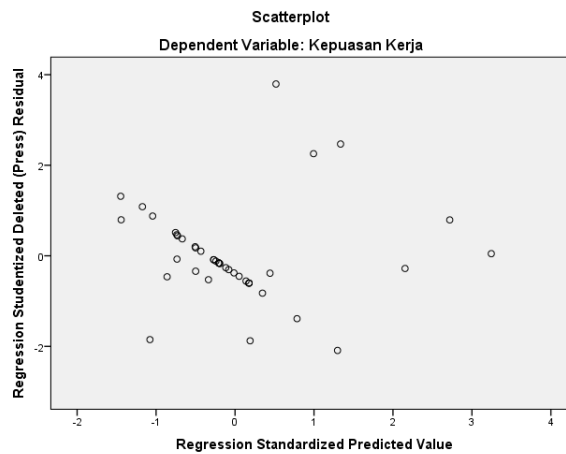
Coefficients ^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kompensasi	,177	,376	,262	,982	1,018
Kepemimpinan	,621	,720	,672	,346	2,889
Fasilitas Kerja	,292	-,481	-,355	,348	2,871

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Jika dilihat pada tabel 4.9 diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika variance berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot
Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Uji ini akan menyatakan terbebas dari Heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara acak. Gambar di atas menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3. Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negative. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.10. Coefficients Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,181	5,246	
Kompensasi	,084	,034	,265
Kepemimpinan	,566	,088	1,142
Fasilitas Kerja	,754	,223	,602

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan pada tabel 4.10. maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,181 + 0,084X_1 + 0,566X_2 + 0,754X_3$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

- a. Nilai Konstanta sebesar 3,181 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) sama dengan nol, maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 3,181. Maka pada persamaan di atas, $Y = 3,181$.
- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,084$ menunjukkan apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara sebesar 8,4% kontribusi yang diberikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dilihat dari *Unstandardized Coefficients* pada tabel 4.10 di atas, dengan catatan variabel yang lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,566$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten

Deli Serdang Sumatera Utara sebesar 56,6% kontribusi yang diberikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai dilihat dari *Unstandardized Coefficients* pada tabel 4.10 diatas.

- d. Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,754$ menunjukkan apabila fasilitas kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara sebesar 75,4% kontribusi yang diberikan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dilihat dari *Unstandardized Coefficients* pada tabel 4.10 diatas.

b. Uji Hipotesis

i. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengolahan data ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.11. Uji t Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

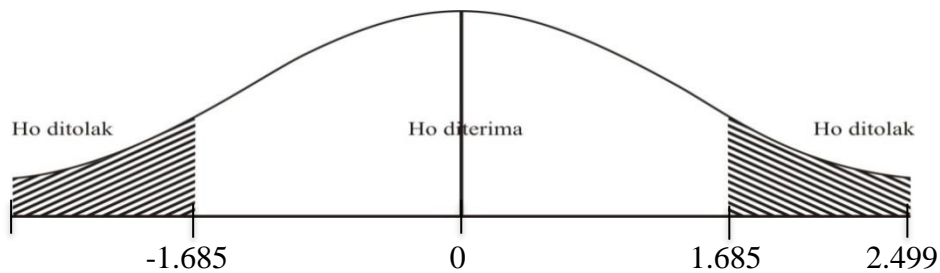
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,181	5,246		,606	,548
Kompensasi	,084	,034	,265	2,499	,017
Kepemimpinan	,566	,088	1,142	6,400	,000
Fasilitas Kerja	,754	,223	,602	3,382	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada grafik sebagai berikut :



Gambar 4.3. Gambar Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

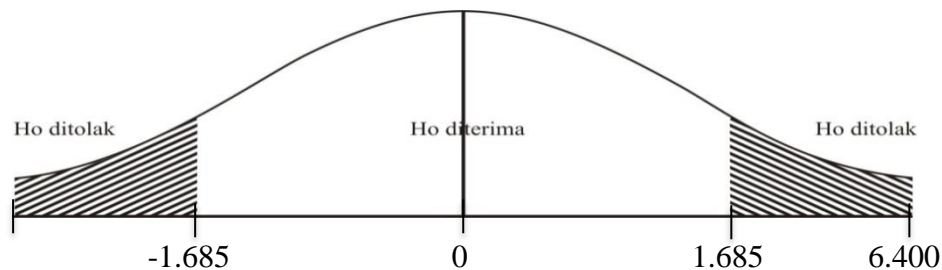
$H_0: b_1 \neq 0$, artinya bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

Pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa variabel X_1 yaitu kompensasi memiliki signifikansi sebesar 0,017 atau lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

Dari tabel 4.11 tentang pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2.499 > t_{tabel} 1.685$ dengan probabilitas Sig 0,017, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa kompensasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada grafik sebagai berikut :



Gambar 4.4. Gambar Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

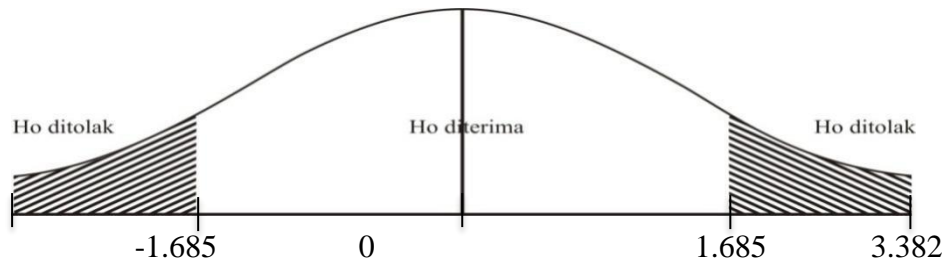
$H_0: b_1 \neq 0$, artinya bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

Pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa variabel X_2 yaitu kepemimpinan memiliki signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

Dari tabel 4.11 tentang pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 6.400 > t_{tabel} 1.685$ dengan probabilitas Sig 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

3) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada grafik sebagai berikut :



Gambar 4.5. Gambar Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$H_0: b_1 \neq 0$, artinya bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

Pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa variabel X_3 yaitu fasilitas kerja memiliki signifikan sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

Dari tabel 4.11 tentang pengaruh fasilitas kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 3.382 > t_{tabel} 1.685 dengan probabilitas Sig 0,002, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

ii. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.12. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199,605	3	66,535	17,556	,000 ^b
	Residual	144,014	38	3,790		
	Total	343,619	41			

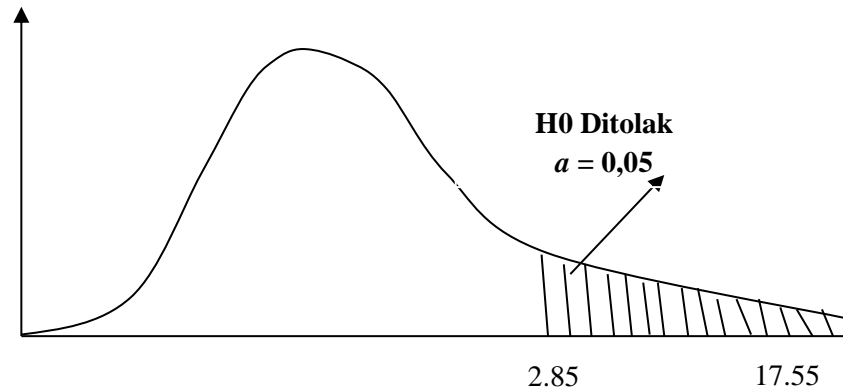
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000, nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $17.556 > 2.85$ sehingga disimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.



Gambar 4.6. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

c. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,581	,548	1,94675

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai R_{square} adalah sebesar 0,581.

Sementara itu, Koefisien Determinasi (KD) dirumuskan sebagai berikut :

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

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Nilai korelasi ganda

100% = Persentase kontribusi

Maka,

$$KD = 0,581 \times 100\% = 58,1\%$$

Artinya bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja mampu untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara adalah sebesar 58,1% dan sisanya 41,9% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2.499 \geq 1.685$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Sari (2009) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain hasil penelitian di atas, berdasarkan hasil angket yang telah diberikan kepada 42 orang responden dapat dianalisis sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang jumlah upah dan gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 47.6% dan 19 orang responden setuju (45,2%), namun ada 7,2% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Analisis terhadap responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju, disebabkan karena adanya beban pekerjaan tambahan di luar pekerjaan rutin. Untuk hal ini pihak yayasan dapat memberikan tambahan gaji jika ada beban pekerjaan tambahan pada pegawai tertentu.

- b. Jawaban responden tentang pembayaran upah dan gaji tepat waktu, responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 54.8% dan sangat setuju sebanyak 17 orang (40,5%), namun ada 4,8% yang tidak setuju. Terhadap hal ini, pihak yayasan telah melakukan pembayaran upah tepat waktu setiap awal bulannya. Namun karena kendala teknis penarikan uang di bank, pernah beberapa kali terjadi pembayaran upah dan gaji terlambat beberapa hari. Hal ini dapat ditingkatkan dengan peningkatan komitmen pihak yayasan agar kendala teknis seperti di atas tidak terjadi lagi.
- c. Jawaban responden tentang patuh dan taat pada aturan yang ditetapkan oleh yayasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 52.4% dan sangat setuju 14 orang (33,3%), namun ada 14,3% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kepatuhan pada aturan yayasan yang masih menjadi kendala adalah hal-hal teknis, seperti membuang sampah pada tempatnya dan mematikan perangkat listrik yang tidak digunakan seperti kipas angin atau lampu setelah pembelajaran selesai. Kendati hal teknis, pihak yayasan dapat meningkatkan komitmen bersama semua pegawai untuk lebih mematuhi aturan-aturan yang telah disepakati bersama.
- d. Jawaban responden tentang dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 45.2% dan 16 orang setuju (38,1%), namun ada 16,7% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kendala dalam

pencapaian target biasanya terjadi saat implementasi di lapangan. Dalam hal pembelajaran, kadang ada beberapa murid yang agak tertinggal memahami pelajaran karena keragaman kondisinya masing-masing. Dalam hal administrasi juga kadang target pekerjaan tidak tepat waktu karena begitu banyaknya dokumen yang harus dipersiapkan, misalnya laporan keuangan sekolah ke Dinas Pendidikan. Namun setiap target yang tidak tercapai selalu ada komunikasi dengan pimpinan yayasan sehingga dapat diambil langkah antisipasinya. Perencanaan kerja juga perlu disempurnakan dari hasil evaluasi implementasi yang sudah berjalan sebelumnya.

- e. Jawaban responden tentang sistem kompensasi atau penggajian adil sesuai pendidikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang karyawan dengan persentase 45.2% dan yang sangat setuju sebanyak 14 orang (33,3%), namun ada 21,4% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini dikarenakan mayoritas pegawai memiliki jenjang pendidikan sama, yaitu S1. Namun penggajian agak berbeda karena perbedaan tugas pokok, fungsi dan kewenangannya.
- f. Jawaban responden tentang sistem kompensasi atau penggajian adil sesuai masa kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 50.0% dan 14 orang (33,3%) menjawab sangat setuju, namun ada 16,6% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini dikarenakan pegawai memiliki masa kerja yang tidak terlalu

berbeda. Namun penggajian agak berbeda karena perbedaan tugas pokok, fungsi dan kewenangannya.

- g. Jawaban responden tentang sistem kompensasi atau penggajian adil sesuai beban kerja dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 50.0% dan 17 orang (40,5%) menjawab sangat setuju, namun ada 9,5% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih ada pegawai yang merasakan bahwa gaji yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Pihak yayasan dapat memperbaiki pengukuran beban kerja dan tanggung jawab tiap pegawai, dan jika diperlukan dapat melakukan revisi terbatas pada sistem penggajian sesuai beban kerja dan tanggung jawab tersebut.
- h. Jawaban responden tentang sistem kompensasi atau penggajian adil sesuai jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 52.4% dan 19 orang (45,25%) menjawab sangat setuju, namun ada 1 orang (2,4%) yang sangat tidak setuju. Kendati tidak signifikan, tapi hal ini menjadi pertimbangan pihak yayasan untuk mengevaluasi dan jika diperlukan melakukan revisi sistem penggajian berdasarkan jabatan.
- i. Jawaban responden tentang sistem kompensasi atau penggajian adil sesuai prestasi kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 42.9% dan 15 orang (35,7%) menjawab sangat setuju, namun ada 21,4% yang tidak setuju dan sangat tidak

setuju. Dalam hal ini, pihak yayasan dapat secara akurat menilai prestasi kerja pegawai untuk kemudian memberikan tambahan upah bagi pegawai sesuai dengan prestasi kerjanya masing-masing, sehingga pegawai merasakan keadilan sistem penggajian sesuai dengan prestasi kerjanya masing-masing.

- j. Jawaban responden tentang atas prestasi kerja saya, saya menerima tambahan insentif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 59.5% dan 17 orang (40,5%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pihak yayasan sudah memberikan insentif tambahan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja.
- k. Jawaban responden tentang saya melihat jika target yayasan tercapai, pegawai menerima hadiah dari yayasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 73.8% dan 11 orang (26,2%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pihak yayasan sudah memberikan hadiah pada pegawai yang telah berkontribusi dalam pencapaian target yayasan.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $6.400 \geq 1.685$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap

kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Dolphina (2012) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain hasil penelitian di atas, berdasarkan hasil angket yang telah diberikan kepada 42 orang responden dapat dianalisis sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang saya merasa pimpinan memberikan tanggung jawab dan kewenangan penuh atas prestasi kerja pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 71.4% dan 11 orang (26,2%) menjawab sangat setuju, namun ada 2,4% yang kurang setuju. Kewenangan penuh diberikan atas prestasi kerja pegawai, namun keakuratan pengukuran prestasi kerja kadang kala berbeda satu sama lain. Hal ini yang dapat menjadi masukan pihak yayasan untuk dapat disempurnakan.
- b. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan saya promosi karena melakukan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 69.0% dan 12 orang (28,6%) menjawab sangat setuju, namun ada 2,4% yang kurang setuju. Secara umum pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mendapatkan promosi. Namun posisi promosi yang terbatas, sehingga tidak semua dapat diakomodir dengan segera. Hal ini dapat menjadi

masukannya bagi pihak yayasan untuk membuat jenjang promosi yang lebih mengakomodir pegawai.

- c. Jawaban responden tentang saya kapan saja mudah berkomunikasi dengan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 81.0% dan 7 orang (16,6%) menjawab sangat setuju, namun ada 2,4% yang kurang setuju. Hal ini menjadi salah satu indikator bahwa komunikasi pimpinan dan pegawai baik. Jika ada yang menjawab kurang setuju, hal tersebut merupakan hal teknis di lapangan ketika terjadi interaksi, namun tetap harus menjadi perhatian pimpinan yayasan.
- d. Jawaban responden tentang pegawai dapat menyampaikan pendapat dan masukan kepada pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 76.2% dan ada 9 orang (21,4%) yang menjawab sangat setuju, namun ada 2,4% yang kurang setuju. Hal ini juga menunjukkan komunikasi pimpinan dan pegawai yayasan baik. Namun tetap menjadi perhatian dan komitmen bagi pimpinan yayasan agar implementasinya dapat lebih ditingkatkan.
- e. Jawaban responden tentang pimpinan objektif dalam menyelesaikan persoalan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 83.3% dan 7 orang (16,7%) menjawab sangat setuju. Hal ini menjadi indikator pimpinan yayasan dapat secara objektif menyelesaikan masalah pegawai dengan baik.

- f. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberi solusi dalam setiap pekerjaan Saya sebagai bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 71.4% dan 9 orang (21,5%) menjawab sangat setuju, namun ada 7,1% yang kurang setuju. Secara umum pimpinan yayasan telah dapat memberikan solusi terhadap masalah pekerjaan pegawai. Namun kadang kala ada hal-hal teknis tertentu di mana pimpinan yayasan kurang dapat memberikan solusi. Hal ini tentu harus menjadi perhatian pihak yayasan. Pimpinan dapat melakukan diskusi intensif dengan pegawai untuk hal-hal yang dapat mengganggu pekerjaan, sehingga pimpinan dapat lebih menguasai masalah dan memberikan solusi terbaik.
- g. Jawaban responden tentang pimpinan menghargai hasil kerja Saya sebagai pegawai dengan memberikan tunjangan kinerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 83.3% dan 6 orang (14,3%) menjawab sangat setuju, namun ada 2,4% yang kurang setuju. Pimpinan yayasan telah menghargai hasil kerja pegawai, jika pun ada yang masih kurang setuju, hal ini dapat menjadi catatan untuk ditingkatkan dengan lebih menaikkan kepekaan terhadap hasil kerja pegawai.
- h. Jawaban responden tentang pimpinan menghargai hasil kerja pegawai dengan memberikan kesempatan promosi sesuai hasil kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 69.0% dan 4 orang (9,5%) menjawab sangat setuju, namun ada 21,5%

yang kurang setuju. Hal ini menjadi masukan penting bagi pihak yayasan bahwa masih banyak pegawai yang merasa kurang diberikan kesempatan promosi. Hal ini disebabkan karena struktur organisasi dan jenjang karir di yayasan yang masih sangat sederhana sehingga menjadi keterbatasan untuk kesempatan promosi. Pihak yayasan dapat mengkaji lebih luas alternatif promosi sehingga dapat mengakomodir kebutuhan promosi dari pegawai.

- i. Jawaban responden tentang pimpinan objektif dalam menilai kinerja pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 85.7% dan 6 orang (14,3%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan yayasan telah objektif dalam menilai kinerja pegawai, dan hal tersebut harus tetap menjadi perhatian sehingga dapat dipertahankan dengan baik.
- j. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan tugas sesuai keahlian dan kompetensi bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 83.3% dan 7 orang (16,7%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan tugas sesuai dengan keahlian dan kompetensi pegawai, dan hal tersebut harus tetap menjadi perhatian sehingga dapat dipertahankan dengan baik.
- k. Jawaban responden tentang mudah memahami rencana kerja yang ditetapkan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 85.7% dan 5 orang (11,9%) menjawab

sangat setuju, namun ada 2,4% yang kurang setuju. Hal ini menjadi masukan bagi pimpinan yayasan untuk menyempurnakan rencana kerja sehingga dapat lebih dipahami oleh pegawai. Kemudian, rencana kerja juga dapat didiskusikan secara terbuka dengan pegawai untuk memastikan bahwa pegawai dapat memahami rencana kerja yang ditetapkan.

- l. Jawaban responden tentang rencana kerja yang ditetapkan sangat jelas dan mudah untuk dilaksanakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 85.7% dan 5 orang (11,9%) menjawab sangat setuju, namun ada 2,4% yang kurang setuju. Hal ini dapat menjadi perhatian pimpinan yayasan karena masih ada pegawai yang mengalami kendala dalam implementasi rencana kerja. Alternatif yang dapat dilakukan adalah membuka ruang diskusi jika pegawai mengalami kendala dalam melaksanakan rencana kerja, dan pimpinan dapat memberikan dukungan optimal agar masalah tersebut dapat diselesaikan dengan baik.
- m. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai rencana kerja yang ditetapkan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 81.0% dan 3 orang (7,1%) menjawab sangat setuju, namun ada 11,9% yang kurang setuju. Hal ini menunjukkan masih ada *gap* antara rencana kerja yang ditetapkan pimpinan dengan yang dikerjakan pegawai. Hal ini tentu dapat

diselaraskan dengan baik dengan mencari cara terbaik dalam implementasi rencana kerja, sehingga hasil yang optimal dapat dicapai.

- n. Jawaban responden tentang dalam melaksanakan pekerjaan, perkembangan pekerjaan saya dikontrol oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 85.7% dan 2 orang (4,8%) menjawab sangat setuju, namun ada 9,5% yang kurang setuju. Secara umum pimpinan yayasan telah mengontrol perkembangan pekerjaan pegawai, namun dengan beban kerja dan tanggung jawab yang besar, masih ada pekerjaan pegawai yang luput dari pantauan. Hal ini tentu menjadi perhatian, jika kendala ini semakin besar maka salah satu alternatif yang dapat dilakukan adalah dengan menambah sumber daya manusia yang membantu pekerjaan pimpinan yayasan.
- o. Jawaban responden tentang pimpinan membagi tugas dengan jelas sesuai tanggung jawab masing-masing, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 78.6% dan 5 orang (11,9%) menjawab sangat setuju, namun ada 9,5% yang kurang setuju. Kadang kala, untuk pekerjaan yang memiliki tenggat waktu mendesak, beberapa pegawai mendapatkan pekerjaan tambahan yang bukan merupakan tanggung jawab pokoknya. Hal ini harus menjadi perhatian pihak yayasan agar tidak mengganggu kepuasan dan sistem kerja pegawai. Alternatif yang dapat dilakukan misalnya dengan

memberikan insentif bagi pegawai yang mendapatkan tambahan beban kerja.

- p. Jawaban responden tentang pimpinan menuntut setiap pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 88.1% dan 3 orang (7,1%) menjawab sangat setuju, namun ada 4,8% yang kurang setuju. Secara umum tuntutan tanggung jawab terhadap pekerjaan pegawai telah dilakukan pimpinan, terutama untuk tugas-tugas pokok. Namun untuk hal teknis, misalnya tentang piket kebersihan, kadang kala luput dari perhatian pimpinan. Hal ini menjadi masukan agar dapat lebih ditingkatkan oleh pihak yayasan.
- q. Jawaban responden tentang pimpinan memberi perintah kepada pegawai dengan jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 90.5% dan 4 orang (9,5%) menjawab sangat setuju. Hal ini menjadi indikator bahwa pimpinan telah memberikan perintah kepada pegawai dengan jelas. Hal tersebut tetap menjadi perhatian untuk dapat dipertahankan.
- r. Jawaban responden tentang melaksanakan perintah pimpinan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 90.5% dan 3 orang (7,1%) menjawab sangat setuju, namun ada 2,4% yang kurang setuju. Kendati secara umum pegawai telah melaksanakan perintah pimpinan dengan baik, tapi masih ada kendala. Kendala tersebut berkaitan dengan kemampuan pegawai yang

beragam. Berbagai alternatif untuk mengatasi kendala tersebut adalah dengan memberikan dukungan pada pegawai jika mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaannya, atau meningkatkan kemampuan pegawai, atau pun mengalihkan tugas kepada pegawai lain yang dapat mengerjakannya dengan lebih baik.

- s. Jawaban responden tentang pimpinan dapat mengambil keputusan dengan tepat dan cepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 81.0% dan 8 orang (19,1%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan pimpinan telah dapat mengambil keputusan dengan tepat dan cepat, namun tetap harus diperhatikan agar dapat dipertahankan.
- t. Jawaban responden tentang pimpinan dapat mengambil keputusan sesuai dengan fakta yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 88.1% dan 5 orang (11,9%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan pimpinan telah dapat mengambil keputusan sesuai fakta yang ada, namun tetap harus diperhatikan agar dapat dipertahankan.
- u. Jawaban responden tentang pimpinan dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 81.0% dan 6 orang (14,3%) menjawab sangat setuju, namun ada 4,8% yang kurang setuju. Hal ini menjadi indikator bahwa pimpinan dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan bawahan. Kendati demikian hal ini perlu

ditingkatkan dengan melakukan pembinaan yang lebih menyeluruh dan sistematis.

- v. Jawaban responden tentang pimpinan dapat mengembangkan sikap dan keterampilan bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 88.1% dan 5 orang (11,9%) menjawab sangat setuju. Hal ini menjadi indikator bahwa pimpinan dapat mengembangkan sikap dan keterampilan bawahan, dan hal tersebut tetap harus menjadi perhatian agar dapat dipertahankan.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3.382 \geq 1.685$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini di nyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Pangarso dkk (2016) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain hasil penelitian di atas, berdasarkan hasil angket yang telah diberikan kepada 42 orang responden dapat dianalisis sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang media pembelajaran yang tersedia memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 71.4% dan ada 11 orang (26,2%) menjawab sangat setuju, namun ada ada 2,4% yang kurang setuju. Hal ini disebabkan karena media pembelajaran praktek yang dirasakan belum memadai. Hal ini dapat menjadi masukan bagi pihak yayasan untuk lebih ditingkatkan.
- b. Jawaban responden tentang komputer, infokus dan peralatan teknologi informasi memadai untuk proses belajar mengajar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 69.0% dan 12 orang (28,6%) menjawab sangat setuju, namun ada ada 2,4% yang kurang setuju. Kendala ini terjadi karena komputer yang tersedia kadang kala mengalami kerusakan dan tidak dapat segera diperbaiki. Hal ini menjadi masukan bagi pihak yayasan untuk lebih ditingkatkan, yaitu agar jika ada komputer yang rusak dapat diperbaiki segera.
- c. Jawaban responden tentang ruangan kelas untuk pembelajaran memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 81.0% dan 8 orang (19%) menjawab sangat setuju, namun ada ada 2,4% yang kurang setuju. Sebenarnya ruangan kelas pembelajaran memadai untuk murid yang sudah ada, namun untuk penerimaan murid di tahun ajaran berikutnya masih ada kekurangan kelas. Hal ini menjadi masukan agar pihak yayasan dapat dengan segera memenuhi kebutuhan kelas pembelajaran yang ada.

- d. Jawaban responden tentang ruangan pendukung pembelajaran seperti ruang guru dan ruang administrasi, toilet dan lainnya memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 76.2% dan 9 orang (21,5%) menjawab sangat setuju, namun ada ada 2,4% yang kurang setuju. Hal ini disebabkan semakin bertambahnya jumlah guru setiap tahunnya, menyebabkan luas ruangan guru kurang memadai. Hal ini menjadi perhatian pihak yayasan dengan melakukan renovasi agar kebutuhan ruang guru dapat terpenuhi dengan layak.
- e. Jawaban responden tentang perlengkapan kantor yang tersedia memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 81.0% dan 8 orang (19%) menjawab sangat setuju. Hal ini menjadi indikator bahwa perlengkapan kantor memadai.
- f. Jawaban responden tentang perlengkapan kantor untuk komunikasi yang tersedia memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 69.0% dan 10 orang (23,8%) menjawab sangat setuju, namun ada ada 7,1% yang kurang setuju. Pihak yayasan telah menyediakan perangkat komunikasi seperti telepon, fax dan internet. Namun jaringan internet belum mencakup seluruh area sekolah. Hal ini dapat menjadi masukan dengan menambah perangkat komunikasi sehingga memudahkan komunikasi untuk mendukung pencapaian target organisasi.

4. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $9.555 \geq 2.85$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh antara kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Herminingsih (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

Selain hasil penelitian di atas, berdasarkan hasil angket yang telah diberikan kepada 42 orang responden dapat dianalisis sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang pegawai hadir tepat waktu sesuai jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 83.3% dan 6 orang (14,3%) menjawab sangat setuju, namun ada ada 2,4% yang kurang setuju. Hal ini dapat menjadi masukan pihak yayasan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, misalnya dengan memberikan sanksi.

- b. Jawaban responden tentang pegawai tidak pulang sebelum jam kerja berakhir, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 81.0% dan 7 orang (16,7%) menjawab sangat setuju, namun ada ada 2,4% yang kurang setuju. Kadang kala, jika pimpinan tidak berada di kantor, ada pegawai yang pulang sebelum jam kerja dengan berbagai alasan. Kendala ini dapat diselesaikan dengan pembinaan yang intens dan pengawasan dari pimpinan.
- c. Jawaban responden tentang mengikuti peraturan yang berlaku di yayasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 83.3% dan 7 orang (16,7%) menjawab sangat setuju. Hal ini menjadi indikator bahwa pegawai dapat mengikuti peraturan dari yayasan, tapi tetap menjadi perhatian untuk dapat dipertahankan.
- d. Jawaban responden tentang kerjasama saya dengan pegawai lain baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 85.7% dan 5 orang (11,9%) menjawab sangat setuju, namun ada ada 2,4% yang kurang setuju. Hal ini menjadi masukan dari pihak yayasan untuk lebih meningkatkan semangat kerjasama dan saling mendukung antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain membuat acara atau kegiatan yang dapat meningkatkan kekompakan pegawai, pembinaan dari pimpinan yayasan juga diperlukan untuk mengatasi kendala ini.
- e. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan

persentase 83.3% dan 6 orang (14,3%) menjawab sangat setuju, namun ada ada 2,4% yang kurang setuju. Kadang kala menjadi kendala adalah pekerjaan yang dilakukan melampaui tenggat waktu yang ditetapkan. Dukungan pimpinan sangat diperlukan untuk menyelesaikan kendala pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

- f. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan dengan jujur, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 78.6% dan 6 orang (14,3%) menjawab sangat setuju, namun ada ada 7,1% yang kurang setuju. Kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan merupakan hal mendasar yang tidak mudah dicapai menyeluruh semua pegawai. Upaya pembinaan harus tetap dilakukan, selain itu pengawasan pimpinan juga harus berjalan untuk memastikan tidak ada kecurangan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- g. Jawaban responden tentang tugas saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 85.7% an 6 orang (14,3%) menjawab sangat setuju. Hal ini menjadi indikator bahwa tugas pegawai sudah sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Namun hal tersebut harus tetap menjadi perhatian untuk dapat dipertahankan.
- h. Jawaban responden tentang pegawai yang berhenti kerja dari yayasan sedikit, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 76.2% dan 5 orang (11,9%) menjawab sangat setuju, namun ada ada 11,9% yang kurang setuju dan sangat tidak setuju. Hal

ini terjadi karena banyak pegawai yang masih berusia muda, sehingga masih mencari-cari peluang lainnya yang dianggapnya lebih menjanjikan. Kendala ini dapat menjadi masukan bagi pihak yayasan agar meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja. Selain itu, juga dapat dibuat seperti data potensi SDM pegawai, sehingga jika ada pegawai yang mengundurkan diri dapat segera diperoleh penggantinya segera.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya kompensasi sebagai variabel bebas, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya kepemimpinan sebagai variabel bebas, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat.
3. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya fasilitas kerja sebagai variabel bebas, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat.
4. Kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, variabel bebas kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan kepada kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian kepuasan pegawai dalam bekerja, untuk itu sebaiknya yayasan memperhatikan dalam memenuhi kompensasi kepada pegawai agar kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.

Adapun beberapa hal yang harus menjadi perhatian, yaitu : 1). jumlah upah dan gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan, 2). kepatuhan dan ketaatan pegawai pada aturan yang ditetapkan oleh yayasan, 3). pencapaian target pegawai pada pekerjaan yang diberikan, 4). sistem kompensasi atau penggajian adil sesuai pendidikan, 5). sistem kompensasi atau penggajian adil sesuai masa kerja, 6). sistem kompensasi atau penggajian adil sesuai beban kerja dan tanggung jawab, 7). sistem kompensasi atau penggajian adil sesuai prestasi kerja.

2. Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja, untuk itu sebaiknya atasan atau pimpinan yayasan dapat memimpin para pegawai dengan baik sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan akan berdampak pada peningkatan kepuasan mereka dalam bekerja.

Adapun beberapa hal yang harus menjadi perhatian adalah sebagai berikut :

- 1). pimpinan selalu memberi solusi dalam setiap pekerjaan pegawai, 2). pimpinan menghargai hasil kerja pegawai dengan memberikan kesempatan promosi sesuai hasil kerja, 3). kemampuan pegawai melaksanakan pekerjaan

sesuai rencana kerja yang ditetapkan pimpinan, 4). kontrol pimpinan terhadap pekerjaan pegawai, 5). pimpinan membagi tugas dengan jelas sesuai tanggung jawab masing-masing.

3. Fasilitas kerja sangatlah penting, karena dapat menunjang kinerja pegawai seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di organisasi tersebut. Dalam mencapai kepuasan kerja pegawai, sebaiknya yayasan juga memperhatikan pemenuhan fasilitas kerja guna untuk memenuhi kebutuhan pegawai dalam bekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan baik.

Hal yang harus menjadi perhatian adalah tentang perlengkapan kantor untuk komunikasi.

4. Kepuasan kerja sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan yayasan. Kepuasan kerja harus diperhatikan dengan baik agar organisasi dapat berjalan dengan optimal.

Hal yang harus menjadi perhatian adalah tentang melaksanakan pekerjaan dengan jujur dan pegawai yang berhenti kerja dari yayasan sedikit (*turn over*).

5. Hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Deli Serdang pada tanggal 21 Juli 1980 sebagai anak pertama dari 4 bersaudara dari pasangan Alm. Poniman dan Almh. Painten. Saat ini penulis sudah berkeluarga memiliki 3 orang anak dan tinggal di Komplek Ray Pendopo II No. 15 Desa Laut Dendang, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Pendidikan formal yang pernah ditempuh mulai dari Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 106159 Sampali selesai Tahun 1992. Melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 27 Medan dan selesai Tahun 1995. Melanjutkan ke Sekolah Menengah Umum di SMU Negeri 3 Medan dan selesai Tahun 1998. Pada tahun 1998 melanjutkan ke Perguruan Tinggi di Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara dan selesai Tahun 2004. Tahun 2018 melanjutkan studi di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan dan selesai pada tanggal 7 Februari 2020, dengan Tesis berjudul : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

**SURVEI KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA YAYASAN GENERASI AMANAH MADANI
KABUPATEN DELI SERDANG, SUMATERA UTARA**

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama : (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : Tahun

Masa Kerja : < 1 Tahun 1-5 Tahun > 5 Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA D3/Akademi

Strata 1 Strata 2

Strata 3 Lain-lain

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pada pertanyaan kuesioner, Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu pilihan sesuai dengan pengalaman anda.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

2. Isilah semua nomor pertanyaan dalam kuesioner ini dan jangan ada yang terlewatkan.
3. Tidak ada penilaian benar atau salah atas jawaban yang dipilih.
4. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu dalam pengisian pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

KOMPENSASI

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Upah dan Gaji						
1.	Jumlah upah dan gaji yang Saya terima sesuai dengan beban pekerjaan Saya					
2.	Pembayaran upah dan gaji Saya terima tepat waktu setiap awal bulan					
Loyalitas						
1.	Saya patuh dan taat pada aturan yang ditetapkan oleh Yayasan					
2.	Saya dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan					
Keadilan						
1.	Sistem kompensasi atau penggajian yang Saya terima adil sesuai pendidikan					
2.	Sistem kompensasi atau penggajian yang Saya terima adil sesuai masa kerja					
3.	Sistem kompensasi atau penggajian yang Saya terima adil sesuai beban kerja dan tanggung jawab					
4.	Sistem kompensasi atau penggajian yang Saya terima adil sesuai jabatan					
5.	Sistem kompensasi atau penggajian yang Saya terima adil sesuai prestasi kerja					
Penghargaan						
1.	Atas prestasi kerja Saya, Saya menerima tambahan insentif					
2.	Saya melihat jika target yayasan tercapai, pegawai menerima hadiah dari yayasan					

KEPEMIMPINAN

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan menghormati hak dan kewajiban pegawai						
1.	Saya merasa pimpinan memberikan tanggung jawab dan kewenangan penuh atas prestasi kerja pegawai					
2.	Pimpinan memberikan Saya promosi karena melakukan pekerjaan dengan baik					
Komunikasi yang hangat antara pimpinan dan pegawai						
1.	Saya kapan saja mudah berkomunikasi dengan pimpinan					
2.	Saya dapat menyampaikan pendapat dan masukan kepada pimpinan					
Membantu memecahkan persoalan pegawai						
1.	Menurut saya pimpinan objektif dalam menyelesaikan persoalan pegawai					
2.	Pimpinan selalu memberi solusi dalam setiap pekerjaan Saya sebagai bawahan					
Menghargai hasil kerja pegawai						
1.	Pimpinan menghargai hasil kerja Saya sebagai pegawai dengan memberikan tunjangan kinerja					
2.	Pimpinan menghargai hasil kerja pegawai dengan memberikan kesempatan promosi sesuai hasil kerja					
Bersikap objektif pada bawahan						
1.	Saya merasa pimpinan objektif dalam menilai kinerja pegawai					
2.	Saya merasa pimpinan memberikan tugas sesuai keahlian dan kompetensi bawahan					

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan						
1.	Saya mudah memahami rencana kerja yang ditetapkan pimpinan					
2.	Saya merasa rencana kerja yang ditetapkan sangat jelas dan mudah untuk dilaksanakan					
Realisasi rencana kerja						
1.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai rencana kerja yang ditetapkan pimpinan					
2.	Dalam melaksanakan pekerjaan, perkembangan pekerjaan Saya dikontrol oleh pimpinan					
Kejelasan tanggung jawab terhadap pekerjaan						
1.	Saya merasa pimpinan membagi tugas dengan jelas sesuai tanggung jawab masing-masing					
2.	Saya merasa pimpinan menuntut setiap pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan					
Kemampuan memerintah bawahan						
1.	Saya merasa pimpinan memberi perintah kepada pegawai dengan jelas					
2.	Saya dapat melaksanakan perintah pimpinan dengan baik					
Ketegasan dalam mengambil keputusan						
1.	Saya merasa pimpinan dapat mengambil keputusan dengan tepat dan cepat					
2.	Saya merasa pimpinan dapat mengambil keputusan sesuai dengan fakta yang ada					

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Mengembangkan kualitas bawahan						
1.	Saya merasa pimpinan dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan bawahan					
2.	Saya merasa pimpinan dapat mengembangkan sikap dan keterampilan bawahan					

FASILITAS KERJA

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Mesin dan peralatan						
1.	Menurut Saya media pembelajaran yang tersedia memadai					
2.	Menurut Saya komputer, infokus dan peralatan teknologi informasi memadai untuk proses belajar mengajar					
Prasarana						
1.	Menurut Saya ruangan kelas untuk pembelajaran memadai					
2.	Menurut Saya ruangan pendukung pembelajaran seperti ruang guru dan ruang administrasi, toilet dan lainnya memadai					
Perlengkapan kantor						
1.	Menurut Saya perlengkapan kantor yang tersedia memadai					
2.	Menurut Saya perlengkapan kantor untuk komunikasi yang tersedia memadai					

KEPUASAN KERJA

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kedisiplinan						
1.	Saya hadir tepat waktu sesuai jam kerja					
2.	Saya tidak pulang sebelum jam kerja berakhir					
3.	Saya mengikuti peraturan yang berlaku di yayasan					
Moral Kerja						
1.	Kerjasama Saya dengan pegawai lain baik					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu					
3.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan jujur					
4.	Tugas Saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian Saya					
Turn Over						
1.	Saya melihat pegawai yang berhenti kerja dari yayasan sedikit					