

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MITRA SARANA  
MEMBANGUN DI PANGKALAN KERINCI**

**Abdi Yusuf<sup>1)</sup>, Marzolina<sup>2)</sup>, Rosnelly Roesdi<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : abdiyusuf12ipa@gmail.com

*Effect Of Leadership And Compensation On Employee Satisfaction Of PT. Mitra Sarana Membangun In Pangkalan Kerinci*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of leadership and compensation on job satisfaction of employees of PT. Mitra Means Building in Pangkalan Kerinci. The population in this study were all employees of PT. Mitra Sarana Building in Pangkalan Kerinci totaling 145 people. The analytical method used is multiple linear regression with the help of SPSS program. The results of this study indicate that leadership has a positive and significant effect on job satisfaction; compensation has a positive and significant effect on job satisfaction; leadership and compensation have a positive and significant effect simultaneously on job satisfaction.*

*Keywords : Leaderships, Compensation, and Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Era globalisasi ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang. Dalam menghadapi berbagai tantangan di era globalisasi, organisasi-organisasi harus mampu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia agar memiliki keahlian khusus, sehingga mampu meningkatkan keunggulan kompetitifnya. (Sari & Wahyono, 2014), Edison, dkk (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan tujuan perusahaan. Kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Hal yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan suatu perusahaan.

Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insentif yang kurang hingga masalah kepemimpinan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat *turnover* yang sangat tinggi. PT. Mitra Sarana Membangun adalah perusahaan teknik konstruksi yang melayani berbagai mitra strategis untuk proyek sipil dan konstruksi dengan fokus utama di pabrik industri, gedung & properti, dan infrastruktur. Filosofi

bisnis PT. Mitra Sarana Membangun adalah untuk memberikan komitmen kualitas, baik untuk klien dan pemangku kepentingan internal. PT. Mitra Sarana Membangun salah satu perusahaan yang saat ini sedang bekerja dengan perusahaan raksasa pabrik kertas yaitu RAPP yang diawasi anak perusahaannya yaitu APRIL untuk melakukan proyek pembangunan pabrik di RAPP.

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi berbagai faktor baik yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri. (Yakub, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang. (Lantar, 2017), sedangkan Robbins & Judge (2011) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan kerja.

Kepuasan kerja dapat dicapai apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi perusahaan. Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak mempedulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak

akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja karyawan sudah pasti menurun.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan salah satu fenomena yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja ialah persaingan antar perusahaan yang berada di sekitar PT. Mitra Sarana Membangun. Para karyawan seringkali membandingkan perlakuan perusahaannya terhadap perusahaan lain yang membuat karyawan ingin pindah ke perusahaan lain tersebut dengan peluang diterima kerja di perusahaan lain tersebut sangat besar.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sikap pemimpin terhadap karyawan dan kompensasi atau balas jasa (Hasibuan, 2011: 203). Kepemimpinan ialah suatu sifat yang digunakan agar bisa mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai maksud dan tujuan di dalam sebuah komunitas apapun juga, seperti organisasi juga membutuhkan pemimpin-pemimpin yang mampu mewujudkan dari visi serta misi untuk tujuan yang lebih baik di masa depan (Christanto, Febryan, 2017).

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berfikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang

lemah tentu bisa menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019).

Berdasarkan gambaran kepemimpinan PT. Mitra Sarana Membangun banyak karyawan yang berpendapat bahwa mereka masih tidak setuju dengan kuesioner yang peneliti sebar. Sehingga banyak karyawan yang merasa kurang puas dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, karyawan juga beranggapan bahwa pemimpin kurang dalam melakukan hubungan sosial dengan bawahannya seperti melakukan kerja sama dengan para bawahan dan pimpinan juga kurang memperhatikan seluruh aspirasi karyawan yang disebabkan berbagai hal seperti keterlambatan dalam merespon keluhan yang dirasakan oleh para karyawan.

Seorang pemimpin harus dapat bersikap adil dan memahami apa yang diinginkan oleh bawahannya. Sebaiknya perusahaan menerapkan semua gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi yang ada pada perusahaan agar dapat menangani segala macam situasi yang berbeda-beda pula. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada PT. Mitra Sarana Membangun terlihat masih ada karyawan yang merasa bahwa pimpinan kurang memberikan arahan, serta kurang harmonis dalam menjalin hubungan dengan karyawan. Pimpinan juga kurang melakukan pengawasan dan kurang bertanggung jawab setiap ada permasalahan terhadap karyawan.

Selain faktor kepemimpinan, perusahaan juga harus

memperhatikan pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan baik berupa uang atau penghargaan. Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja. (Soeriawibawa, Kusumawati, & Siswanto, 2017).

Hasibuan (2016), besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik. (Rozzaid, Herlambang, & Devi, 2015). Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah memotivasi para karyawan. (Soeriawibawa, Kusumawati, & Siswanto, 2017).

Berdasarkan gambaran kompensasi PT. Mitra Sarana Membangun banyak karyawan yang berpendapat bahwa mereka masih

tidak setuju dengan kuesioner yang peneliti sebar. Selain itu dapat juga diartikan bahwa perusahaan masih belum memberikan kompensasi sesuai dengan beban yang telah dikerjakan serta tidak tepat waktunya pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan.

Kompensasi sebaiknya diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang dilakkan oleh karyawan agar karyawan semangat dalam bekerja dan loyal pada pekerjaan yang dibebankan pada mereka. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada PT. Mitra Sarana Membangun terkait kompensasi masih terdapat beberapa karyawan yang merasa pemberian insentif belum sesuai dengan harapan dan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan juga masih ada yang merasa bahwa gaji yang diterima karyawan belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan masa kerja mereka. Serta sistem kompensasi yang diberlakukan juga hanya terbatas pada gaji pokok dan tunjangan. Sistem pemberian hadiah, bonus dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi belum diterapkan oleh manajemen. Dan sistem kompensasi yang diberlakukan oleh manajemen yang kurang adil di duga menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal.

Banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan kepemimpinan dan kompensasi yang ada. Kepuasan kerja karyawan yang rendah akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, banyak karyawan yang mengundurkan diri, prestasi kerja

yang menurun yang pada akhirnya kinerja karyawan akan menurun.

Dengan fenomena-fenomena diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Sarana Membangun di Pangkalan Kerinci**”

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2016, p.202), kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja

merupakan sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kewenangan, pengikut, pengaruh, kemampuan meyakinkan dan menciptakan orang bertindak dengan penuh tanggung jawab dalam kegiatan organisasi sesuai keinginan pemimpin dan membuat keputusan untuk mencapai secara khusus maupun secara umum sesuai visi dan misi organisasi (Sagala, 2018: 62)

### **Kompensasi**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan”. Pengertian kompensasi menurut T.Hani Handoko (2014:155) adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Menurut Veitzhal Rivai (2011:357) kompensasi adalah “sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Marihot Tua Efendi Hariandja (2012:244) menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain”.

### **Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Kreitner & Kinicki (Yusniar Lubis, 2019: 95) menjelaskan bahwa, hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat memengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Pernyataan ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh manajer (melalui kepemimpinannya) terhadap kepuasan kerja.

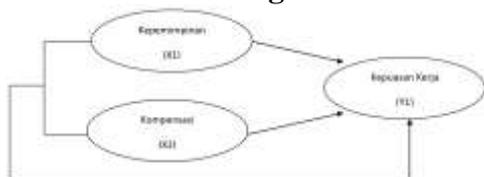
### **H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2016, p.117), kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.

### **H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

**Gambar 1 Kerangka Penelitian**



Sumber: Risnawaty (2017), Fenny (2019)

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Kerangka Penelitian Di atas maka dapat diajukan hipotesis yaitu:

1. Diduga secara parsial Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Sarana Membangun.
2. Diduga secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Sarana Membangun.
3. Diduga secara simultan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Saran Membangun.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mitra Sarana Membangun yang berlokasi di Kecamatan Pangkalan Kerinci Kota Kabupaten Pelalawan.

### Populasi dan Sampel

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra

Sarana Membangun yang berjumlah 145 orang

Teknik sampling yang digunakan adalah dengan teknik sensus. Penelitian sensus adalah dimana semua populasi penelitian dijadikan sample. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel adalah sebanyak 145 orang.

### Jenis dan Sumber Data

#### a. Data Primer

Yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian berupa wawancara berkaitan dengan kepuasan kerja.

#### b. Data Sekunder

Yaitu data yang penulis peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia, seperti data karyawan, struktur organisasi, job description dan sebagainya.

### Jenis Data

#### a. Data Kuantitatif

Yaitu analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari organisasi yang dilakukan dengan pimpinan dan pegawai. Data tersebut kemudian diolah dengan SPSS untuk kemudian dianalisis secara kuantitatif.

#### b. Data Kualitatif

Yaitu penulis mengemukakan teori atau konsep mengenai penelitian ini dengan melihat literatur-literatur yang ada baik dari buku, jurnal maupun dari penelitian terdahulu.

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Observasi

Observasi merupakan teknik yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mendapatkan

data primer, dimana data tersebut didapat dari keterangan sasaran penelitian

## 2. Kuisisioner

Menurut (Sugiyono, 2015) Kuisisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### Pengujian Instrumen Penelitian

Uji instrumen agar dapat memenuhi ketepatan dan kebenaran harus memenuhi dua persyaratan yaitu validitas dan reliabilitas. Sehingga sebelum instrumen diberikan kepada responden, harus diuji cobakan untuk mengetahui validitas dan realibilitasnya.

### Analisi Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Agar diperoleh hasil yang baik banyak peneliti menganjurkan menggunakan *adjusted R<sup>2</sup>*

$$R^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Data

Pengujian data dilakukan untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen penelitian dalam hal ini adalah kuisisioner dan menguji pendistribusian data-data dalam bentuk uji normalitas

## Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Kepemimpinan	KP1	0,798	0,163	Valid
	KP2	0,836	0,163	Valid
	KP3	0,834	0,163	Valid
	KP4	0,842	0,163	Valid
	KP5	0,809	0,163	Valid
Kompensasi	KM1	0,775	0,163	Valid
	KM2	0,767	0,163	Valid
	KM3	0,820	0,163	Valid
	KM4	0,867	0,163	Valid
	KM5	0,760	0,163	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,812	0,163	Valid
	KK2	0,827	0,163	Valid
	KK3	0,750	0,163	Valid
	KK4	0,757	0,163	Valid
	KK5	0,829	0,163	Valid

Sumber: Data Olahan 2022

Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai  $r \text{ tabel}$  dapat dilihat pada tabel  $r$  dengan persamaan  $N - 2 = 145 - 2 = 143 = 0,163$  (lihat  $r \text{ tabel}$  pada  $df$  143). Dan dari tabel diatas diperoleh nilai  $r \text{ hitung}$  seluruh pernyataan  $> r \text{ tabel}$  (0,163). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

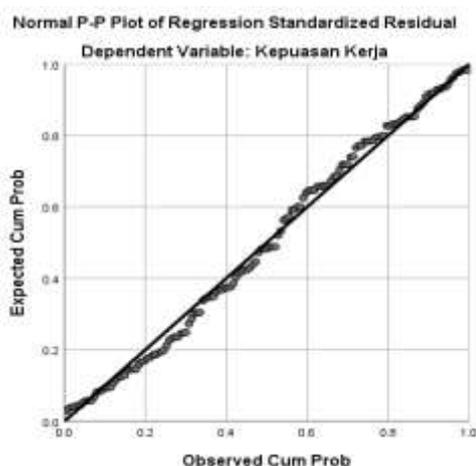
Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keputusan
Kepemimpinan	0,933	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,920	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,921	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2022

Jika Nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan tidak *reliable*. Dari tabel diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel  $> 0,6$ . Maka dapat disimpulkan instrumen penelitian yang digunakan sudah *reliable* atau dapat dipercaya dan layak dilanjutkan pada uji seleksinya.

## Uji Normalitas

**Gambar 2 P-P Plot Normalitas**



Dari gambar Normal P-P Plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan instrumen penelitian yang digunakan sudah normal dan layak dilanjutkan pada uji selanjutnya.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas**

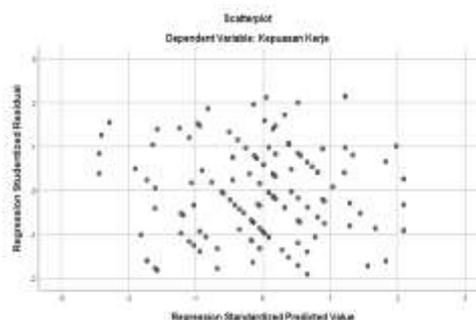
Model	Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	Kepemimpinan		.135	7.429
	Kompensasi		.135	7.429

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Dari Tabe ldiatas diperoleh nilai tolerance pada kedua variabel independen sebesar 0,135 yang lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 7,429 yang lebih kecil dari 10. Dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi dan layak dilanjutkan pada uji selanjutnya.

## Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Dari gambar *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan instrumen penelitian yang digunakan tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini dan layak dilanjutkan pada uji selanjutnya.

## Uji Hepotesis

### Uji Koefisien Determinasi (Adjusted r<sup>2</sup>)

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted r<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.683	1.99937

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.683. Artinya adalah bahwa sebesar 68,3% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi.

## Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1247.032	2	623.516	155.978	.000 <sup>b</sup>
	Residual	567.639	142	3.997		
	Total	1814.671	144			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Dari Tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 155,978 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan persamaan:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 ; k$$

$$= 145 - 2 - 1 ; 2$$

$$= 142 ; 2$$

$$= 3,060 \text{ (lihat tabel F dengan } df_1=2 \text{ dan } df_2=142)$$

Keterangan:  $n$  = Jumlahsampel  
 $k$   
 =Jumlahvariabelbebas  
 $1$  =konstan.

Dengan demikian maka diperoleh hasil F hitung (155,978) > F tabel (3,060) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.049	.642		7.864	.000
	Kepemimpinan	.397	.101	.503	3.932	.000
	Kompensasi	.286	.108	.340	2.660	.009

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

DariTabel diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada alpha 5%) dengan persamaan:

$$t_{\text{tabel}} = n - k - 1 : \alpha/2$$

$$= 145 - 2 - 1 : 0,05/2$$

$$= 142 : 0,025$$

$$= 1,977 \text{ (lihat tabel t dengan } df =142 \text{ pada level signifikansi } 0,025)$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = jumlah variabel bebas

$1$  = konstan.

1. Kepemimpinan. Diperoleh nilai t hitung sebesar 3,932 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (3,932) > t tabel (1,977) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Kompensasi. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,660 dengan signifikansi 0,009. Dengan demikian maka diketahui t hitung (2,660) > t tabel (1,977) atau signifikansi (0,009) < 0,05. Artinya adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>1</sub> : Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

**H<sub>0</sub> :** tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

**H<sub>1</sub> :** ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Pada variabel Kepemimpinan.

Diketahui  $t_{\text{hitung}}$  (3,932) >  $t_{\text{tabel}}$  (1,977) dan Sig (0,000) < 0,05. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. Berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**$H_2$  : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

**$H_0$  :** tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

**$H_2$  :** ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Pada variabel Kompensasi. Diketahui  $t_{hitung} (2,660) > t_{tabel} (1,997)$  dan  $Sig (0,009) < 0,05$ . Artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### **Persamaan Regresi Berganda**

Berdasarkan penelitian diatas mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Maka persamaan regresi berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,049 + 0,397 X_1 + 0,286 X_2 + e$$

Arti persamaan regresi diatas adalah:

- Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 5,049. Artinya adalah apabila kepemimpinan dan kompensasi diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja sebesar 5,049.
- Diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,397. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan persepsi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,397 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,286. Artinya adalah bahwa

setiap peningkatan persepsi terhadap kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan persepsi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,286 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

- Standar error ( $e$ ) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai  $R$ . *Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,683. Artinya adalah bahwa sebesar 68,3% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi. Sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Dengan demikian maka diperoleh hasil  $F$  hitung (155,978)  $>$   $F$  tabel (3,060) atau signifikansi (0,000)  $<$  0,05. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan kepemimpinan dan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Sarana Membangun.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil pengolahan data SPSS pada variabel Kepemimpinan. Diperoleh nilai t hitung sebesar 3,932 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung  $(3,932) > t \text{ tabel } (1,977)$  atau signifikansi  $(0,000) < 0,05$ . Artinya adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menyimpulkan untuk variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan pernyataan dengan skor rata-rata terbesar adalah “Pemimpin mampu menyelesaikan masalah dalam waktu yang singkat”. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin selalu mempunyai solusi yang baik untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan pernyataan dengan skor terendah adalah “Pemimpin terbuka terhadap bawahan dalam mengarahkan sesuatu. Hal ini diartikan pemimpin tidak dekat para bawahannya yang nanti akan menimbulkan kesenjangan sosial antara bawahan dan atasan dalam bekerja.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari pengolahan data SPSS pada variabel Kompensasi. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,660 dengan signifikansi 0,009. Dengan demikian maka diketahui t hitung  $(2,660) > t \text{ tabel } (1,977)$  atau signifikansi  $(0,009) < 0,05$ . Artinya adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan. Pernyataan dengan skor rata-rata terbesar adalah “Insentif/bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan

kualitas kerja saya dalam menjalankan tugas”. Dengan nilai pada kategori baik. Hal ini menunjukkan perusahaan memberikan bonus sesuai dengan aturan yang berlaku setiap pengeluaran bonus kepada karyawan. Sedangkan dengan pernyataan terendah adalah “Gaji yang diberikan sesuai dengan apa yang saya berikan kepada perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan masih belum memberikan gaji yang dengan apa yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dari pembahasan mengenai variabel Kepemimpinan dan Kompensasi yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan PT. Mitra Sarana Membangun di Pangkalan Kerinci dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Sarana Membangun. Namun, masih ada Kepemimpinan yang belum optimal yakni pemimpin tidak terbuka terhadap para bawahan yang nantinya akan menghambat pertumbuhan bagi perusahaan. Semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Sarana Membangun.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Sarana Membangun. Namun masih ada Kompensasi yang belum optimal yakni belum sesuai dengan gaji yang

diberikan perusahaan terhadap apa yang telah dikerjakan oleh para karyawan. Semakin tinggi tingkat kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Sarana Membangun.

3. Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Sarana Membangun. Namun masih ada kepuasn kerja yang belum optimal yakni terkait pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.

### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penullis, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. PT. Mitra Sarana Membangun senantiasa memperhatikan pimpinan agar lebih terbuka terhadap para bawahan dalam memberikan tugas agar terciptanya kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Sarana Membangun.
2. PT. Mitra Sarana Membangun diharapkan memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh para karyawan agar terciptanya kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian lebih dalam lagi yang berkaitan dengan aspek kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Miftah Toha. (2007). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Prof. Dr. Ir. Hj. Lubis, Yusniar, Dr. Bambang Hermanto dan Dr. Emron Edison. (2019). Manajemen dan Riset. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.

Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.

Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo. ( 2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.

