

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT X (DEALER MITSUBISHI) DI KOTA CIREBON**

**Lisa Harry Sulistiyowati**

Program Manajemen Universitas Swadaya Gunung Jati (UGJ) Cirebon

Email: lisaharry128@gmail.com

### **Abstrak**

*Dosen fakultas Ekonomi prodi Manajemen Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan. Populasi dalam penelitian ini sekitar 55 orang. Metode penelitian asosiatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dengan penelitian ini, dapat membangun teori yang dapat menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan gejala. Dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer dengan pengukuran variabel yang dijelaskan dalam item pernyataan yang merujuk pada Skala Likert, dengan skor rentang 1-5, menggunakan SPSS 19 untuk windows.*

**Kata kunci:** *Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Karyawan*

### **Pendahuluan**

Pimpinan yang memimpin karyawan untuk melaksanakan tugas dan fungsi kepemimpinannya, sudah tentu akan berusaha melaksanakan kepemimpinan dengan sebaik mungkin dan berusaha untuk membina karyawan agar karyawannya merasa senang dan puas bekerja melalui upaya-upaya perbaikan kesejahteraannya. Namun demikian dalam praktek sehari-hari, tujuan dan harapan tersebut belum tentu dapat direalisasikan. Hal ini mungkin karena keterbatasan anggaran ataupun lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga kepuasan kerja karyawan tidak dapat diwujudkan. Pemimpin kasdang melupakan bahwa manusia-manusia yang beliau pimpin itu butuh untuk dihargai, baik secara finansial maupun non finansial.

Penghargaan pimpinan terhadap bawahannya baik secara finansial maupun non finansial haruslah terukur dengan baik. Hal ini bisa dijabarkan dalam standard-standard penggajian yang berlaku secara adil di perusahaan tersebut, Pemberian kompensasi yang dianggap adil oleh karyawan diharapkan dapat menumbuhkan sifat keguyuban dan rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut, Yang nantinya tercermin dari

keengganan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain karena karyawan merasa puas dan dihargai di perusahaan tersebut.

Kepuasan karyawan bisa tercermin dari kedisiplinan mereka dalam menaati setiap peraturan yang diberlakukan di perusahaan, juga bisa dilihat dari keengganan mereka untuk mencari-cari lowongan pekerjaan lain apalagi sampai timbul keinginan untuk berpindah ke tempat kerja yang lain. Kepuasan kerja karyawan akan merembas pada kinerja yang meningkat dan mereka akan bersuka rela untuk ikut serta dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh pihak manajemen tanpa adanya paksaan.

### **Metode Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah kantor cabang dealer Mitsubishi Cirebon. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang akan diukur, yaitu :

1. Variabel Bebas (*independent variabel*), Yaitu variabel, yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas yang pertama pada penelitian ini adalah kepemimpinan yang dinyatakan sebagai  $X_1$ . Dan variabel bebas yang kedua adalah kompensasi yang dinyatakan sebagai  $X_2$ .
2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*), Yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang termasuk variabel ini yaitu kepuasan kerja (Y) yang diukur oleh skala *likert*,

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: *Library research* (Penelitian kepustakaan) dan *Field Research* (penelitian lapangan). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sejumlah 55 orang.

### **Hasil Dan Pembahasan**

#### **1. Uji Instrumen**

##### a. Uji Validitas

##### 1) Uji Validitas Item Pertanyaan Tentang Kepemimpinan

Untuk mengetahui validitas item-item pertanyaan, peneliti menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS Versi 12 yaitu dengan melihat output pada kolom Corrected item total correlation yang

menrupakan nilai  $r$  – hitung untuk masing-masing pernyataan, kemudian membandingkan dengan  $r$  – tabel, Jika  $r$  – hitung  $>$   $r$  – tabel maka item instrumen tersebut dikatakan valid, dimana  $r$  – tabel diperoleh dari jumlah sampel sebanyak 55 orang ( $n = 55 - 2 = 53$ ) dengan  $\alpha = 0,05$ , maka diperoleh  $r$  – tabel 0,266. secara sederhana hasil uji validitas disajikan sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Atas Item Pernyataan**  
**Tentang Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Item Pertanyaan	$r$ - hitung	$r$ – tabel 5%	Hasil
Item 1	0,576	0,266	Valid
Item 2	0,525	0,266	Valid
Item 3	0,567	0,266	Valid
Item 4	0,612	0,266	Valid
Item 5	0,558	0,266	Valid
Item 6	0,578	0,266	Valid
Item 7	0,581	0,266	Valid
Item 8	0,537	0,266	Valid
Item 9	0,581	0,266	Valid
Item 10	0,602	0,266	Valid
Item 11	0,614	0,266	Valid

( Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011 )

Dari tabel menunjukkan bahwa  $r$  – hitung item pernyataan variabel kepemimpinan yang mempunyai validitas tertinggi adalah item pernyataan nomor 11 (sebelas) sebesar 0,614, sedangkan  $r$  – hitung yang mempunyai validitas terendah adalah item pernyataan nomor 2 (dua) sebesar 0,525. berdasarkan hasil tersebut, maka item pertanyaan variabel kepemimpinan maka semuanya valid, karena  $r$  – hitung  $>$   $r$  – tabel atau  $0,614 > 0,266$  (lihat tabel nilai-nilai  $r$  – product mpment dimana  $r$  – tabel yang diambil dengan  $n = 53$  sebesar 0,266).

2) Uji Validitas Item Pertanyaan Tentang Kompensasi

Berikut ini output pengolahan program SPSS 19,0 validitas instrumen variabel kompensasi ( $X_2$ ) tersaji pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas atas item Pernyataan**  
**Tentang Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5%	Hasil
Item 1	0,787	0,266	Valid
Item 2	0,580	0,266	Valid
Item 3	0,669	0,266	Valid
Item 4	0,429	0,266	Valid

Dari tabel menunjukkan bahwa r – hitung item pernyataan variabel kompensasi yang mempunyai validitas tertinggi adalah item pernyataan nomor 1 (satu) sebesar 0,787, sedangkan r – hitung yang mempunyai validitas terendah adalah item pernyataan nomor 4 (empat) sebesar 0,429. berdasarkan hasil tersebut, maka item pernyataan variabel kompensasi semuanya valid, karena r – hitung > r – tabel atau 0,787 > 0,266 (lihat tabel nilai-nilai r Product Moment) dimana r – tabel yang diambil dengan N = 53 sebesar 0,266).

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha, sedangkan untuk mengetahui hasil uji reliabilitas terhadap pernyataan kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai ditambah dengan total skor masing-masing variabel dapat dilihat pada out put dari hasil perhitungan program SPSS version 19,0.

1) Reliabilitas Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Hasil perhitungan validitas instrumen menggunakan program SPSS 19,0 for windows diperoleh :

**Tabel 3**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standarized Items	N of Items
,871	,873	11

Dengan melihat hasil perhitungan diatas diperoleh nilai  $r_{11} > 0,60$  atau  $0,871 > 0,6$  sehingga variabel kepuasan (X<sub>1</sub>) adalah reliabel.

2) Reliabilitas Kompensasi ( $X_2$ )

Hasil perhitungan validitas instrumen menggunakan program SPSS 19,0 for windows diperoleh:

**Tabel 4**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha Based on Standarized Items		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
,798	,796	4

Dengan melihat hasil perhitungan diatas diperoleh nilai  $r_{11} > 0,60$  atau  $0,798 > 0,6$  sehingga variabel kompensasi ( $X_2$ ) adalah reliabel.

3) Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Hasil perhitungan validitas instrumen menggunakan SPSS 19,0 for windows diperoleh:

**Tabel 5**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha Based on Standarized Items		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
,610	,608	5

Dengan melihat hasil perhitungan diatas diperoleh nilai  $r_{11} > 0,60$  atau  $0,610 > 0,6$  sehingga variabel kepuasan kerja (Y) adalah reliabel.

c. Deskripsi Data

Setelah data terkumpul semua, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data dimana setiap butir pernyataan berentang 1 sampai 5 dengan jumlah responden 55 orang, bukan dihitung menggunakan interval. Rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah 1. oleh karena itu, variabel kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja pegawai dikategorikan sebagai berikut:

Sangat rendah	: 1
Rendah	: $1 > R \leq 2$
Sedang	: $2 > S \leq 3$
Tinggi	: $3 > T \leq 4$

Sangat Tinggi :  $4 > ST \leq 5$

Adapun rata-rata dari variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja, dari 55 orang dapat dilihat sebagai berikut:

1) Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

**Tabel 6**  
**Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan**

No Butir	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	1	5	16	23	10	201	3.65
2	1	16	13	15	10	182	3.31
3	1	9	16	17	12	195	3.55
4	0	13	21	16	5	178	3.24
5	1	13	16	18	7	182	3.31
6	1	8	18	18	10	193	3.51
7	1	7	22	16	9	190	3.45
8	0	10	14	19	12	198	3.60
9	1	6	12	19	17	210	3.82
10	0	20	24	5	6	162	2.95
11	0	13	20	19	3	177	3.22
							3.42

(Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat variabel kepemimpinan mempunyai rata-rata skor sebesar 3,42 jadi, dapat disimpulkan variabel kepemimpinan masuk dalam kategori tinggi (baik).

2) Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

**Tabel 7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi**

No Butir	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	2	7	13	22	11	198	3,60
2	2	14	13	18	8	181	3,29
3	2	6	14	24	9	197	3,58
4	1	10	20	19	5	182	3,31
							3,45

(Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat variabel kompensasi mempunyai rata-rata skor tertimbang sebesar 3,45. jadi, dapat disimpulkan variabel kompensasi masuk dalam kategori tinggi (baik).

3) Distribusi frekuensi Variabel Kepuasan kerja

**Tabel 8**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja**

No Butir	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	1	6	22	17	9	192	3,49
2	0	7	20	19	9	195	3,55
3	0	4	12	21	18	218	3,96
4	0	19	25	5	6	163	2,96
5	0	13	20	19	3	177	3,22
							3,44

(Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat variabel kepuasan kerja mempunyai rata-rata skor tertimbang sebesar 3,44. jadi, dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja masuk dalam kategor tinggi (baik)

d. Uji Asumsi Klasik

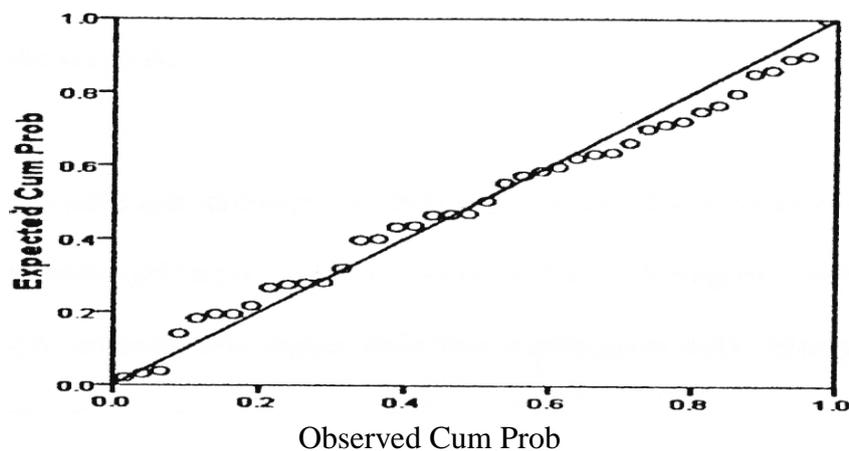
1) Uji Normalitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel depnden, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Normal P – P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Dependent Variable: Kepuasan



Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafiknya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari grafik diatas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Serta penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka model garis regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja berdasar masukan variabel independennya dengan asumsi bahwa dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Tujuannya untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

**Tabel 9**  
**Dependent Variabel: Kepuasan**

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
1	,467	2,141
Kepemimpinan Kompensasi	,467	2,141

Berdasarkan tabel diatas, nilai VIF (Variance Inflation Factor) menunjukkan 2.141 artinya nilai tersebut di bawah nilai VIF 10 menurut Cuttof. Sedangkan nilai Tolerance adalah  $VIF = 1 / \text{Tolerance}$ , maka  $VIF = 2.141 = 1 / \text{Tolerance}$  dengan 0,467 artinya lebih kecil dari 1,10. oleh sebab itu dapat tidak terjadi multikolinieritas.

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) Variance inflation factor VIF. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independenlainnya. Tolerance mengukur variabilitas independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang sama nilai dengan nilai VIF

tinggi (karena  $VIF = 1 / \text{tolerance}$ ). Nilai Cutt of ang umum dipakai untuk menunjukkan adanya nilai multikolinieritas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . setiap peneliti harus menemukan tingkat kolinieritas yang masih ada ditolerir.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan kepemimpinan pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan kepemimpinan pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut Homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dari pengambilan keputusan:

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada yang jelas titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis :

Terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 atau negatif pada sumbu Y. Hal ini brarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja berdasarkan variabel independennya.

4) Uji Autokorelasi

Tujuannya menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t kesalahan pada periode  $t - 1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

**Tabel 10**  
**Model Summary<sup>2</sup>**

Model	Durbin- Watson
1	1,755 <sup>1</sup>

1. Predictors (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

2. Dependent Variabel : Kepuasan

Deteksi adanya autokorelasi:

Panduan mengenai angka DW (Durbin Watson) untuk mendeteksi autokorelasi bisa dilihat pada tabel DW, yang bisa dilihat pada buku statistik yang relevan.

Prosedur pengujian:

1. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0$  : tidak terdapat autokorelasi

$H_a$  : terdapat autokorelasi

2. Menentukan nilai  $\alpha$  dan nilai d tabel

Nilai  $\alpha$  dan nilai d tabel atas  $d_u$  dan  $d_l$ , nilai  $\alpha$  diambil sesuai dengan soal (kebijakan), lalu nilai  $d_u$  dan  $d_l$  ditentukan dengan  $n$  dan  $k$  tertentu.

3. Menentukan kriteria pengujian:

a. Untuk autokorelasi positif ( $0 < d < 1$ )

$H_0$  diterima jika  $d > d_u$

$H_0$  ditolak jika  $d < d_l$

Tidak ada kesimpulan jika  $d_l < d < d_u$  (diperlukan observasi lanjut)

b. Untuk autokorelasi positif ( $0 < 4 - d < 1$ )

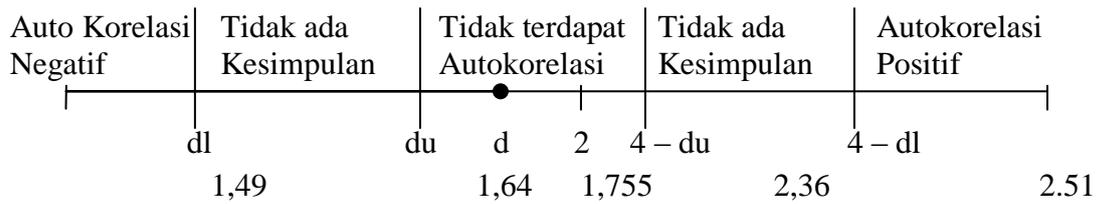
$H_0$  diterima jika  $(4 - d) > d_u$

$H_0$  ditolak jika  $(4 - d) < d_l$

Tidak ada kesimpulan jika  $d_l < d < d_u$  (diperlukan observasi lanjut)

Berdasarkan model summary diperoleh nilai DW sebesar 1,755. Untuk mengujinya kita harus mencari nilai DW tabel pada tabel DW dengan ketentuan jumlah sampel Independen 2 dan jumlah sampel 55, diperoleh  $d_l$  sebesar 1,49 dengan  $d_u$  sebesar 1,64. Dengan hasil tersebut kita lihat bahwa nilai terletak dibawah batas  $d_u$  atau  $1,64 < 1,755 < 4 - 1,64$  (2,36). Maka  $H_0$  diterima. Dengan hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi dari model asumsi ini.

**Letak Nilai Durbin- Watson Hitung**



**2. Analisis Regresi**

a. Regresi Sederhana

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS 19,0 for windows dalam model summary dan coefisient dibawah ini.

**Tabel 11**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	,527 <sup>1</sup>	,278	,257	2,062

1. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

**Tabel 12**  
**Coefficients<sup>1</sup>**

Model	Unstandarized coefficient		Standarized coefficient	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	5,154	1,223		4,216	.000
Kepemimpinan	,320	,032	,809	10,018	.000

1 Dependent Variabel : Kepuasan

Penjelasan tabel diatas sebagai berikut:

1. Pada tabel model summary terlihat bahwa angka R sebesar 0,809 menunjukkan bahwa pengaruh antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai adalah tinggi dan (kuat). Sedangkan Adjusted R square adalah 0,648. angka tersebut menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 64,8 %. Adapun sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Pada tabel coefisient regresi sederhana antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kepuasan kerja: } Y = 5,154 + 0,320 \text{ Kepemimpinan} + e$$

- a. Nilai 5,154 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel kepemimpinan maka nilainya akan konstan meningkat atas variabel kepuasan kerja sebesar 5,154 satuan kepuasan kerja pegawai.
  - b. Nilai 0,320 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada upaya penambahan satu-satuan variabel kepemimpinan, maka nilainya akan mengalami penambahan atas variabel kepuasan kerja yang dihasilkan sebesar 0,320 satuan pada konstanta 5,154.
- 2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS 19,0 for windows dalam model summary di bawah ini.

**Tabel 13**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	,689 <sup>1</sup>	,474	,465	2,113

1. Predictors: (Constant), Kompensasi

**Tabel 14**  
**Coefficients<sup>1</sup>**

Model	Unstandarized coefficient		Standarized coefficient	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	8,799	1,245		7,069	.000
Kompensasi	,608	,088	,689	6,917	.000

1 Dependent Variabel : Kepuasan

Penjelasan tabel di atas sebagai berikut:

1. Pada tabel Model summary terlihat bahwa angka R sebesar 0,689 menunjukkan bahwa pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja adalah cukup dominan. Sedangkan Adjusted R square adalah 0,465. angka tersebut menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi

terhadap kepuasan kerja sebesar 46,5%. Adapun sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Pada tabel coefisiens regresi sederhana antara kompensasi terhadap kepuasan kerja maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kepuasan kerja} : Y = 8,799 + 0,608 X_2 \text{ Kompensasi} + e$$

- a. Nilai 8,799 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel kompensasi maka nilainya akan konstan meningkat atas variabel kepuasan kerja sebesar 8,799 satu satuan kepuasan kerja.
- b. Nilai 0,608 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada upaya penambahan satu-satuan variabel kompensasi, maka nilainya akan mengalami penambahan atas variabel kepuasan kerja yang dihasilkan sebesar 0,608 satu satuan pada konstanta 8,799.

### 3. Regresi Berganda

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja dilakukan dengan uji F. Hasil penelitiannya dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS 19,0 for windows dalam model summary dibawah ini.

**Tabel 15**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	,822 <sup>1</sup>	,675	,663	1,677

1. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

**Tabel 16**  
**Coefficients<sup>1</sup>**

Model	Unstandarized coefficient		Standarized coefficient	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	4,877	1,206		4,043	,000
	,259	,046	,655	5,667	,000
Kepemimpinan	,186	,102	,210	1,819	,075
Kompensasi					

1 Dependent Variabel : Kepuasan

1. Pada tabel model summary terlihat bahwa nilai R sebesar 0,822 menunjukkan bahwa pengaruh antara kerja dengan dua variabel independennya adalah tinggi (kuat). Sedangkan nilai Adjusted R square atau koefisien determinasi (KD) 0,663. angka tersebut menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pegawai adalah 66,3%. Adapun sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Pada tabel coefficients regresi sederhana antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kepuasan kerja Pegawai} : Y = 4,877 + 0,259 X_1 + 0,186 X_2 + e$$

Penjelasan persamaan diatas adalah:

- a. Nilai 4,877 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel kepemimpinan dan kompensasi maka nilainya akan konstan meningkat atas variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 4,877 satu satuan kepuasan kerja pegawai.
- b. Nilai 0,259 merupakan koefisien regresi untuk kepemimpinan dan kompensasi yang menunjukkan bahwa setiap ada upaya kenaikan dalam satu-satuan variabel kepemimpinan dan kompensasi, maka nilainya akan mengalami penambahan atas variabel kepuasan kerja yang dihasilkan sebesar 0,259 satu kepemimpinan dan 0,186 satu satuan kompensasi pada konstanta 4,877 satu satuan kepuasan kerja.

#### 4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis statistik yang digunakan adalah uji t dan F. Pengujian t dimaksudkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara sendiri-sendiri (parsial). Sedangkan pengujian F dimaksudkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja digunakan uji F pada tabel ANOVA. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh koefisien determinasi digunakan tabel Model Summary baik secara parsial maupun simultan.

##### a. Uji – t

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berikut ini output SPSS Versi 19 secara parsial antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tersaji pada tabel di bawah ini.

**Tabel 17**  
**Coefficients<sup>1</sup>**

Model	Unstandarized coefficient		Standarized coefficient	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	5,154	1,223		4,216	.000
Kepemimpinan	,320	,032	,809	10,018	.000

1 Dependent Variabel : Kepuasan

Penjelasan output diatas adalah sebagai berikut:

1. Pengujian t – hitung

Hipotesis Statistik:

Ho :  $r = 0$  Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Ha :  $r \neq 0$  Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Hasil perhitungan SPSS 19,0 for windows diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar 10,018

2. Menghitung besarnya angka  $t_{tabel}$

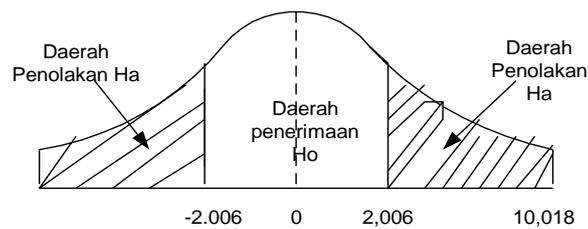
Ketentuan : Dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - 2$  atau  $55 - 2 = 53$ . dari ketentuan diperoleh angka  $t_{tabel}$  sebesar 2,006.

3. Kriteria Pengujian sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  = Maka Ho ditolak Ha diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel tersebut.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  = Maka Ho diterima Ha ditolak, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel tersebut.

4. Keputusan pengujian:

Bahwa  $t_{hitung}$  (10, 018)  $>$   $t_{tabel}$  (2,006) dengan tingkat signifikan (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang peneliti ajukan tentang terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya



**Gambar 1**  
**Uji t antara Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berikut ini output SPSS Versi 19 secara parsial antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tersaji pada tabel di bawah ini.

**Tabel 18**  
**Coefficient<sup>1</sup>**

Model	Unstandarized coefficient		Standarized coefficient	T	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	8,799	1,245		7,069	.000
Kompensasi	,608	,088	,689	6,917	.000

1. Dependent Variabel : Kepuasan

Penjelasan output diatas adalah sebagai berikut:

1. Pengujian t – hitung

Hipotesis Statistik:

Ho :  $r = 0$  Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Ha :  $r \neq 0$  Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Hasil perhitungan SPSS 19,0 for windows diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar 6,917

2. Menghitung besarnya angka  $t_{tabel}$

Ketentuan : Dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - 2$  atau  $55 - 2 = 53$ . dari ketentuan diperoleh angka  $t_{tabel}$  sebesar 2,006.

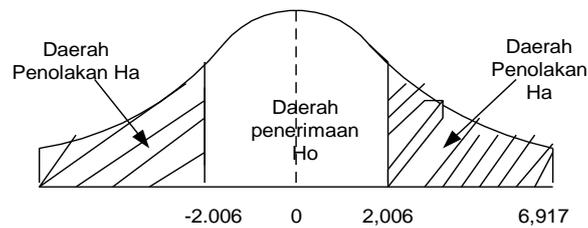
3. Kriteria Pengujian sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  = Maka Ho ditolak Ha diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel tersebut.

- Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  = Maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel tersebut.

4. Keputusan pengujian:

Bahwa  $t - \text{hitung} (6,917) > t - \text{tabel} (2,006)$  dengan tingkat signifikan ( $\text{sig}$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang peneliti ajukan tentang terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya



**Gambar 2**  
**Uji t antara kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

**b. Uji – F**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh atau tidak terhadap variabel kepuasan kerja.

Berikut ini hasil pengolahan data regresi berganda yang tersaji pada tabel di bawah ini :

**Tabel 19**  
**ANOVA<sup>2</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	303,920	2	151,960	54,026	,000 <sup>1</sup>
Regression	146,262	52	2,813		
Residual	450,182	54			
Total					

PPredictors: (constant), kompensasi, kepemimpinan

DDependent Variabel: kepuasan

**Tabel 20**  
**Coefficient<sup>1</sup>**

Model	Unstandarized coefficient		Standarized coefficient	T	sig
	B	Std. Error			
			Beta		

---

1 (constant)	.000
	.000
Kepemimpinan Kompensasi	.075

---

1. Dependent Variabel : Kepuasan

Penjelasan output diatas adalah sebagai berikut:

1. Pengujian F – hitung

Hipotesis Statistik:

Ho :  $r = 0$  Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ha :  $r \neq 0$  Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil perhitungan SPSS 19,0 for windows diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar 6,917.

2. Kriteria Pengujian sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  = Maka Ho ditolak Ha diterima
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  = Maka Ho diterima Ha ditolak

Analisis

Berdasarkan tabel Anova diperoleh  $f_{hitung}$  72,961 sedangkan  $f_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 ketentuan  $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3-2=2$  dan  $df_2 = \text{jumlah kasus} - 3 = 55 - 3 = 52$  diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 2,39 ini berarti  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $54,026 > 2,39$ ) dan nilai probabilitas  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan oleh peneliti mengenai “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja“ adalah terbukti kebenarannya.

**Pembahasan**

Pengaruh antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dibagi menjadi dua yaitu pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan merupakan hasil dari pengolahan data statistik dengan menggunakan program SPSS 19.0.

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dengan bantuan SPSS 19.0 diperoleh nilai  $t$  hitung 10,018 sedangkan besarnya  $t$  tabel dengan derajat kebebasan (dk) 53 pada tingkat signifikan 0,05 (uji dua pihak) sebesar 2,006 dengan demikian  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya kepemimpinan yang dilakukan di Tiga Berlian Kota Cirebon mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain tingkat kepemimpinan yang dilakukan akan semakin baik dalam meningkatkan kepuasan kerja

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, namun pengaruhnya belum memperlihatkan angka yang optimal. Hal ini dari kontribusi faktor kepemimpinan yang dilakukan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai termasuk belum maksimal. Oleh karena itu, perlu ditempuh langkah-langkah strategis meningkatkan kepemimpinan yang optimal melalui pemimpin harus mempunyai kematangan spiritual, sosial dan fisik, mempunyai keteladanan sikap terhadap pegawai, mempunyai kesanggupan dalam memecahkan masalah secara kreatif, memiliki sifat kejujuran, mempunyai keterampilan berkomunikasi, dan langkah-langkah lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

### b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dengan bantuan SPSS 19.0 diperoleh nilai  $t$  hitung 6,917 sedangkan besarnya  $t$  tabel dengan derajat kebebasan (dk) 53 pada tingkat signifikan 0,05 (uji dua pihak) sebesar 2,006. Dengan demikian  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya kompensasi yang dilakukan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain tingkat kompensasi yang dilakukan akan semakin baik dalam meningkatkan kepuasan kerja. Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, namun pengaruhnya belum memperlihatkan angka yang optimal. Hal ini dari kontribusi faktor kompensasi yang dilakukan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai termasuk belum maksimal. Oleh karena itu, perlu ditempuh langkah-langkah strategis seperti faktor gaji, bonus, tunjangan pegawai dan ukuran perbandingan upah pada pegawai yang perlu penanganan serius sehingga kepuasan kerja pegawai dapat berjalan dengan baik.

c. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Tedja Berlian Cirebon

Dua faktor yang penting yaitu kepemimpinan dan kompensasi menunjukkan pengaruh yang cukup dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu kontribusi yang diberikan ternyata cukup tinggi disebabkan oleh kepemimpinan dan kompensasi sering dilaksanakan oleh instansi/lembaga setiap akhir tahun atau hari raya. Hal ini yang menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan yang arif dan bijaksana ditunjang dengan kompensasi setiap tahunnya merupakan faktor dominan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. Sedangkan faktor lain di luar yang diteliti seperti disiplin kerja, pemutusan kerja dan komitmen organisasi tidak terlalu dominan mempengaruhi kepuasan kerja.

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT X (salah satu dealer Mitshubisi di Cirebon), maka dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :
  - a. Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji t yaitu nilai t hitung sebesar  $10,018 > 2,006$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, sedangkan indeks determinasi yang disesuaikan sebesar 64,8 % sisanya 35,2 % dipengaruhi oleh faktor lain di dalam hal ini tidak diteliti.
  - b. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji t yaitu nilai t hitung sebesar  $6,917 > 2,006$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, sedangkan indeks determinasi yang disesuaikan sebesar 46,5 % sisanya 53,5 % dipengaruhi oleh faktor lain di dalam hal ini tidak diteliti.
  - c. Kepemimpinan dan kompensasi bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji F yaitu nilai F hitung sebesar  $54,026 > 2,39$  dan nilai indeks determinasi yang disesuaikan sebesar 66,3 % sisanya 33,7 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar yang diteliti.

**Daftar Pustaka**

- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Kartono, Kartini. (2009), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesmono, Teman, *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi*. [http:// Pulit. Petra. Ac.Id / Jurnals / Management](http://Pulit.Petra.Ac.Id/Jurnals/Management).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara S. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, (2009). *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfa Beta.
- Sutanto, M. Eddy, *Hubungan Antara Tempramen Karyawan, Pemberian Kompensasi dan Jenjang Karir yang Tersedia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. [Http:// Pulit. Petra. Ac.Id / Jurnals/Management](Http://Pulit.Petra.Ac.Id/Jurnals/Management).
- Umar, Husein. (2009), *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.