

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAPA KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. SURYA MADJU ANUGRAH**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana Program Studi Manajemen



Oleh:

**PROFESI ZALUKHU**  
**NIM: 2014511074**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2018**

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Profesi Zalukhu

NIM : 2014511074

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Pascasarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak Saya, Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 24 Februari 2018

**PROFESI ZALUKHU**

NIM: 2014511074

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : PROFESI ZALUKHU  
NIM : 2014511074  
Program : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Madju  
Anugrah

Jakarta, 24 Februari 2018

Dosen Pembimbing,

**Dra. Yuli Triastuti, MM**

**PENGAUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAPA KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. SURYA MADJU ANUGRAH**



**PROFESI ZALUKHU**  
**NIM: 2014511074**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada hari Jum'at tanggal 09 bulan Maret tahun 2018  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Drs. Jayadi, MM .td tangan .....  
Ketua Tanggal: 09 Maret 2018
2. Rasipan, SH., MM .td tangan .....  
Anggota Tanggal: 09 Maret 2018
3. Dra. Yuli Triastuti, MM .td tangan .....  
Anggota Tanggal: 09 Maret 2018

**Menyetujui,**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM**  
Tanggal: 09 Maret 2018

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Madju Anugrah. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer (dari kuesioner). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Madju Anugrah sebanyak 53 orang. Dan dari jumlah populasi sebanyak 53 orang, peneliti hanya mengambil 52 sampel saja untuk diberikan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t dan uji F.

Dalam uji signifikansi parsial (uji t), variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai uji - t kompensasi dengan nilai  $0,958 < t \text{ tabel } 2,009$  atau nilai sig  $(0,343) > 0,05$ . Untuk variabel kepemimpinan, nilai t hitung  $3,992 > t \text{ tabel } 2,009$  atau nilai Signifikan  $(0,000) < 0,05$  yang berarti secara parsial variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.276. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama Kompensasi dan Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Madju Anugra Jakarta Pusat 27,6%. Sedangkan sisanya sebesar 72,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompensasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect between excellence and satisfaction on employee job satisfaction at PT. Surya Madju Anugrah. The data used in the research is the primary data (from the questionnaire). The type of data used in this study is quantitative data and then processed using multiple linear regression analysis.*

*Population in this research is employees of PT. Surya Madju Anugrah as many as 53 people. And from the total population of 53 people, the researchers only take 52 samples only to be given a questionnaire. Data analysis method used in this research is test of validity, reliability, multiple linear regression, t test and F test.*

*In the partial significance test (t test), the partially combined variable is not significant to the employee job satisfaction as evidenced by the test value of  $0.958 < t_{table} 2,009$  or the value of sig  $(0.343) > 0.05$ . For leadership variables, the value of t arithmetic  $3.992 > t_{table} 2.009$  or Significant value  $(0.000) < 0.05$  which means partially the leadership variable has a significant effect on employee job satisfaction. Based on the calculation of the coefficient of determination R calculation of 0.276. This shows simultaneously Compensation and Leadership give a significant effect on employee job satisfaction at PT. Surya Madju Anugrah Central Jakarta 27,6%. Restated by. That is not in the research.*

*Keywords: Compensation, Leadership and Job Satisfaction*

## **KATA PENGANTAR**

Segala Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus sang juruslamat karena kasih dan karunianya yang telah diberikan kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA MADJU ANUGRAH JAKARTA PUSAT." Penyusunan skripsi ini dapat selesai dengan baik dan tepat waktu sesuai yang diharapkan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 pada Fakultas Ekonomi Ipwi Jakarta.

Selesainya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan rasa hormat saya ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat dan membantu secara langsung maupun tidak langsung yang terus memberikan dorongan, bimbingan, dan saran dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dra. Yuli Triastuti, MM Selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, ilmu serta waktu dan pikiran yang diluangkan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini dari awal hingga selesai semoga ibu selalu diberi kesehatan dan mendapat pahala atas ilmu yang telah diajarkan.
2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.AK. Selaku Ketua STIE IPWIJA.

4. Kepada orang tua saya yang tercinta Ayahanda Yafeleti Zalukhu, Ibunda Rasiami Maru'ao, Mama A'A Rozana Zalukhu dan ketiga adik saya Andi Fati Z. Zalukhu, Finteris Kristiani Zalukhu, Yaras Nani Zalukhu yang tiada henti selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungan Doa dari awal masuk kuliah hingga selesai.
5. Segenap teman-teman perkuliahan di STIE IPWIJA, Frido Maru'ao , Matsani, Muhamad Nur, Heri hariprianan, Oki, Ka Yanti, Zikrilah, yasin, Deki, Ana, Irmawati dan seluruh angkatan 2014 terima kasih atas segala upaya, tenaga, waktu sertapikiran teman-teman selama berada di fakultas ekonomi/manajemen STIE IPWIJA.
6. Kepada Sahabat, Saudara-saudari Julius Maru'ao, Yohanes Ndruru, Alma Ndruru, Yusman Zalukhu, Vinca Estigustina, Lili Suriani Hia dan terlebih-lebih kepada dede saya Imani Waruwu yang setia mensupport dan memberi dukungan Doa.
7. Direktur PT. Surya Madju Anugrah, Herman tan
8. Kepada semua Staff di PT. Surya Madju Anugrah

Untuk semua bimbingan dan arahan serta Do'a yang telah diberikan, penulis mengucapkan terimakasih. Semoga kebaikan Bapak/Ibu dan teman-teman sekalian mendapatkan balasan yang berlipat dari Tuhan Yang Maha Esa dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis dengan senangtiasa menerima kritik dan saran dari pembaca yang bertujuan untuk kesempurnaan skripsi ini.



Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua,  
khususnya bagi mahasiswa Jurusan manajemen STIE IPWIJA.

Jakarta, 24 Februari 2018

**Profesi Zalukhu**  
**NIM:2014511074**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN ORISINALITAS .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Landasan Teori .....	11
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1.2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.3. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2. Kompensasi.....	16
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi.....	16
2.1.2.2. Fungsi Pemberian Kompensasi .....	19
2.1.2.3. Tujuan Kompensasi .....	19
2.1.2.4. Jenis dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	23
2.1.2.5. Indikator-indikator Kompensasi .....	28
2.1.3. Kepemimpinan.....	28
2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan .....	28

2.1.3.2.	Syarat dan Sifat Kepemimpinan.....	30
2.1.3.3.	Teori dan Model Kepemimpinan .....	31
2.1.3.4.	TipeKepemimpinan .....	34
2.1.3.5.	Gaya Kepemimpinan .....	36
2.1.3.6.	Fungsi Kepemimpinan .....	38
2.1.3.7.	Indikator-Indikator Kepemimpinan.....	40
2.1.4.	Kepuasan Kerja.....	40
2.1.4.1.	Pengertian Kepuasan Kerja .....	40
2.1.4.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	42
2.1.4.3.	Teori-teori Kepuasan Kerja .....	46
2.1.4.4.	Efek Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	48
2.1.4.5.	Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.....	48
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	49
2.3.	Kerangka Pemikiran .....	50
2.4.	Hipotesis .....	53

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	55
3.2.	Desain Penelitian .....	56
3.3.	Operasional Variabel.....	56
3.4.	Populasi dan Sampel .....	57
3.4.1.	Populasi.....	57
3.4.2.	Sampel .....	57
3.5.	Metode Pengumpulan Data .....	58
3.5.1.	Jenis dan Sumber Data.....	59
3.6.	Instrumentasi Variabel .....	59
3.6.1.	Uji Validitas .....	60
3.6.2.	Uji Raliabilitas .....	61
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik.....	61
3.7.	Metode Analisis dan Pengujisn Hipotesis .....	64
3.7.1.	Analisis Data Regresi.....	64
3.7.2.	Uji Hipotesis .....	65
3.7.2.1.	Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t).....	65
3.7.2.2.	Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	66

## **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1.	Hasil Penelitian.....	68
4.1.1.	Gambaran Obyek Penelitian .....	68
4.1.1.1.	Sejarah Perusahaan.....	68
4.1.1.2.	Visi dan Misi .....	69
4.1.1.3.	Logo PT. Surya Madju Anugrah.....	69
4.1.1.4.	Struktur Organisasi.....	70
4.1.1.5.	Deskripsi dan Aktifitas Kerja Perusahaan.....	71
4.1.2.	Deskriptif Data Responden .....	76
4.1.3.	Pengujian Persyaratan Analisis.....	78
4.1.3.1.	Uji Validitas .....	78
4.1.3.2.	Realibilitas .....	82
4.1.3.3.	Uji Asumsi Klasik .....	83
4.1.4.	Metode Analisis dan Pengujisn Hipotesis .....	88
4.1.4.1.	Analisis Regresi .....	88
4.1.5.	Pengujian Hipotesis .....	91
4.1.5.1.	Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t) .....	91
4.1.5.2.	Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji f) .....	93
4.2.	Pembahasan Penelitian .....	95

## **BAB 5 Kesimpulan dan Saran**

5.1.	Kesimpulan.....	99
5.2.	Saran .....	100

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan yang Masuk dan Keluar Pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat Tahun 2015-2017.....	5
Tabel 1.2 Jumlah Pemberian Kompensasi Pada Karyawan PT Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat Tahun 2017 (Perbulan) .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	49
Tabel 3.1 Rancangan Penelitian.....	55
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	77
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	78
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ ).....	79
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ).....	80
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	81
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	82
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan.....	82
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas .....	85
Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi .....	86
Tabel 4.17 Hasil uji Koefisien Korelasi (R).....	88
Tabel 4.18 Anova Regresi Liner Ganda.....	89
Tabel 4.19 Regresi Linear Berganda.....	90
Tabel 4.20 Uji t Hipotesis Pertama .....	91
Tabel 4.21 Uji f Hipotesis .....	94

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	53
Gambar 4.1 Logo PT. Surya Madju Anugrah.....	69
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Surya Madju Anugrah .....	70
Gambar 4.13 Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas .....	84

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner.....	101
Lampiran 2. Data Responden.....	105
Lampiran 3. Tabulasi Hasil Kuesioner.....	106
Lampiran 4. Variabel Penelitian .....	111
Lampiran 5. Uji Validitas Reliabilitas .....	112

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi, dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap perusahaan atau organisasi. Mereka merupakan perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Dalam era industrialisasi yang semakin kompetitif sekarang ini, setiap pelaku bisnis yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia bisnis akan memberikan perhatian penuh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Agar hal itu dapat tercapai, maka perusahaan memerlukan karyawan-karyawan yang mampu, cakap, terampil dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya sebagai tenaga kerja.

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.



Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka lakukan. Umumnya mengacu pada sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Secara teoritis factor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Salah satunya menurut Hasibuan (2007:202-203) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh factor-faktor seperti : balas jasa yang layak dan adil, penempatan yang tetap sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksana pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, sikap pekerjaan monoton atau tidak.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah kompensasi. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dengan kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, misalnya kebutuhan akan sandang, papan, dan pangan. Jadi, besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri, sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka para

karyawan akan lebih berprestasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Kinerja karyawan akan baik apabila ia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Balas jasa berupa kompensasi biasanya telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Besarnya balas jasa mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, status semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Selain kompensasi, kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan juga ditentukan oleh bagaimana kepemimpinan dalam perusahaan itu. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memotivasi karyawan sehingga karyawan menjadi puas yang berdampak pada kinerja yang efektif, dan memberikan bimbingan, dukungan dan ganjaran yang diperlukan untuk prestasi yang efektif. Pemimpin yang dapat membuat karyawan nyaman dan segan, bukan pemimpin yang membuat karyawan merasa takut dan tertekan dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Seperti yang diutarakan oleh Veithzal Rivai (2004) gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian dan efektifitas kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Loyalitas dan

integritas yang ditunjukkan oleh para karyawan yang merasa puas terhadap pimpinannya. Oleh karena itu pimpinan dalam menciptakan kepuasan kerja perlu adanya dua dimensi dalam sikap seorang pimpinan yang pertama dimensi berpusat pada karyawan yaitu kepedulian terhadap karyawan dan yang kedua dimensi memberi kesempatan kepada karyawan untuk ikut mengambil keputusan.

PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Jasa offset printing dan media cetak yang kantornya berlokasi di Jl. Kepu Timur Raya No. 84 Kemayoran Jakarta Pusat. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, PT. Surya Madju Anugrah selalu ingin memberikan kualitas hasil konstruksi yang baik bagi mitra kerjanya. Agar selalu memberikan kualitas hasil konstruksi yang baik, maka perusahaan juga semestinya perlu memperhatikan sumber daya manusianya agar para karyawan juga merasa puas dan dapat memberikan kinerja yang baik pula.

Seperti yang telah terjadi pada PT. Surya Madju Anugrah yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan, dikarenakan kurangnya perhatian pimpinan perusahaan serta ketidak jelasan aturan dari pimpina yang dapat berubah-ubah tiap waktu dan kurangnya kompensasi yang diterima oleh sebagian karyawan sehingga banyak mengakibatkan karyawan merasa tidak puas di dalam pekerjaannya dan membuat karyawan tidak betah bekerja sehingga menyebabkan keluar masuknya karyawan.

Jumlah karyawan pada PT Surya Madju Anugrah tahun 2015-2017 yang mengalami *turn over* dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan yang Masuk dan Keluar Pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat Tahun 2015-2017**

NO	Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah		Jumlah Karyawan Akhir Tahun
			Masuk	Keluar	
1	2015	57	4	3	58
2	2016	58	7	1	64
3	2017	64	2	13	53

*Sumber: Data Karyawan PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat 2015-2017*

Dari Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari tahun 2015 – 2017 terdapat *turnover* (keluar masuknya karyawan) pada tahun 2015 jumlah karyawan 57 orang, karyawan masuk 4 orang dan keluar 3 orang menjadi 58 orang, pada tahun 2016 jumlah karyawan ada 58 orang, masuk 7 orang dan keluar 1 pada tahun ini jumlah karyawan bertambah menjadi 64 orang, dan pada tahun 2017 jumlah karyawan 64 orang, masuk 2 orang dan keluar 13 orang, pada tahun ini terjadi penurunan jumlah karyawan dari dari pada tahun-tahun sebelumnya. Dari jumlah karyawan 64 orang, 11 orang karyawan yang melakukan pengunduran diri.

Apabila masalah ini tidak dicari solusinya, maka dikhawatirkan akan menghambat pencapaian tujuan organisasi yang tentunya akan membawa dampak lanjut yang lebih luas lagi baik bagi perusahaan maupun karyawannya.

Daftar kompensasi yang diberikan perusahaan pada tahun 2017 dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.2 : Jumlah Pemberian Kompensasi Pada Karyawan PT Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat Tahun 2017 (Perbulan)**

<b>NO</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Uang Transportasi (Per- orang )</b>	<b>Uang Makan (Per-orang )</b>
<b>1</b>	<b>Manajer</b>	<b>-</b>	<b>200.000</b>
<b>2</b>	<b>Kepala Bagian Produksi</b>	<b>-</b>	<b>200.000</b>
<b>3</b>	<b>Administrasi</b>	<b>200.000</b>	<b>200.000</b>
<b>4</b>	<b>Dekstop Printing</b>	<b>200.000</b>	<b>200.000</b>
<b>5</b>	<b>Marketing</b>	<b>300.000</b>	<b>250.000</b>
<b>6</b>	<b>Kurir</b>	<b>300.000</b>	<b>250.000</b>
<b>7</b>	<b>Gudang</b>	<b>200.000</b>	<b>200.000</b>
<b>8</b>	<b>Operator Mesin</b>	<b>200.000</b>	<b>200.000</b>

*Sumber: PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat, 2017*

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Manager dan Kepala Bagian Produksi tidak memperoleh uang transportasi karena manager dan Kepala Bagian Produksi tinggal di lingkungan kantor, bagian Administrasi, Dekstop Printing, Gudang dan Operator mesin mendapatkan uang transportasi yang sama sebesar Rp 200.000 perbulan, karena pada bagian itu mereka hanya bekerja dilingkungan kantor saja, dari uang yang di peroleh sebesar Rp 200.000, jika dikalkulasikan dalam sehari karyawan bagian ini mendapatkan uang transportasi sebesar Rp 8.333, Marketing dan Kurir mendapatkan uang transportasi sebesar Rp 300.000 karena pada bagian ini Marketing bekerja untuk mencari konsumen di lapangan sedangkan kurir bertanggung jawab untuk mengantar dan mengambil barang, jika diskalkulasikan dalam sehari karyawan bagian ini mendapatkan uang transportasi

sebesar Rp12.500. Dari uraian diatas ada ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian uang transportasi dan masih sedikit yang diberikan perusahaan.

Sedangkan untuk uang makan Manager, Kepala Bagian Produksi, Administrasi, Desktop Printing, bagian Gudang dan Operator Mesin mendapatkan uang makan sebesar Rp 200.000, jika dikalkulasikan dalam sehari mendapatkan uang makan sebesar Rp 8.333, sedangkan Marketing dan Kurir mendapatkan uang makan sebesar Rp 250.000, jika dikalkulasikan dalam sehari mendapatkan uang makan sebesar Rp 10.416. Dari pemberian uang makan oleh perusahaan, masih sangat sedikit oleh karyawan, dan tidak sesuai dengan biaya makan pada saat sekarang ini. Karena rata-rata harga satu kali makan di rumah makan berkisar antara Rp 15.000

Dengan adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan dan sesuai dengan kinerja mereka maka diharapkan pemanfaatan tenaga kerjanya akan lebih baik dan maksimal. Hal ini yang mendorong keinginan penulis untuk melihat bagaimana pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya kompensasi dan kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan maka penulis tertarik untuk meneliti lebih rinci, dan akan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul :

**“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA MADJU ANUGRAH JAKARTA PUSAT”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat ditarik suatu permasalahan, yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadapkepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat ?
3. Apakah kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain :

1. Bagi perusahaan

Bagi PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat diharapkan temuan-temuan dalam penelitian ini bisa menjadi sarana informasi dan bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan perusahaan dalam pengambilan keputusan pemberian kompensasi dan kepemimpinan, baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.

2. Bagi penulis

Penelitian ini memberikan wawasan dan pengalaman bagi penulis mengenai Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya mengenai kompensasi dan kepemimpinan dan juga sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan jenjang pendidikan strata satu program studi Manajemen Sumber Daya Manusia

3. Bagi pihak lain

Sebagai sumbangan pemikiran dan menambah bahan referensi oleh pihak lain yang melakukan penelitian untuk permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sebagai gambaran umum mengenai isi skripsi yang akan dibahas maka penulis akan menguraikan tentang bab-bab yang akan penulis bahas, adapun bab-bab tersebut antara lain.



## **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab yang menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian

## **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mengurai tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis yang mendukung penelitian ini sesuai ketentuan yang ada.

## **BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini adalah bab yang menguraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

## **BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat.

## **BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup dari penelitian, yang mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai rujukan bagi penelitian yang akan datang.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mengelolah, mengatur dan memanfaatkan sumberdaya manusia yang dapat secara maksimal, agar tercapainya tujuan perusahaan dan organisasi.

Menurut Drs. H. malayu S.P hasibuan (2014 : 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Badriyah (2015) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2010), manajemen sumber daya manusia adalah merancang sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan keterangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia manajemen merupakan kegiatan yang berfungsi untuk mengatur, mengolah, serta memanfaatkan sumber daya manusia, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan tidak lagi memandang sumber daya manusia sebagai beban, akan tetapi sebagai aset dalam persaingan dengan perusahaan lain

#### **2.1.1.2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:13), yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

##### **1. Pengusaha**

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

##### **2. Karyawan**

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaannya aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan

terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atau karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

### 3. Pimpinan (Manajer)

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

#### **2.1.1.3. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia**

Aktivitas sumber daya manusia (human resources activities) adalah berbagai tindakan yang diambil untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi, yaitu berupa program yang dirancang untuk merespon tujuan sumber daya manusia dan dikelola untuk mencapai tujuan tersebut. Adapun hubungan antara aktivitas manajemen sumber daya manusia dengan manajemen sumber daya manusia diantaranya :

##### 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (human resources planning)

Perencanaan Sumber Daya Manusia terfokus kepada bagaimana organisasi harus bergerak dari kondisi sumber daya manusianya saat ini menuju kondisi sumber daya manusia yang dikehendakinya, bagaimana merapatkan kesenjangan antara efisiensi dan ekuitas. Perencanaan ini

menciptakan hubungan antar seluruh strategi organisasi dengan kebijakan sumber daya manusianya. Melalui perencanaan sumber daya manusia, organisasi memastikan bahwa aktivitas sumber daya manusia senantiasa konsisten dengan arah strategik dan tujuan organisasi.

## 2. Perencanaan Kepegawaian (employment planning)

Organisasi menetapkan jumlah dan spesifikasi orang-orang yang dibutuhkan. Jikalau terjadi surplus atau kelebihan karyawan, maka dijalankan kebijakan pengurangan karyawan begitupun sebaliknya jika kekurangan maka dilakukan rekrutmen. Penentuan jumlah pegawai yang dibutuhkan haruslah berpedoman pada tugas pekerjaan yang telah dirancang sebelumnya.

## 3. Rekrutmen

Dalam efektivitas sebuah organisasi tergantung pada efektivitas para karyawan. Maka dari itu, rekrutmen sumber daya manusia menjadi aktivitas sumber daya manusia yang kritis. Rekrutmen merupakan aktivitas yang dirancang untuk memperoleh pelamar kerja yang memenuhi persyaratan perusahaan

## 4. Seleksi

Ketika menyeleksi karyawan baru, biasanya ada penyaringan melalui tes, wawancara, dan penyelidikan latar belakang pelamar. Berikutnya jika telah ditemukan pelamar yang memenuhi persyaratan direkomendasikan kepada manajer atau supervisor untuk keputusan pengangkatan terakhir.

## 5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (performance appraisal) membandingkan kinerja pekerjaan seseorang terhadap tolok ukur dan tujuan yang ditetapkan untuk posisi orang tersebut. Evaluasi terhadap kinerja manajer maupun non manajer merupakan tanggung jawab manajer sumber daya manusia dan juga manajer dari departemen lain. Departemen sumber daya manusia mungkin perlu melatih para penyelia bagaimana membuat standar kinerja yang masuk akal, melakukan penilaian yang akurat, dan mengadakan wawancara kinerja.

## 6. Pelatihan dan Pengembangan

Pertumbuhan organisasi terkait erat dengan pertumbuhan sumber daya manusianya. Program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok atau seluruh organisasi. Aktivitas pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian pada pekerjaan saat ini. Sedangkan aktivitas pengembangan dirancang untuk mendidik karyawan di luar keperluan posisi mereka saat ini sehingga mereka dipersiapkan untuk promosi dan mampu memandang peran mereka di dalam organisasi secara lebih luas.

## 7. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian upah yang memadai dan adil kepada para karyawan atas kontribusinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan kompensasi memerlukan upaya terorganisasi dari manajer sumber daya manusia dengan manajer operasi. Sistem kompensasi yang

efektif membutuhkan keseimbangan antara gaji dan tunjangan. Gaji meliputi upah, bonus, insentif, dan pembagian laba yang diterima karyawan, sedangkan tunjangan meliputi semua unsur bukan gaji seperti asuransi jiwa, layanan karyawan dan lain-lain.

## 8. Hubungan Karyawan

Didalam organisasi yang memiliki serikat pekerja, departemen Sumber Daya Manusia mempunyai peranan aktif dalam negosiasi dan pelaksanaan perjanjian kerja. Aktivitas departemen Sumber Daya Manusia dapat membantu meyakinkan bahwa perusahaan akan tetap survive dan berjaya. Sehingga demikian organisasi hanya akan tetap survive sepanjang organisasi itu menyertakan masukan dari departemen Sumber Daya Manusia dalam berbagai keputusan strateginya.

### **2.1.2. Kompensasi**

#### **2.1.2.1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung ataupun pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif sebagai memotivasi untuk karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan mengikat karyawan dengan baik. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada mungkin saja akan meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidak akan mudah. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran akan mengurangi

kinerja, menjadi penyebab mogok kerja, meningkatkan keluhan, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik atau psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya.

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi adalah sebagai berikut :

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa : “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Garry Dessler alih bahasa Benyamin Molan (2010:46) menyatakan bahwa: “Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Sementara itu menurut Marihot Tua E.H. dalam (Sunyoto, 2012) mendefinisikan kompensasi adalah: “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 kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain”.

Menurut Mondy (2008:4) menyatakan bahwa kompensasi adalah “total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan”. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.



Kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2011:741) terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja, serta kenaikan jabatan.

Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012:139).

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Berdasarkan definisi - definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai

pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

#### **2.1.2.2. Fungsi Pemberian Kompensasi**

Menurut Notoatmodjo (2008) fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

- a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik
- b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

#### **2.1.2.3. Tujuan Kompensasi**

Menurut Notoatmodjo (2008) tujuan pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji

tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
3. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan,
4. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu semakin besar.
5. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dan *output*.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

## 2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

## 3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

## 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

## 5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil, layak dan kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

## 6. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Notoatmodjo (2008) juga menambahkan beberapa tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Menghargai prestasi karyawan
- b. Menjamin keadilan gaji karyawan
- c. Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu

- e. Pengendalian biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan.

Selain itu pemberian kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Supaya memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya kompensasi yang diberikan memadai. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai atau karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Tujuan dari pemberian kompensasi adalah : Ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat kerja, pengaruh pemerintah.

Menurut **Sirait (2006)** ketidakpuasan pembayaran akan menimbulkan :

1. Keinginan untuk mencari imbalan yang lebih.
2. Mogok kerja.
3. Keluhan-keluhan.
4. Pegawai mencari pekerjaan yang menawarkan gaji lebih tinggi.
5. Berkurangnya rasa tertarik pada diri pegawai akan pekerjaannya yang sekarang.
6. Pegawai mencari pekerjaan sambil ditempat lain, sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan.

#### **2.1.2.4. Jenis dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Adapun jenis-jenis kompensasi menurut Nawawi (dalam Tjutju dan Suwanto, 2009) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung adalah upah/gaji tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
2. Kompensasi Tidak Langsung adalah imbalan di luar upah tetap yang dibayarkan pada para pekerja/anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraannya. Kompensasi tidak langsung dapat :
  - a. Berupa uang atau barang dan pelayanan bagi pekerja anggota organisasi. Misalnya berbentuk uang lembur, tunjangan istri/anak, bantuan biaya transportasi, bonus dan lainlain.
  - b. Berbentuk barang seperti pakaian dan sepatu dinas, beras dan lain lain.
  - c. Berbentuk pelayanan pada karyawan/anggota organisasi antara lain kesediaan organisasi memotong gaji untuk kredit rumah, mobil, sepeda motor, iuran koperasi, penyelenggaraan poliklinik, lapangan olahraga, ruang/rumah ibadah, tugas/izin belajar, pelatihan diluar organisasi dan lain-lain.
3. Insentif adalah penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Insentif terdiri dari :

- a. Insentif pemerataan, yang diberikan kepada semua karyawan/anggota organisasi tanpa membeda-bedakan satu dengan lainnya.
- b. Insentif berdasarkan prestasi, yang diberikan pada pekerja yang prestasi kerjanya tinggi.

Menurut Veithzal Rivai (2009) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi yang bersifat langsung dan kompensasi tidak langsung. Dalam kompensasi langsung dibedakan pula antara lain :

- a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan, atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

- b. Upah

Upah merupakan imbalan *finansial* langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi yang berdasarkan kinerja.

Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain :

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.
- c. Serikat Buruh dan Organisasi Karyawan
- d. Produktivitas Kerja Karyawan
- e. Biaya Hidup
- f. Posisi Jabatan Karyawan
- g. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
- h. Kondisi Perekonomian
- i. Jenis dan Sifat Pekerjaan
- j. Pemerintah dengan Undang-Undang Keppres



Selain itu, Berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dikemukakan oleh Hasibuan (2009:127-129) sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan

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

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh / organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dan Undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besa. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensai / upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan Lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang ang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

### **2.1.2.5. Indikator-indikator Kompensasi**

Menurut Simamora (2008) indikator kompensasi karyawan yaitu :

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
4. Fasilitas yang memadai

### **2.1.3. Kepemimpinan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Menurut House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa: Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan Menurut George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Dan menurut Clawson dalam Tjihardi *et al* (2012:19) mengatakan kepemimpinan adalah kesadaran dan keinginan untuk mempengaruhi orang lain, yang selanjutnya mereka memberikan tanggapan atas keinginan sendiri untuk mengikutinya.

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi atau perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang disertai wewenang memimpin dalam organisasi atau perusahaan

tersebut. Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang selain memiliki kemampuan pribadi tertentu juga melihat keadaan lingkungan.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan diatas meskipun berbeda-beda tetapi memiliki maksud yang sama yaitu kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain menuju pencapaian tertentu.

### **2.1.3.2. Syarat dan Sifat Kepemimpinan**

Dalam memilih atau menetapkan seseorang untuk memegang jabatan sebagai pimpinan, maka diperlukan syarat-syarat atau sifat-sifat khusus dari orang tersebut. Meskipun tidak ada sikap mutlak yang bias diidentifikasi, maka cukup wajar apabila kita menganggap bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk memimpin orang lain dalam mencapai tujuan perusahaan dan mempunyai interaksi antara personal yang baik dan juga mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan yang dialami.

Dalam menjalankan roda kepemimpinan ada beberapa syarat kepemimpinan yaitu (Kartini Kartono, 2006) :

1. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pimpinan guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
2. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

3. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Menurut Panji Anoraga (2003) peran pemimpin adalah sebagai berikut :

1. Menentukan tujuan dan pelaksanaan kerja yang realitis dalam artian kuantitas, keamanan dan lain sebagainya.
2. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
3. Mengkonsumsikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
4. Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
5. Menghilangkan hambatan untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif.
6. Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkonsumsi hasilnya

### **2.1.3.3. Teori dan Model Kepemimpinan**

#### **1. Teori Sifat**

Teori sifat menurut Siagian (2011) ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pimpinan alamiah dan dianugerahi beberapa ciri-ciri yang tidak dipunyai orang lain seperti energi yang tiada habis-habisnya, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuatan persuasif yang tidak tertahankan.

Teori kepemimpinan ini menyatakan bahwa keberhasilan managerial disebabkan karena memiliki kemampuan-kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin.

a) Intelegensia

Ralph and Togdill (2008) mengemukakan bahwa para pemimpin lebih pintar dari pengikut-pengikutnya.

b) Kepribadian

Beberapa hasil penelitian menyiratkan bahwa sifat kepribadian seperti kesiagaan, keaslian, integritas pribadi dengan kepemimpinan yang efektif.

c) Karakteristik Fisik

Studi mengenai hubungan antara kepemimpinan yang efektif dan karakteristik fisik seperti usia, tinggi badan, berat badan, dan penampilan memberikan hasil-hasil yang bertolak belakang.

2. Teori Kepribadian Perilaku menurut Siagian (2011)

a) Studi dari University of Michigan

Melalui penelitian mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang berbeda, disebut sebagai *Job Centered* yang berorientasi pada pekerjaan dan *Employee Centered* yang berorientasi pada karyawan.

b) Studi dari Ohio State University

Program ini menghasilkan perkembangan teori dua faktor kepemimpinan. Suatu seni penelitian mengisolasi dua faktor kepemimpinan yaitu membentuk struktur dan organisasi.

### 3. Teori Kepemimpinan Situasional

Menurut Siagian (2011) suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu.

### 4. Pendekatan Terbaru dalam Kepemimpinan

Mengutip tinjauan mengenai teori kepemimpinan yaitu dengan menyajikan tiga pendekatan lebih baru terhadap persoalan. Suatu teori atribusi kepemimpinan, kepemimpinan kharismatik, dan kepemimpinan transaksional lawan transformasional.

#### a) Teori Atribusi Kepemimpinan

Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan semata-mata suatu atribusi yang dibuat organisasi mengenai individu-individu lain.

#### b) Teori Kepemimpinan Kharismatik

Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribusi (penghubungan) dan kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu.

#### c) Kepemimpinan Transaksional Lawan Transformasional

1) Pemimpinan transaksional, pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.



- 2) Pemimpin transformasional, pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki kharisma.

#### **2.1.3.4. Tipe Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2008) gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas,
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama,
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan, yaitu:

- a) Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan

bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b) Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

### **2.1.3.5. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai suatu cara kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan. Cara kepemimpinan yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin perusahaan yang satu dengan perusahaan lain tidak ada yang sama.

Menurut Kartini Kartono (2018:34) menyatakan sebagai berikut :“Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”

Menurut Miftah Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa :“Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”

Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2007:170) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

#### **1. Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

## 2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

## 3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik. Dalam hal ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang

berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

Selain itu, menurut Thoha (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

#### **2.1.3.6. Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu.

Secara operasional dapat dibedakan dalam 5 fungsi pokok kepemimpinan, yaitu : (Veithzal Rivai, 2004).

1. Fungsi instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilakukan secara efektif.

2. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh umpan balik guna memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

3. Fungsi partisipatif

Pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4. Fungsi delegatif

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian dimaksudkan bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan secara maksimal.

Adapun fungsi kepemimpinan menurut Kartono ialah (Kartini Kartono, 2006) memandu, menuntun, membimbing, membangun, member atau membangunkan motivasimotivasikerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju,sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

### **2.1.3.7. Indikator-Indikator Kepemimpinan**

Menurut Mas'ud (2004) indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Energi dan keteguhan hati : Atasan yang pekerja keras
- 2) Visi : Kejelasan atasan menyampaikan tujuan
- 3) Menantang dan mendorong : Atasan menghargai kinerja secara terbuka.
- 4) Mengambil risiko : Atasan bersedia mananggung risiko kehilangan kekuasaan.
- 5) Kesetiaan : Atasan memberi inspirasi melakukan tugas melebihi kewajiban
- 6) Harga diri : Atasan memberi semangat.

### **2.1.4. Kepuasan Kerja**

#### **2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Tingkat kepuasan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya karena yang akhirnya berpengaruh pada

efektivitas organisasi. Dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Menurut Husain Umar ( 2008 : 213 ), menyatakan bahwa:”Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”

Menurut pendapat Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:290) bahwa : ”Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain,atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. ”

Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa (2011: 263), “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011: 501) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”.

Sementara menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 202), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Sedangkan pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Susilo Martoyo (2007:



141), yaitu: Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Balas jasa adalah imbalan yang diberikan pada karyawan atas jasa dan prestasi yang telah diberikan untuk perusahaan. Balas jasa dapat berupa finansial maupun nonfinansial. Apabila kepuasan kerja terjadi maka karyawan menunjukkan sikap positif terhadap segala pekerjaan yang menjadi tugasnya dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

#### **2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja seseorang sangat menentukan terwujudnya tujuan perusahaan. Yang menjadi tolak ukur kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun banyak sekali

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karyawan yang menentukan besarnya kontribusi mereka kepada perusahaan.

Menurut Rivai (2008;479) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Selain itu, menurut *Job Descriptive Index* (JDI) faktor penyebab kepuasan kerja adalah bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, supervisi pada pekerjaan yang tepat, dan orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

Selain itu, menurut *Luthans dalam Sopiah (2008;171)* mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji, merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.
3. Promosi, kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir.
4. Supervisi, merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan.
5. Kelompok kerja / rekan kerja, merupakan suatu tingkatan dimana rekan kerja memberikan dukungan.

6. Kondisi kerja, apabila kondisi kerja karyawan baik ( bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan baik, namun, banyak alasan yang mendasari mengapa seseorang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja yang mengakibatkan hasil kerja seseorang menurun.

Adapun ciri-ciri kepuasan kerja pada seseorang karyawan adalah, karyawan memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya. Karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor atau diistilahkan sebagai *workaholic*.

Tipe-tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaannya sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Karyawan ini memiliki perasaan yang sangat positif terhadap pekerjaan, merasa tertarik kepada pekerjaan, memiliki antusiasme tinggi, menyukai pekerjaan, merasa nyaman bekerja dan secara keseluruhan puas terhadap pekerjaan (Isjianto, 2006).

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor balas jasa yang adil dan layak :

1. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
2. Berat ringannya pekerjaan.
3. Suasana lingkungan pekerja.
4. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
5. Sikap pimpinan.

6. Sikap pekerjaan monoton atau tidak. (Abdurahmat Fathoni, 2006)

Sedangkan dalam menilai tentang kepuasan kerja maka perlu dilakukan analisis kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. (Siagian, 2005)

1. Kepuasan kerja dan prestasi.
2. Kepuasan kerja dan kemangkiran.
3. Kepuasan kerja dan keinginan pindah.
4. Kepuasan kerja dan tingkat jabatan.
5. Kepuasan kerja dan usia.
6. Kepuasan kerja dan besar kecilnya organisasi.

Adapun yang menjadi ciri-ciri rendahnya kepuasan kerja dalam suatu perusahaan, yakni : (Gouzali Saydam, 2003)

1. Prestasi yang dihasilkan karyawan
2. Tingkat kemangkiran karyawan
3. Tingkat keresahan karyawan

Ada beberapa hal yang dapat memberikan kepuasan karyawan : (Mulia Nasution, 2003) :

1. Pekerjaan yang tidak monoton
2. Karyawan merasa tidak diawasi dengan ketat
3. Karyawan memperoleh wewenang yang memadai atas pekerjaannya
4. Karyawan bebas merencanakan sendiri pekerjaan dan cara kerja yang selektif

5. Pekerjaan yang di anclang oleh manajemen perusahaan sedemikian rupa, sehingga tidak menyiakan waktu dan tenaga karyawan
6. Karyawan menyelesaikan pekerjaan harus memperoleh pengakuan atas hasil karyanya dan mendapat kesempatan untuk berkembang.

Dari indikator kepuasan kerja dan ciri-ciri rendahnya kepuasan kerja karyawan di atas, maka penulis mengambil beberapa faktor untuk dijadikan indikator penelitian yang menurut penilaian penulis dapat mengindikasikan kepuasan kerja karyawan dan berhubungan dengan kondisi dan situasi di perusahaan saat ini, yaitu : pekerjaan yang tidak monoton (pekerjaan itu sendiri), prestasi yang dihasilkan, tingkat perputaran karyawan (*turnover*), dan tingkat kemangkiran karyawan.

#### **2.1.4.3. Teori-teori Kepuasan Kerja**

Begitu banyak teori-teori yang membahas mengenai masalah kepuasan kerja diantaranya : (Veithzal Rivai, 2004)

##### **a. Teori Ketidak sesuaian (*Discrepancy Theory*)**

Teori ini mengukur kepuasan seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg ini mengasumsikan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda.

1. Kepuasan (*Satisfies*), adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari :
  - a) Pekerjaan yang menarik
  - b) Kemajuan
  - c) Kesempatan untuk berprestasi
  - d) Tanggung jawab
  - e) Kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi
2. Ketidakpuasan (*Dissatisfies*), adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari :
  - a) Gaji atau upah
  - b) Keamanan kerja
  - c) Kondisi kerja
  - d) Hubungan antar pribadi

- e) Mutu dari hubungan interpersonal antara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

Berdasarkan tiga bentuk teori di atas, maka penulis mengambil satu yang menurut penilaian penulis memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang penulis teliti, dan berhubungan dengan kondisi dan situasi diperusahaan saat ini, yaitu teori dua faktor (*TwoFactor Theory*) oleh Herzberg.

#### **2.1.4.4. Efek Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan yang merasa puas akan melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan akan menunjukkan output yang sangat mengembirakan bagi perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan. Efek pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah :

- a. Kepuasan dan produktivitas
- b. Kepuasan dan kemangkiran
- c. Kepuasan dan tingkat keluar-masuknya karyawan

Jika karyawan merasa tidak puas didalam sebuah perusahaan, maka ketidakpuasan karyawan dinyatakan dalam sejumlah cara diantaranya :  
keluar, Suara, kesetiaan, pengabaian

#### **2.1.4.5. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja**

Malayu S.P Hasibuan ( 2008 : 202 ), menyatakan bahwa :”Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. ”

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. kedisiplinan
5. Prestasi kerja

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penggalian dari wacana penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti dari kalangan akademis dan telah mempublikasikannya pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal *online* (internet). Penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan kompensasi yang dilakukan beberapa peneliti terdahulu antara lain :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Akhmadi Prabowo (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah	Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada	Menggunakan kepemimpinan sebagai variable bebas, dan kepuasan kerja sebagai	Motivasi kerja sebagai variabel bebas. Sedangkan penulis tidak. Penulis menggunakan kepemimpinan



		Sakit Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang	Ruma Sakit Bhayangkra Hasta Brata Batu Malang	variable terikat.	dan kompensasi sebagai variabel bebas
2	Nissa Ina (2014)	Pengaruh Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Konawe Sulawesi Tenggara	Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Konawe Sulawesi Tenggara	Menggunakan kepemimpinan sebagai variabel bebas, dan kepuasan kerja sebagai variable terikat	Menggunakan Sikap kerja sebagai variable bebas. Sedangkan penulis menggunakan kepemimpinan dan kompensasi sebagai variabel bebas.
3	Melisa Kuswandi (2011)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BCA cabang Pemuda Semarang	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BCA Cabang Pemuda, Semarang.	Menggunakan kepemimpinan dan kompensasi sebagai variable bebas, dan kinerja karyawan sebagai variable terikat	Menggunakan kinerja karyawan sebagai variable terikat, sedangkan penulis menggunakan kepuasan kerja karyawan sebagai variable terikat.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Tingkat keberhasilan perusahaan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik akan dapat menunjang tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil dan benar sehingga akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

#### **2.4.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Kompensasi merupakan pemberian kepada karyawan atau sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, akan tetapi diyakini bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam menimbulkan kepuasan karyawan yang tentu saja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Jika karyawan merasa bahwa usahanya akan dihargai dan jika perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka perusahaan telah mengoptimalkan motivasi.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan (Mondy, 2008).

Hal yang menjadi penting dari faktor-faktor di atas adalah masalah kompensasi. Dimana jika perusahaan memberikan balas jasa yang tinggi kepada karyawan, dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik, dan jika karyawan sudah puas atas apa yang diberikan perusahaan maka dengan sendirinya produktivitas dan semangat kerja karyawan akan meningkat, dari situ maka tujuan perusahaan akan tercapai.

#### **2.4.2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Sesungguhnya antara kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan terdapat hubungan yang positif, sebagaimana telah dijelaskan oleh Malayu SP

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijakan perusahaan.

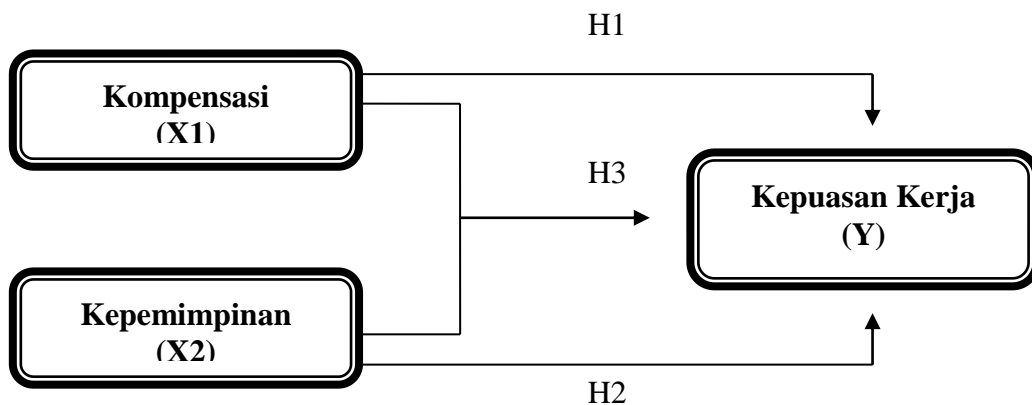
Karyawan yang bekerja, apabila pekerjaannya tidak dihargai oleh orang lain atau pimpinannya akan membuat orang tersebut menjadi lemah dan kurang bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Sehingga karyawan tersebut menjadi malas dan lari dari pekerjaannya untuk mencari orang lain yang bisa menerimanya dan menghargainya. Disinilah letak pentingnya seorang pemimpin agar bisa memahami dan mengetahui keadaan karyawan, agar karyawan bekerja semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas-tugasnya.

#### **2.4.3. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.**

Kepuasan Kerja adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Kompensasi dan Kepemimpinan membuat kepuasan kerja karyawan akan semakin baik. Hal tersebut dikarenakan, karyawan mendapat dorongan dan termotivasi akan kompensasi yang diterimanya serta didukung oleh gaya kepemimpinan yang baik maka kepuasan kerja karyawan menjadi semakin baik.

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Dalam gambar diatas maka dapat kita lihat bahwa kompensasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

**Variabel Penelitian:**

Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel *dependent*, yaitu Kepuasan Kerja (Y).
2. Variabel *independent*, yaitu :
  - a. Kompensasi (X<sub>1</sub>)
  - b. Kepemimpinan ( X<sub>2</sub>)

**2.4. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari tujuan penelitian yang merupakan jawaban sementara atas permasalahan penelitian. Suatu hipotesis akan diterima jika analisis data membuktikan bahwa

hipotesis tersebut benar, begitu pula sebaliknya. Untuk menguji kembali hasil penelitian tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat.

H<sub>2</sub>: Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat.

H<sub>3</sub>: Diduga Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat.

**BAB 3**  
**METODE PENELITIAN**

**3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Dalam usaha mendapatkan data-data dan keterangan yang menyangkut pembahasan penulisan ini, maka Penelitian dilakukan di PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat yang berlokasi Jl. Kepu Timur Raya No. 84 Kemayoran Jakarta Pusat, sedangkan obyek yang akan diteliti adalah menganalisa bagaimana pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat.

**Tabel 3.1.**

**Rancangan Penelitian**

No.	Kegiatan	Nov 2017				Des 2017				Jan 2018			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Penelitian Pendahuluan												
2.	Penyusunan Proposal												
3.	Pengumpulan Data												
4.	Analisis Data												
5.	Penyusunan Pelaporan												

### 3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Hal tersebut untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X, dalam hal ini kompensasi dan Kepemimpinan, terhadap variabel Y, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel satu terhadap variabel lain dimana analisa yang digunakan adalah perhitungan statistik.

### 3.3. Operasional Variabel

Definisi koseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

**Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kompensasi ( $X_1$ ) hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi” (Sirait, 2006).	1. Gaji pokok yang diterima 2. Jenis tunjangan yang diberikan 3. Pemberian bonus 4. Penghargaan atas prestasi kerja. <b>Nawawi (dalam Tjutju dan Suwanto, 2009)</b>	Interval
2	Kepemimpinan ( $X_2$ ) diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk	1. Menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realistis 2. Komunikasi kepada karyawan	Interval

	mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi <b>Siagian (2002)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.</li> <li>4. Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.</li> <li>5. Mendelegasikan wewenang dan mengundang partisipasi bawahan (<b>Anoraga, 2003</b>)</li> </ol>	
<b>3</b>	Kepuasan kerja (Y) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja ( <b>Malayu Hasibuan, 2008</b> ).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Prestasi yang dihasilkan karyawan</li> <li>3. Tingkat perputaran karya wan</li> <li>4. Tingkat kemangkiran karyawan (<b>Nasution, 2003</b>) dan (<b>Saydam, 2003</b>)</li> </ol>	Interval

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2008)**, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat yang berjumlah 53 orang.

#### 3.4.2. Sampel

Menurut **Sugiyono (2008)**, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam metode pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik



penentuan sampel apabila semua anggota populasi relatif kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Besarnya populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat yaitu sebanyak 53 orang. Adapun populasi tersebut dijadikan keseluruhannya sebagai sampel yaitu sebanyak 52 orang. Cara pengambilan sampel seperti ini disebut juga dengan sensus.

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Beberapa metode yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### **1. Interview (wawancara)**

Merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pemimpin perusahaan serta karyawan yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

#### **2. Questioner (daftar pertanyaan)**

Suatu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

#### **3. Dokumentasi**

Merupakan suatu cara mengumpulkan dokumen-dokumen, serta mencatat data-data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

#### **4. Penelitian kepustakaan**

Penelitian ini dilakukan dengan mengadakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan melalui buku-buku bacaan dan literature lainnya yang berhubungan dengan topik penulisan ini. Tujuan penelitian kepustakaan ini adalah untuk memperoleh data teoritis guna membangun landasan teori yang kuat agar dapat mendukung penelitian ini.

### **3.5.1. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui penyebaran kuisioner kepada responden, yang meliputi data tentang tanggapan para karyawan pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat.

b. Data Sekunder

data yang pengumpulannya dilakukan dengan cara meneliti dan membaca literature yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, berupa data-data tentang karyawan, data organisasi perusahaan, dan data lainnya yang relevan dengan analisis dalam tulisan ini.

### **3.6. Instrumentasi Variabel**

Untuk memungkinkan para responden menjawab dalam berbagai tingkatan bagi setiap butir pertanyaan, digunakan skala linkert. Kebaikan menggunakan format tipe skala likert adalah menggambarkan keragaman skor/nilai (*variability of scorer*) sebagai akibat dari penggunaan skala yang dalam penelitian ini berkisar antara 1 sampai dengan 5 responden diminta untuk memberi respon terhadap

setiap pertanyaan dengan memilih salah satu diantara lima kriteria jawaban (Sugiono, 2008: 8).

Kategori yang digunakan berdasarkan Skala Likers, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang ditetapkan sebagai berikut :

1. Untuk jawaban ST, yaitu sangat setuju diberi skor : 5
2. Untuk jawaban S, yaitu setuju diberi skor : 4
3. Untuk jawaban N, yaitu Netral : 3
4. Untuk jawaban TS, yaitu tidak setuju diberi skor : 2
5. Untuk jawaban STS, yaitu sangat tidak setuju diberi skor : 1

Untuk pertanyaan negatif penilaian dilakukan dengan cara sebaliknya, seperti pertanyaan untuk alternatif jawaban sangat setuju diberikan nilai 1 dan untuk sangat tidak setuju diberikan nilai 5.

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, dibantu dengan software pengolahan data *Statistical Package for Social Sciencec (SPSS)* 16.0. untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan dalam uraian berikut :

### **3.6.1. Uji Validitas**

Validitas yang digunakan dalam melakukan penelitian (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan  $r_{tabel}$  (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . (Ferdinand, 2006)

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Pengukuran klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokolerasi.

#### a. Uji Normalitas

Menguji dalam sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik *Normal P-PPlot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan antara lain : (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, serta (2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model

regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mendukung grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dalam uji normalitas data digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variable menghasilkan nilai K-S-Z dengan  $P > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data variabel yang diteliti terdistribusi secara normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas atau tidak. Model yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi yang tinggi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Asumsi multikolinearitas terpenuhi jika nilai VIF pada Output SPSS di bawah 10. Karena  $VIF = 1/Tolerance$ .

#### **c. Uji Autokolerasi**

Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggot-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linear ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada, berarti autokolerasi.

Dalam penelitian keberadaan autokolerasi di uji dengan Durbin Watson sebagai berikut :

1. Jika angka *Durbin Watson* (DW) di bawah -2 berarti terdapat Autokolerasi positif.
2. Jika angka *Durbin Watson* (DW) di atas -2 sampai +2 berarti tidak ada Autokolerasi.
3. Jika angka *Durbin Watson* (DW) di atas =2 berarti terdapat Autokolerasi negatif.

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian Heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap. Maka disebut uji Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar).

Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan Heteroskedastisitas jika scatterplot membentuk pola tertentu maka regresi mengalami gangguan Heteroskedastisitas. Sebaiknya jika scatterplot tidak membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan Heteroskedastisitas.

### 3.7. Metode Analisis dan Pengujisn Hipotesis

Analisis data yang digunakan penulis adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif yaitu suatu cara menganalisa data melalui penjelasan terhadap data-data yang telah diformulasikan kedalam tabel-tabel kemudian dihubungkan atau dikaitkan dengan teori yang ada dengan masalah-masalah yang dihadapi. Oleh karena itu data yang didapat dari penelitian bersifat kualitatiif, maka data yang bersifat kualitatif itu diberi skala sehingga menjadi data – data yang bersifat kuantitatif.

#### 3.7.1. Analisis Data Regresi

Dalam menganalisis data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode persamaan *regresi linier* berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari kompensasi dan kepemimpinan, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.

Hubungan antara variabel-variabel tersebut akan diformulasikan ke dalam persamaan (Hasan, 2002:150) yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

#### Keterangan

**Y** : Kepuasan Kerja Karyawan

**a** : Konstanta dari persamaan regresi

**b<sub>1</sub>** : Koefisien regresi dari variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi)

$b_2$  : Koefisien regresi dari variabel  $X_2$  (Kepemimpinan)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap variasi  $Y$  digunakan uji *koefisien determinasi* berganda ( $R^2$ ). nilai  $R^2$  ini mempunyai range 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

### **3.7.2. Uji Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran dari landasan teori pada Bab II, maka di duga adanya Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat.

Oleh karena itu, Uji hipotesis pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

$H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya ada pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Apabila  $t$  hitung  $>$  dan  $t$  tabel atau  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

#### **3.7.2.1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji $t$ )**

Uji  $t$  digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel  $X$  dan  $Y$ , apakah variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , (Kompensasi dan Kepemimpinan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja Karyawan) secara terpisah



atau parsial (Ghozali, 2005:84). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a) Apabila Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau Nilai Sig  $<$  0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b) Apabila Nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau Nilai Sig  $>$  0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dalam bentuk kalimat kriteria hipotesis masing-masing variabel dinyatakan sebagai berikut :

a. Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

b. Variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

### **3.7.2.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:84). Uji F digunakan untuk menguji semua variabel independen (Kompensasi dan Kepemimpinan)

secara bersama atau simultan sehingga dapat diketahui apakah secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan). Atau apabila menggunakan angka probabilitas signifikansi maka kriteria pengujian, yaitu:

- a) Apabila Nilai F hitung  $>$  F tabel atau Nilai Sig  $<$  0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b) Apabila Nilai F hitung  $<$  F tabel atau Nilai Sig  $>$  0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dalam kalimat Kriteria hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

- a.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b.  $H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Obyek Penelitian**

###### **4.1.1.1. Sejarah Perusahaan**

Seiring dengan perkembangan dunia usaha saat ini yang dipicu oleh pasar globalisasi yang semakin meningkat, pemerintah telah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada warga Negara Indonesia untuk mengembangkan usaha disegala bidang guna untuk meningkatkan pendapatan yang pada akhirnya menjadi tolak ukur bagi keberhasilan pembangunan nasional.

Dilatarbelakangi oleh perkembangan teknologi khususnya di wilayah Kemayoran dan sekitarnya Jakarta Pusat yang cukup kompetitif, maka pada tahun 2011 PT. Surya Madju Anugrah yang berlokasi di Jl. Kepu Timur Raya No. 84 Kemayoran Jakarta Pusat, Herman Tan sebagai Direktur utama mengambil kesempatan untuk mendirikan suatu usaha yang bergerak dibidang jasa printing dan media cetak khususnya output plate /CTP (Computer to Plate). CTP (Computer to Plate) merupakan suatu proses pracetak yang mana citra digital dari komputer ditransfer secara langsung ke plate yang digunakan oleh mesin cetak. Dengan proses ini maka kita tidak perlu lagi membuat film (atau negatif) yang lalu dimounting sesuai ukuran plate dan di rekam/sinar ke plate cetak. Kualitas sumber daya manusia didukung oleh 53 tenaga ahli yang terampil dan cukup berpengalaman, meliputi *manager*, kepala bagian produksi, staff deskprint, staff

administrasi, cashier, marketing, staff gudang, operator mesin dan kurir. Semua bersama-sama memiliki komitmen yang kuat dalam ikut membangun suksesnya perusahaan tersebut.

#### **4.1.1.2. Visi dan Misi**

##### **Visi**

Menjadi Perusahaan penyedia jasa Offset Printing dan media cetak yang berkarakter, inovatif, dan produktif serta dapat menghasilkan sesuatu nilai tambah baru yang memberi manfaat bagi kepuasan pelanggan.

##### **Misi**

Membangun Usaha penyedia jasa Offset Printing dan media cetak yang mampu memberikan pelayanan dan hasil yang baik bagi kepuasan pelanggan.

Menciptakan sebuah inovasi untuk terciptanya nilai tambah didalam sebuah Produk yang dapat menguntungkan dan menciptakan peluang usaha yang bersaing dibidangnya.

Menghadirkan Lapangan Pekerjaan yang Profesional dengan situasi kerja yang produktif.

#### **4.1.1.3. Logo PT. Surya Madju Anugrah**

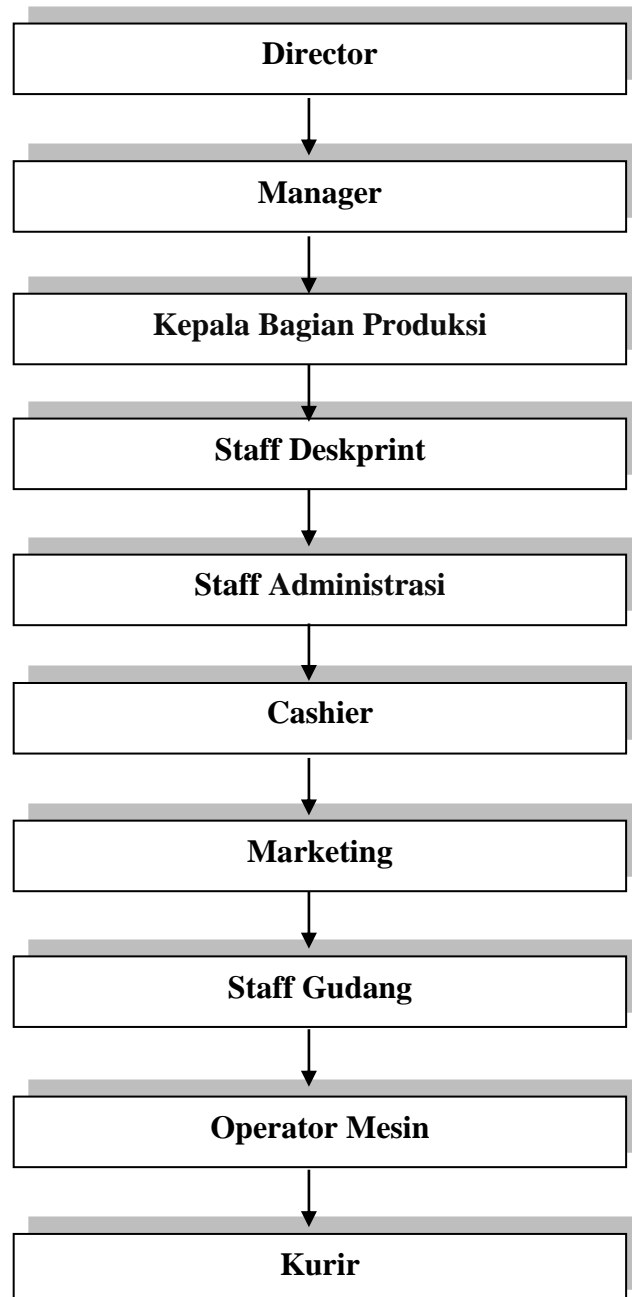


*Sumber : Profil PT. Surya Madju Anugrah*

#### 4.1.1.4. Struktur Organisasi

Gambar 4.2

Struktur Organisasi *PT. Surya Madju Anugrah*



Sumber : Struktur Organisasi *PT. Surya Madju Anugrah*

#### **4.1.1.5. Deskripsi dan Aktifitas Kerja Perusahaan**

Berikut ini pembagian wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan, berdasarkan uraian pekerjaan struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

##### **1. *Director***

Tugas dan wewenang :

- a. Merupakan posisi tertinggi di dalam perusahaan, yang dimana memiliki wewenang penuh dalam pengambilan keputusan
- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan semua kegiatan-kegiatan yang ada di dalam perusahaan
- c. Mengotorisasi semua dokumen yang berhubungan dengan jalannya kegiatan yang ada di perusahaan
- d. Menerima laporan, keluhan atau saran yang diterima dari masing-masing karyawan secara langsung atau melalui Manager
- e. Menjalin kerja sama dengan CEO-CEO dari perusahaan percetakan yang lain

##### **2. *Manager***

Tugas dan Wewenang :

- a. Melaksanakan kebijakan perusahaan, sistem dan prosedur serta pengawasan internal dengan baik dan benar di bawah naungan dari pemilik perusahaan
- b. Bertanggung jawab penuh atas pencapaian target tiap bulan
- c. Mengoptimalkan kinerja agar dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan
- d. Mencari solusi dan ide-ide dalam kemajuan perusahaan dengan mempelajari persaingan pasar

- e. Memimpin semua karyawan yang meliputi Kepala bagian Produksi, Staff Deskprint, Adm, Staff Gudang, Cashier, Marketing, Operator Mesindan Kurir
- f. Menerima laporan complain dari Customer dan mencari jalan keluar atau solusi
- g. Membuat budget bulanan untuk operasional serta menghitung dan membagikan gaji karyawan mingguan dan bulanan

### **3. Kepala Bagian Produksi**

Tugas dan Wewenang :

- a. Mengawasi semua kegiatan proses produksi yang berlangsung di lantai pabrik
- b. Mengkoordinir dan mengarahkan setiap bawahannya serta menentukan pembagian tugas bagi setiap bawahannya.
- c. Mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan produksi agar dapat mengetahui kekurangan dan penyimpangan/kesalahan sehingga dapat dilakukan perbaikan untuk kegiatan berikutnya.

### **4. Staff Deskprint**

Tugas dan Wewenang :

- a. Menerima dan Melayani file customer dengan baik yang ingin membuat print plate
- b. Menerima keluhan customer langsung apabila ada problem dari file hasil printan plate
- c. Menerima formulir email langsung dari kasir lalu membuka email dan mendownload file dari customer dan memproses.

- d. Meminta Acc file dari customer itu sendiri setelah file dianggap benar, lalu deskprint membuat Accurate dimana jumlah dari prinan Customer.
- e. Setelah selesai pembuatan Accurate lalu Mempersilahkan Customer untuk membayar ke bagian kasir.

#### **5. *Staff Adminstrasi***

Tugas dan Wewenang :

- a. Melaksanakan sistem dokumentasi yang baik dan rapi
- b. *Input* data laporan kas masuk dibawah wewenang Manager
- c. *Input* data laporan piutang dibawah wewenag Manager
- d. *Input* data laporan hutang dibawah wewenang Manajer
- e. Membuat expences claim bukti-bukti penggunaan uang baik untuk operasional staff maupun operasional manager
- f. Membuat komisikaryawan, dan Flash Report setiap bulan.
- g. Membuat faktur pajak keluaran, memo retur, faktur penjualan (*invoice*), surat jalan dan kwitansi
- h. Membuat penagihan invois secara rutin kepada pelanggan
- i. Memonitor keluar masuknya pendapat dan pengeluaran
- j. Mengawasi aktivitas yang dilakukan oleh kasir

#### **6. *Cashier***

Tugas dan Wewenang :

- a. Menjalankan dan melayani proses penjualan dan pembayaran dari Customer
- b. Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk dan promosi



- c. Mengangkat telfon masuk, dan membuat formulir email
- d. Bertanggung jawab atas semua pengeluaran uang kas kecil
- e. Bertanggung jawab atas pemakaian dan pembelian ATK (Alat Tulis Kantor)
- f. Aktif berkomunikasi dengan semua pihak yang terkait sehingga diperoleh informasi yang akurat dan *up to date*
- g. Melakukan pengecekan atas stok barang yang tersedia dan yang habis lalu mengonfirmasi kepada Staff Administrasi
- h. Menerima complain langsung maupun via telfon dari customer atas permasalahan ketidak sesuaian yang diharapkan hasil cetak plate seperti rontok, kurang bersih, bergaris dll
- i. Memberi perintah kepada Collector/kurir untuk mengantar pesanan barang sekaligus melakukan penagihan, tukar faktur, kontra bon atau penukaran giro dengan pelanggan
- j. Melaksanakan sistem dokumentasi yang baik dan rapih

## **7. Marketing**

Tugas dan Wewenang :

- a. Bertanggung jawab kepada Direktur dan bertugas untuk mencari orderan dengan melobi perusahaan-perusahaan
- b. Mencapai target perusahaan
- c. Memastikan kepuasan pelanggan
- d. Memantau dan mengikuti perkembangan pasar
- e. Aktif berkomunikasi dengan dunia luar untuk informasi yang *up to date*

## **8. *Staff Gudang***

Tugas dan Wewenang :

- a. Melaksanakan instruksi dari atasan langsung/tidak langsung yang disampaikan secara lisan dan tulisan guna mencapai produktifitas kinerja perusahaan.
- b. Memberikan masukan yang positif untuk membangun kemajuan gudang dan perusahaan.
- c. Turut menjaga kebersihan, keselamatan kerja dan keutuhan barang didalam gudang.
- d. Membantu Proses bongkar muat barang.
- e. Membantu mengecek perlengkapan/ jumlah/ kondisi atas bahan-bahan cetakan
- f. Mempacking barang - barang yang akan dikirim dengan benar.

## **9. *Operator Mesin***

Tugas dan Wewenang :

- a. Mempersiapkan air pembasah pada mesin dan menyiapkan jenis plate sesuai kebutuhan
- b. Mencetak file pada plate yang dikirim oleh deskprint ke bagian Computer khusus plate sesuai dengan jumlah job order dan jenis plate
- b. Mengonfirmasi kepada kasir setelah selesai di cetak
- c. Aktif berkomunikasi dalam satu tim produksi, kasir dan deksprint demiantisipasi kesalahan.

## 10. Kurir

Tugas dan Wewenang :

- a. Mengantar pesanan barang kepada pelanggan serta mengambil file dari pelanggan sesuai dengan perintah Admin/kasir
- b. Melakukan penagihan, tukar faktur, kontra bon atau penukaran giro dengan pelanggan-pelanggan
- c. Memberikan informasi kepada pelanggan mengenai perubahan harga dan promosi.

### 4.1.2. Deskriptif Data Responden

#### 4.1.2.1. Jenis Kelamin

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
Laki – Laki	29	55,8 %
Perempuan	23	44,2 %
Total	52	100 %

*Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebanyak 29 (55,8%) laki-laki dan 23 (44,2%) perempuan.

#### 4.1.2.2. Usia Responde

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah responden (orang)	Persentase %
< 25 Tahun	16	30,8 %
25 – 35 Tahun	28	84,6 %
> 35 Tahun	8	15,4 %
Total	52	100 %

*Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017*

Dari tabel 4.4 terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat memiliki umur 25 tahun sebanyak 16 Orang (30,8 %) sebagian besar memiliki umur 25 - 35 tahun sebanyak 28 orang (84,6%) dan paling sedikit berumur lebih dari 35 tahun sebanyak 8 orang (15,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat berada pada umur produktif, sehingga diharapkan memiliki semangat yang besar untuk meraih prestasi kerja yang lebih baik lagi dengan meningkatkan produktivitas kerja.

#### 4.1.2.3. Masa Kerja

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
0-2 th	25	48,1 %
2-5 th	21	40,4 %
5 > th	6	11,5 %
Total	52	100 %

*Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017*

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat memiliki masa kerja di bawah 0 - 2 tahun sebanyak 25

orang (48,1%), masa kerja 2 - 5 tahun sebanyak 21 orang (40,4%), dan masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 6 orang (11,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang betah terhadap pekerjaannya yang dibuktikan dengan responden 48,1% dari 52 Responden mempunyai masa kerja 0-2 tahun.

#### 4.1.2.4. Pendidikan

**Tabel 4.6**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SLTA	26	50,0 %
Diploma	22	42,3 %
Sarjana (S1)	4	7,7 %
Total	52	100 %

*Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017*

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 26 orang (50,0%), Diploma sebanyak 22 orang (42,3%) dan Sarjana sebanyak 4 orang (7,7%). Berdasarkan kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat memiliki sumber daya pegawai dengan tingkat latar pendidikan yang tergolong cukup baik dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

#### 4.1.3. Pengujian Persyaratan Analisis

##### 4.1.3.1. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan data Primer. Data dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang

diberikan. Sebelum suatu kuesioner yang merupakan instrumen dalam penelitian digunakan secara luas terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap 52 responden untuk mengukur reliabilitas dan validitas dari alat ukur tersebut.

1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kompensasi  $X_1$

Data variabel Kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.01 sampai dengan X1.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai  $r$  tabel, dengan kriteria:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $>$  0,273 maka valid
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $<$  0,273 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kompensasi  $X_1$  yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1P1	0,273	0,488	Valid
X1P2	0,273	0,629	Valid
X1P3	0,273	0,411	Valid
X1P4	0,273	0,359	Valid
X1P5	0,273	0,365	Valid
X1P6	0,273	0,487	Valid
X1P7	0,273	0,484	Valid
X1P8	0,273	0,345	Valid
X1P9	0,273	0,358	Valid
X1P10	0,273	0,531	Valid

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2017*

Uji validitas variabel Keterampilan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Corrected Item-Total

Correlation > 0.273) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Kompensasi seluruhnya dapat dikatakan valid.

2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kepemimpinan X<sub>2</sub>

Data variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.01 sampai dengan X1.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0,273 maka valid
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0,273 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan X<sub>2</sub> yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X2P1	0,273	0,428	Valid
X2P2	0,273	0,351	Valid
X2P3	0,273	0,388	Valid
X2P4	0,273	0,427	Valid
X2P5	0,273	0,332	Valid
X2P6	0,273	0,337	Valid
X2P7	0,273	0,346	Valid
X2P8	0,273	0,334	Valid
X2P9	0,273	0,373	Valid
X2P10	0,273	0,432	Valid

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2017*

Uji validitas variabel Keterampilan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (Corrected Item-Total

Correlation > 0.273) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Kepemimpinan seluruhnya dapat dikatakan valid.

### 3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Y

Data variabel Kepuasan Kerja (Y) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y.01 sampai dengan Y.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0,273 maka valid
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0,273 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja Y yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
YP1	0,273	0,459	Valid
YP2	0,273	0,355	Valid
YP3	0,273	0,351	Valid
YP4	0,273	0,446	Valid
YP5	0,273	0,364	Valid
YP6	0,273	0,375	Valid
YP7	0,273	0,352	Valid
YP8	0,273	0,419	Valid
YP9	0,273	0,369	Valid
YP10	0,273	0,487	Valid

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2017*

Uji validitas variabel Keterampilan dilakukan terhadap 10 item pernyataan.

Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (Corrected Item-Total



Correlation > 0.273) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Kepuasan Kerja seluruhnya dapat dikatakan valid.

#### 4.1.3.2. Realibilitas

##### 1) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)

**Tabel 4.10**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	10

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 4.10 untuk uji reliabilitas variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) diperoleh Cronbach's Alpha (0,776 > 0,600) sehingga variabel Fasilitas Belajar (X<sub>1</sub>) yang dinilai dengan 10 butir pertanyaan reliabel dan dapat digunakan variabel penelitian.

##### 2) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.11**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.702	10

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 4.11 untuk uji reliabilitas variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) diperoleh Cronbach's Alpha (0,702 > 0,600) sehingga variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) yang dinilai dengan 10 butir pertanyaan reliabel dan dapat digunakan variabel penelitian.

### 3) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel 4.12**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.733	10

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 4.12 untuk uji reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (Y) diperoleh Cronbach's Alpha ( $0,733 > 0,600$ ) sehingga variabel Kepuasan Kerja (Y) yang dinilai dengan 10 butir pertanyaan reliabel dan dapat digunakan variabel penelitian.

#### 4.1.3.3. Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik ini penelitian menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokolerasi untuk mendeteksi adanya penyimpangan uji asumsi klasik penulis menggunakan alat bantu komputer program SPSS versi 16.0.

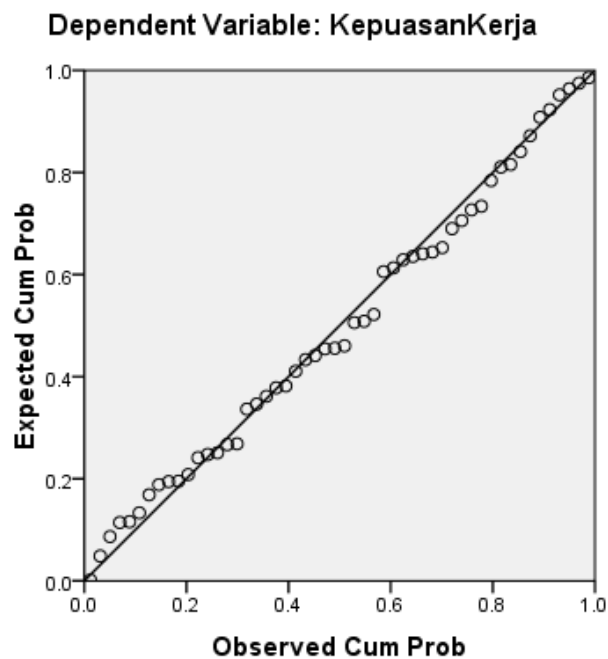
##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi, variable dependent kompensasi dan kepemimpinan serta variabel independen kepuasan kerja atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.13**

**Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

Dengan melihat tampilan grafik histogram pada Gambar 4.13 dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi mendekati normal penyebarannya mengikuti arah sumbu diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model nilai residual yang terdistribusi normal. Dengan demikian uji asumsi klasik normalitas untuk analisa regresi berganda sudah terpenuhi atau nilai residual terdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Untuk menguji apakah tidak adanya multikolinearitas antara sesama variabel bebas yang ada dalam model atau dapat dikatakan tidak adanya hubungan linear yang sempurna antara variabel bebas yang ada dalam model maka dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance InflationFactor.*)

**Tabel 4.14**

**Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity	Statistics
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Kompensasi	.900	1.111
Kepemimpinan	.900	1.111

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Dari tabel 4.14 di atas, pengujian multikolinearitas diketahui dari nilai VIF setiap prediktor. Jika nilai VIF prediktor tidak melebihi 10, maka dapat kita katakan bahwa data kita terbebas dari persoalan multikolinearitas. Pada tabel di atas nilai VIF variable untuk Kompensasi X1 adalah 1.111, dan kepemimpinan X2 adalah 1.111. Sedangkan nilai tolerance variable Kompensasi X1 yaitu sebesar 0,900, dan Kepemimpinan X2 sebesar 0,900. Dari hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas pada penelitian ini tidak terjadi multikoliniearitas.

**c. Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Didalam uji autokorelasi apabila nilai statistik d berada di antara dU (1.54) dan 4-dU (2,46), maka tidak terjadi autokorelasi, Winarno (2007). **Bahwa apabila Durbin Watson adalah -2 sampai 2 tidak dijumpai adanya autokorelasi.**

Atau dengan Ketentuan:

1. Angka D-W dibawah -2 berarti terjadi autokorelasi
2. Angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terjadi autokorelasi
3. Angka D-W diatas 2 berarti terjadi autokorelasi

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.551 <sup>a</sup>	.304	.276	.37675	1.280

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

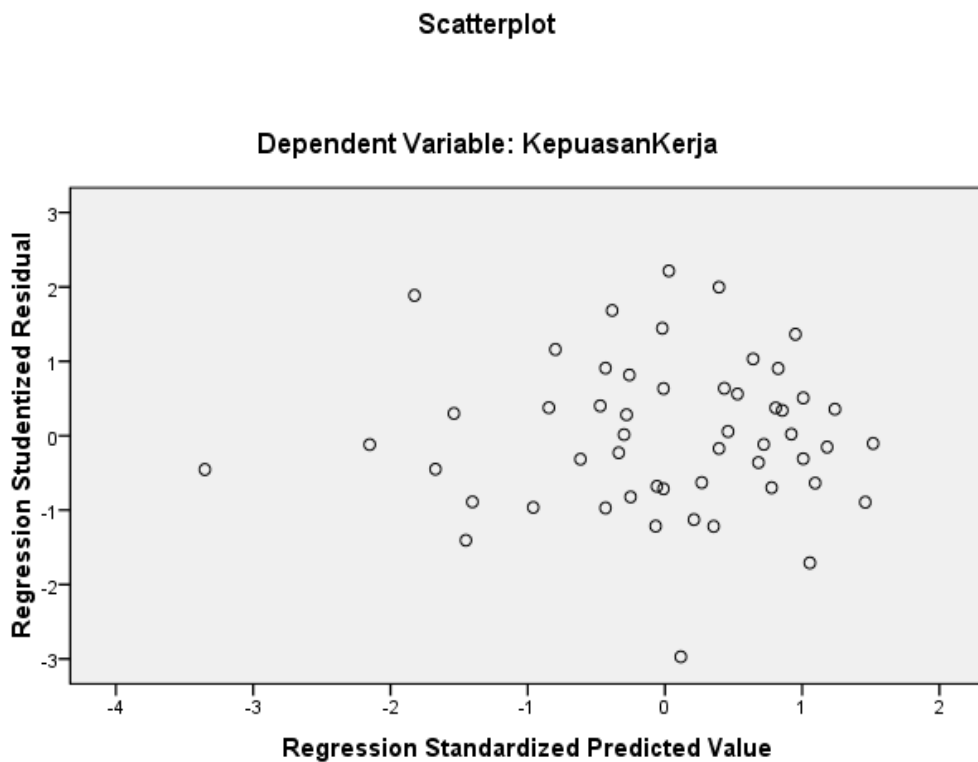
*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel autokorelasi tersebut hasil Durbin-watson (DW) adalah sebesar, 1.280 atau berada pada criteria DW hitung diantara -2 sampai+2 ini berarti tidak ada Autokorelasi. Maka penelitian ini tidak terjadi Autokorelasi Sehingga kesimpulannya adalah Uji Autokorelasi terpenuhi.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. seperti terlihat pada gambar dibawah ini :

**Gambar 4.16**



*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

Dari hasil output gambar 4.16 scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta sebaran baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk

memprediksi Kepuasan Kerja karyawan berdasarkan masukan dari variabel-variabel independennya (Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2)).

#### 4.1.4. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

##### 4.1.4.1. Analisis Regresi

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linear ganda. Hasil analisis regresi linear ganda menggunakan software SPSS menghasilkan tiga tabel utama yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil uji Koefisien Korelasi (R)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 <sup>a</sup>	.304	.276	.37675

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel Model Summary diatas diperoleh nilai koefisien korelasi  $R = 0,551$ . Maka nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) =  $r^2 \times 100 \% = 0,304 \times 100 \% = 30,4\%$ , Koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan simultan antara variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel dependen (Y) adalah 0,551. Koefisien determinasi ganda atau R Square = 0,304, angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 30,4%. Atau variabel Y secara simultan dapat dijelaskan oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 30,4%.

Hasil analisis berikutnya adalah tabel anova digunakan untuk pengujian hipotesis ketiga yaitu pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.18**

**Anova Regresi Linier Ganda Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap  
Kepuasan Kerja**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.039	2	1.520	10.706	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.955	49	.142		
	Total	9.994	51			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

Uji ANOVA menghasilkan angka F sebesar 10.706 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,000 karena angka probabilitas  $0,000 < \text{dari } 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterimasehingga model regresi ini layak untuk digunakan dalam memprediksi Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, Kompensasi, Kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:



**Tabel 4.19**  
**Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.354	.504		2.689	.010
Kompensasi	.117	.122	.120	.958	.343
Kepemimpinan	.563	.141	.501	3.992	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan hasil perhitungan konstanta dan koefisien beta diketahui persamaan regresi berganda untuk variabel X sebagai berikut :

$$Y=1.354 + 0.117 X_1 + 0.563 X_2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta a sebesar = 1.354, artinya bahwa jika Kompensasi  $X_1$ , Kepemimpinan  $X_2$  tidak ada maka Kepuasan Kerja Y akan bernilai positif sebesar 1.354.
- b. Nilai koefisien regresi  $X_1$  (Kompensasi)  $b_1 = 0,117$  dianggap Konstan atau 0 (nol), maka setiap peningkatan 1 satuan variabel  $X_1$  (Kompensasi) akan menambah variabel Y (Kepuasan Kerja) 0,117.
- c. Nilai koefisien regresi  $X_2$  (Kepemimpinan) sebesar  $b_2 = 0,563$ , menunjukkan bahwa jika  $X_2$  (Kepemimpinan) dianggap konstan atau 0 (nol), maka setiap peningkatan 1 satuan variabel  $X_2$  (Kepemimpinan) akan menambah variabel Y (Kepuasan Kerja) 0,563.

#### 4.1.5. Pengujian Hipotesis

##### 4.1.5.1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Pengujian menggunakan uji t dengan  $df = N - 2$  atau  $df = 50$  dengan tingkat signifikansi 5% di peroleh nilai t tabel sebesar 2.009. Jika probabilitas nilai t hitung  $> t$  tabel atau nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dan jika probabilitas nilai t hitung  $< t$  tabel atau nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t juga bisa dilakukan dengan bantuan *software* SPSS Versi 16 sebagai berikut :

**Tabel 4.20**

#### Uji t Hipotesis Pertama

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.354	.504		2.689	.010
	X1 Kompensasi	.117	.122	.120	.958	.343
	X2 Kepemimpinan	.563	.141	.501	3.992	.000

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

*Sumber : Data SPSS 16*

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas dilakukan pengujian secara parsial (sendiri sendiri) variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y.

1) Pengaruh parsial  $X_1$  terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0,117$ . Hipotesis statistik variabel Y.

Ha : Ada pengaruh secara parsial variabel  $X_1$  terhadap Y

Ho : Tidak ada pengaruh secara parsial variabel  $X_1$  terhadap Y

Kriteria pengujian :

Pada t-tabel diperoleh nilai t nya sebesar 2,009. Maka hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah :

a) Apabila Nilai t hitung  $>$  t tabel atau Nilai Sig  $<$  0,05; maka Ho ditolak dan Ha diterima

b) Apabila Nilai t hitung  $<$  t tabel atau Nilai Sig  $>$  0,05; maka Ho diterima dan Ha ditolak

- Berdasarkan output SPSS pada tabel *coefficients* dapat diketahui nilai t hitung = 0,958 nilai t tabel = 2,009 dengan probabilitas Sig = 0,343
- Karena t hitung  $0,958 <$  t tabel 2,009 atau nilai sig (0,343)  $>$  0,05 ; atau nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  (kompensasi) sebesar 0,958 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 50$  sebesar 2,009 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Jadi kesimpulan nya secara parsial variabel Kompensasi  $X_1$  tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Y.

2) Pengaruh parsial  $X_2$  terhadap  $Y$  ditunjukkan oleh koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2 = 0,563$ . Hipotesis statistik yang diajukan adalah :

$H_a$  : Ada pengaruh secara parsial variabel  $X_2$  terhadap  $Y$

$H_o$  : Tidak ada pengaruh secara parsial variabel  $X_2$  terhadap  $Y$

Kriteria Pengujian

a) Apabila Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau Nilai Sig  $<$  0,05; maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima

b) Apabila Nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau Nilai Sig  $>$  0,05; maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak

- Berdasarkan output SPSS pada tabel *coefficients* dapat diketahui nilai  $t$  hitung = 3,992  $t$  tabel = 2,009 dengan probabilitas Sig = 0,000

- Karena  $t$  hitung 3,992  $>$   $t$  tabel 2,009 atau nilai Sig (0,000)  $<$  0,05; atau nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  (kepemimpinan) sebesar 3,992 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 49$  sebesar 2,009 maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya secara parsial variable Kepemimpinan  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan  $Y$ .

#### 4.1.5.2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Jika kita menggunakan taraf signifikansi (0,05), jika nilai probabilitas  $<$  0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang

signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F bisa dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 16 sebagai berikut :

**Tabel 4.21**

**Uji f Hipotesis**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.039	2	1.520	10.706	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.955	49	.142		
	Total	9.994	51			

a. Predictors: (Constant), X2 Kepemimpinan, X1 Kompensasi

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

*Sumber : Data SPSS 16*

Untuk membuktikan apakah secara simultan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y, maka dilakukan pengujian melalui uji f dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Merumuskan  $H_a$  dan  $H_o$  dalam bentuk kalimat :

- c) Apabila Nilai F hitung  $> F$  tabel atau Nilai Sig  $< 0.05$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- d) Apabila Nilai F hitung  $< F$  tabel atau Nilai Sig  $> 0.05$ , maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dalam kalimat Kriteria hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

- c.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d.  $H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya Uji F untuk melihat pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerjasecara simultan perlu dilihat hasil perhitungan dalam *model ANOVA*, khususnya angka  $F$  diatas. Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 16.0 pada tabel diatas diketahui besar  $F$  hitung = 10.706. Jika dibandingkan dengan nilai  $F$  tabel dengan menggunakan probabilitas 0,5 maka diketahui nilai  $F$  tabel = 0,05 (k-1). (n-k) = 0,05 (3-1) . (52-3) = 3,190 maka dapat diketahui bahwa  $F$  hitung >  $F$  table atau 10.706 > 3,190 atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, ada hubungan linier antara variabel Kompensasi, Kepemimpinan dengan variabel Kepuasan Kerja. Kesimpulannya variabel Kompensasi, Kepemimpinan secara simultan mempengaruhi Kepuasan Kerja di PT. Surya Madju Anugrah.

#### **4.2. Pembahasan Penelitian**

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian, ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel dapat dibuktikan realibilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliable

maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian

#### **4.2.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja**

Uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kepuasan kerja, dengan didapat hasil uji – t kompensasi dengan nilai  $0,958 < t \text{ tabel } 2,009$  atau nilai sig  $(0,343) > 0,05$ . Adanya angka yang tidak signifikan atau lemah mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh antara kompensasi dengan meningkatnya kepuasan kerja PT Surya Madju Anugrah.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang kompensasi yang didapatkan, Item dengan nilai rata-rata terkecil adalah item pernyataan ketiga yaitu pemberian insentif oleh perusahaan, seperti upah lembur, uang makan dan bonus kepada saudara sangat memuaskan. Berarti dapat disimpulkan bahwa kemungkinan kompensasi ataupun insentif yang diberi kan oleh perusahaan kurang layak atau nilainya masih rendah. Sehingga perlu mengevaluasi kembali pemberian insentif yang layak kepada karyawan guna untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja dan semangat karyawan. Sedangkan item yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu pernyataan keempat adalah Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan. Dengan menjadi seorang karyawan sudah pasti mendapat imbalan atau berupa gaji yang sudah disepakati sebelumnya dari perusahaan.

#### **4.2.2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung  $3,992 > t$  tabel  $2,009$  atau nilai Signifikan  $(0,000) < 0,05$ ; atau nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  (kepemimpinan) sebesar  $3,992$  sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 49$  sebesar  $2,009$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya secara parsial variable Kepemimpinan  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan  $Y$  PT. Surya Madju Anugrah, artinya bahwa kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan agar bisa mencapai tujuan perusahaan dan dapat memacu kinerjanya karena pemimpin merupakan penggerak utama dalam mempengaruhi dan memotivasi para karyawan. Dalam organisasi yang dipimpin dengan kepemimpinan yang tepat dengan peran yang aktif dilakukan baik oleh pimpinan maupun bawahan secara seimbang akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai yang bersangkutan. Keputusan yang diperoleh dari pimpinan karena dapat menggunakan kesempatan ikut berperan aktif mendorong bawahan untuk berprestasi dalam bidang tugasnya. Sebaliknya dalam organisasi yang dipimpin dengan kepemimpinan yang tidak tepat melalui peran aktif yang hanya dilakukan oleh satu pihak saja maka akan menimbulkan ketidakseimbangan dan ketidakseimbangan yang timbul dalam suatu organisasi akan menimbulkan ketidakpuasan (Sutarto, 2009:32).

#### **4.2.3. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji  $F$  menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), secara bersama-sama atau simultan memengaruhi kepuasan kerja ( $Y$ ) secara positif dan signifikan.



Hal ini bisa dilihat dari nilai F pada uji – F sebesar 10,706 dengan tingkat sig. 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,005$  dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Jadi semakin tinggi kompensasi (X1), kepemimpinan (X2), maka semakin meningkat pula kepuasan kerja (Y) pegawai PT. Surya Madju Anugrah. Nilai Adjust R Square sebesar 0,276 (27,6%) atau bisa diartikan bahwa kompensasi, dan kepemimpinan mampu menjelaskan sebesar 27,6% kepuasan kerja PT. Surya Madju Anugrah.

Jadi, dari hasil penelitian ini, secara parsial kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dari hasil kuesioner pada pernyataan ketiga yaitu pemberian insentif oleh perusahaan, seperti upah lembur, uang makan dan bonus kepada saudara sangat memuaskan memiliki nilai paling rendah yaitu 2,65%. Lain halnya dengan kepemimpinan yang memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Mungkin dari situlah sebab terjadinya turn over karyawan dan mungkin sebagian disebabkan oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## BAB 5

### Kesimpulan dan Saran

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Surya Madju Anugrah, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat dengan didapat hasil uji – t kompensasi dengan nilai  $0,958 < t \text{ tabel } 2,009$  atau nilai sig  $(0,343) > 0,05$ . Berarti factor kecilnya kompensasi yang diterima karyawan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya pengaruh kompensasi terhadap karyawan disebabkan karena jumlah kompensasi yang diberikan terhadap karyawan.
2. Dari hasil pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat dengan t-hitung sebesar 3,992 dan tingkat signifikansi 0.000.
3. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,276. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan *Kompensasi (X1)* dan *Kepemimpinan (X2)* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat 27,6%. Sedangkan sisanya

sebesar 72,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Peneliti menyarankan kepada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat agar meningkatkan tingkat kepuasan karyawannya, melalui pemberian kompensasi yang sepadan dengan kinerja karyawan, misal dengan memberikan bonus bulanan, uang makan dan uang lembur yang memuaskan. Selain itu kompensasi juga dapat diberikan langsung dari atasan kepada pegawai yang rajin masuk atau tidak yang pernah terlambat agar karyawan semakin menyenangi dan mencintai pekerjaannya, serta merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan sehingga mereka bersedia mencapai tujuan perusahaan.
2. Peneliti menyarankan kepada PT. Surya Madju Anugrah Jakarta Pusat agar tetap menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, memberikan teladan, dan memotivasi karyawan serta dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat dan ide-ide demi kebaikan dan kemajuan perusahaan.
3. Dari hasil penelitian ini penulis menyarankan kepada peneliti yang lain, yang akan meneliti kepuasan kerja agar memasukan variabel yang lain yang secara teoritis mempengaruhi kepuasan kerja.

## Lampiran 1. Kuesioner

### KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA MADJU ANUGRAH

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk: *Isilah identitas dengan tanda silang (X) sesuai dengan identitas Anda pada kolom yang telah disediakan.*

- Nama : .....
- Umur : ( ) < 20 Thn, ( ) 20-25 Thn, ( ) 25-35 Thn,  
( ) > 35Thn
- Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki( ) Perempuan
- Pendidikan Terakhir : ( ) S1  
( ) Diploma  
( ) SMA/Sederajat
- Jabatan : .....
- Lama Bekerja : ( ) 0-2 Thn , ( ) 2-5 Thn, ( ) > 5 Thn

#### B. PETUNJUK UMUM KUESIONER

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, yang di dalamnya tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga memungkinkan Anda untuk secara bebas memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda.

C. Isilah kuesioner di bawah ini dengan cara memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Anda pilih.

#### **Keterangan:**

1. Sangat Setuju = ST
2. Setuju = S
3. Netral= N
4. Tidak Setuju = TS
5. Sangat Tidak Setuju = STS

1. Kompensasi X<sub>1</sub>

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>ST</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>JML</b>
<b>1.</b>	Gaji yang diterima sesuai harapan	2	20	16	10	4	<b>52</b>
<b>2.</b>	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan	3	19	22	8	-	<b>52</b>
<b>3.</b>	Pemberian insentif oleh perusahaan, seperti upah lembur, uang makan dan bonus kepada saudara sangat memuaskan	1	7	23	17	4	<b>52</b>
<b>4.</b>	Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan	1	45	4	2	-	<b>52</b>
<b>5.</b>	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	2	13	30	6	1	<b>52</b>
<b>6.</b>	Tunjangan Hari Raya yang sesuai dengan aturan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2013	1	26	19	6	-	<b>52</b>
<b>7.</b>	Tunjangan yang saudara terima sebagai imbalan atas hasil kerja di perusahaan sangat memuaskan	1	7	28	13	3	<b>52</b>
<b>8.</b>	merasa puas dengan bonus yang diberikan perusahaan terhadap prestasi kerja	-	6	27	17	2	<b>52</b>
<b>9.</b>	Gaji yang saudara terima sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan saudara	2	21	23	6	-	<b>52</b>
<b>10.</b>	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga	2	30	16	2	2	<b>52</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>194</b>	<b>208</b>	<b>87</b>	<b>16</b>	<b>520</b>

## 2. Kepemimpinan X<sub>2</sub>

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>ST</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>JML</b>
<b>1.</b>	Pimpinan memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran	2	37	12	1	-	<b>52</b>
<b>2.</b>	Pimpinan senang menerima saran dari bawahannya	1	23	20	8	-	<b>52</b>
<b>3.</b>	Pimpinan memperhatikan kemakmuran dan kesejahteraan karyawan	1	6	34	10	1	<b>52</b>
<b>4.</b>	Pimpinan menerima keluhan kesah karyawannya	5	37	8	2	-	<b>52</b>
<b>5.</b>	Pimpinan suka mempertimbangkan perasaan pribadi karyawan sebelum bertindak	-	5	34	12	1	<b>52</b>
<b>6.</b>	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya	8	4	19	16	5	<b>52</b>
<b>7.</b>	Pimpinan menciptakan hubungan kerja yang kondusif (menyenangkan)	4	20	24	2	2	<b>52</b>
<b>8.</b>	Pimpinan sangat perhatian terhadap pekerjaan saya	2	24	25	1	-	<b>52</b>
<b>9.</b>	Pimpinan memberikan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi kerja	-	5	31	13	3	<b>52</b>
<b>10.</b>	Pimpinan memberikan kesempatan untuk ikut serta memberikan saran	1	28	17	5	1	<b>52</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>24</b>	<b>189</b>	<b>224</b>	<b>70</b>	<b>13</b>	<b>520</b>

### 3. Kepuasan Kerja Y

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>ST</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>JML</b>
<b>1.</b>	Merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang ini	2	29	18	2	1	<b>52</b>
<b>2.</b>	Penghargaan yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	-	13	35	3	1	<b>52</b>
<b>3.</b>	Bersemangat bekerja, karena tidak ada sanksi jika terlambat datang	3	2	17	18	12	<b>52</b>
<b>4.</b>	Perputaran karyawan yang terjadi ditempat saudara bekerja sangat tinggi	6	33	8	4	1	<b>52</b>
<b>5.</b>	Bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan menurut saya belum sesuai	18	30	3	-	1	<b>52</b>
<b>6.</b>	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan	1	35	10	3	3	<b>52</b>
<b>7.</b>	Terdapat suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja	15	32	2	1	2	<b>52</b>
<b>8.</b>	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya	8	34	5	4	1	<b>52</b>
<b>9.</b>	Saya datang dan pulang kantor sesuai dengan jam kerja yang telah di tetapkan	12	33	5	2	-	<b>52</b>
<b>10.</b>	Infrastruktur yang di miliki perusahaan tempat bekerja sangat baik	2	14	23	13	-	<b>52</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>255</b>	<b>126</b>	<b>50</b>	<b>22</b>	<b>520</b>

## Lampiran 2. Data Responden

**Tabel 4.3**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
Laki – Laki	29	55,8 %
Perempuan	23	44,2 %
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017*

**Tabel 4.4**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah responden (orang)</b>	<b>Persentase %</b>
< 25 Tahun	16	30,8 %
25 – 35 Tahun	28	84,6 %
> 35 Tahun	8	15,4 %
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017*

**Tabel 4.5**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
0-2 th	25	48,1 %
2-5 th	21	40,4 %
5 > th	6	11,5 %
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017*

**Tabel 4.6**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SLTA	26	50,0 %
Diploma	22	42,3 %
Sarjana (S1)	4	7,7 %
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017*



### Lampiran 3. Tabulasi Hasil Kuesioner

#### Kompensasi X<sub>1</sub>

No	Jawaban Responden										Total Nilai	Nilai Rata - rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40	4.00
2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	31	3.10
3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	30	3.00
4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	3	38	3.80
5	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	24	2.40
6	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	3.70
7	4	4	2	3	4	3	2	2	3	4	31	3.10
8	1	3	1	4	3	2	3	2	3	4	26	2.60
9	2	2	1	4	2	2	3	2	3	4	25	2.50
10	3	2	2	4	3	3	2	4	2	4	29	2.90
11	4	3	1	4	3	2	3	3	4	4	31	3.10
12	4	4	2	5	3	3	3	1	3	4	32	3.20
13	2	2	2	4	3	2	3	3	4	4	29	2.90
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
15	2	2	2	4	3	3	3	2	4	4	29	2.90
16	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	35	3.50
17	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	37	3.70
18	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	30	3.00
19	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	29	2.90
20	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37	3.70
21	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	3.80
22	1	4	3	4	3	4	3	2	4	4	32	3.20
23	3	3	5	4	2	3	3	3	4	3	33	3.30
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.90
25	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	32	3.20
26	5	4	4	4	3	3	3	3	2	4	35	3.50
27	4	4	3	4	2	4	3	2	2	4	32	3.20
28	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	20	2.00
29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3.10
30	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	29	2.90
31	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	33	3.30
32	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	31	3.10
33	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	34	3.40

34	1	3	1	3	4	4	1	1	4	1	23	2.30
35	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	30	3.00
36	2	3	2	4	2	3	3	2	3	4	28	2.80
37	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	35	3.50
38	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	25	2.50
39	3	5	2	4	4	4	4	3	4	4	37	3.70
40	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	34	3.40
41	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	36	3.60
42	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	31	3.10
43	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	39	3.90
44	2	2	3	4	3	4	1	2	3	3	27	2.70
45	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	30	3.00
46	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	29	2.90
47	3	2	2	4	1	4	2	4	3	3	28	2.80
48	2	3	3	4	4	4	2	2	5	3	32	3.20
49	4	4	2	4	3	4	2	2	4	4	33	3.30
50	5	3	2	4	4	4	3	3	3	3	34	3.40
51	4	5	2	4	4	3	2	3	4	4	35	3.50
52	3	5	3	4	5	4	3	3	3	5	38	3.80
<b>JML</b>	<b>3.115</b>	<b>3.327</b>	<b>2.654</b>	<b>3.865</b>	<b>3.173</b>	<b>3.423</b>	<b>2.808</b>	<b>2.712</b>	<b>3.365</b>	<b>3.538</b>		

### Kepemimpinan X<sub>2</sub>

No	Jawaban Responden										Total Nilai	Nilai Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33	3.30
2	5	4	4	4	3	4	4	3	2	5	38	3.80
3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	32	3.20
4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	35	3.50
5	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	25	2.50
6	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36	3.60
7	4	3	3	5	4	5	4	4	3	2	37	3.70
8	4	2	3	4	2	1	3	3	2	2	26	2.60
9	4	3	3	4	3	5	4	4	2	4	36	3.60
10	4	5	3	4	3	2	5	4	2	3	35	3.50
11	3	3	2	4	4	5	3	3	2	4	33	3.30
12	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	31	3.10

13	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37	3.70
14	4	3	4	3	3	2	5	4	4	3	35	3.50
15	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	27	2.70
16	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	32	3.20
17	4	4	3	4	3	5	4	4	2	4	37	3.70
18	4	3	3	5	2	2	3	4	3	4	33	3.30
19	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	33	3.30
20	4	4	2	4	3	2	5	5	3	4	36	3.60
21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38	3.80
22	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	30	3.00
23	4	4	3	4	3	1	2	3	2	3	29	2.90
24	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	34	3.40
25	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	29	2.90
26	4	4	3	4	2	3	4	3	3	2	32	3.20
27	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	26	2.60
28	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	31	3.10
29	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	36	3.60
30	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	32	3.20
31	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	31	3.10
32	4	4	3	4	3	3	4	3	1	2	31	3.10
33	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	37	3.70
34	4	2	1	2	1	1	4	3	1	1	20	2.00
35	3	3	2	4	3	3	3	2	1	3	27	2.70
36	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	37	3.70
37	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35	3.50
38	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	33	3.30
39	3	3	3	4	3	5	4	4	2	4	35	3.50
40	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	32	3.20
41	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4	33	3.30
42	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	31	3.10
43	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	30	3.00
44	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	36	3.60
45	4	4	3	5	3	2	4	3	3	3	34	3.40
46	4	2	2	5	3	5	4	3	3	4	35	3.50
47	4	3	3	4	2	2	5	4	3	4	34	3.40
48	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	39	3.90
49	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	34	3.40
50	3	3	2	3	3	1	1	4	1	4	25	2.50
51	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	30	3.00
52	4	2	5	4	2	4	4	4	3	4	36	3.60
<b>JLH</b>	3.769	3.327	2.923	3.865	2.827	2.885	3.423	3.5	2.712	3.442		

### Kepuasan Kerja Y

No	Jawaban Responden										Total Nilai	Nilai Rata - rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	3	3	2	4	4	4	5	5	5	2	37	3.70
2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	3.80
3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	2	32	3.20
4	4	3	4	5	5	3	5	5	4	3	41	4.10
5	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	30	3.00
6	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40	4.00
7	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	43	4.30
8	3	3	2	4	5	4	4	4	5	4	38	3.80
9	4	3	1	5	5	4	5	4	5	3	39	3.90
10	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	44	4.40
11	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	44	4.40
12	4	3	2	4	5	4	5	5	5	4	41	4.10
13	5	4	2	4	5	4	4	4	4	3	39	3.90
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38	3.80
15	3	3	1	4	5	1	1	4	2	3	27	2.70
16	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3.80
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
18	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	41	4.10
19	2	3	3	4	4	1	4	4	4	2	31	3.10
20	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	3.70
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90
22	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	33	3.30
23	4	3	1	4	4	4	5	4	5	4	38	3.80
24	4	4	1	5	5	4	5	5	5	3	41	4.10
25	4	3	2	4	5	3	4	4	3	3	35	3.50
26	3	3	1	4	4	4	5	4	3	2	33	3.30
27	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	33	3.30
28	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	30	3.00
29	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	37	3.70
30	4	3	1	3	5	3	5	5	4	2	35	3.50
31	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	34	3.40
32	3	3	2	3	4	4	4	1	4	3	31	3.10
33	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	36	3.60
34	1	1	1	1	1	4	5	4	5	3	26	2.60
35	2	3	2	4	4	1	3	3	4	3	29	2.90
36	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	39	3.90

37	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	36	3.60
38	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	38	3.80
39	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	35	3.50
40	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	33	3.30
41	4	4	1	4	5	2	4	4	4	2	34	3.40
42	4	3	2	4	4	4	5	4	5	3	38	3.80
43	3	3	2	4	5	4	5	4	4	2	36	3.60
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90
45	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3	32	3.20
46	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	36	3.60
47	4	3	1	3	3	3	1	2	3	2	25	2.50
48	4	2	3	4	4	3	5	4	4	3	36	3.60
49	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	32	3.20
50	3	3	1	4	5	4	4	2	2	2	30	3.00
51	4	3	2	3	5	4	4	4	4	3	36	3.60
52	4	3	1	3	5	4	3	2	4	3	32	3.20
<b>JLH</b>	3.558	3.154	2.346	3.75	4.231	3.538	4.096	3.846	4.058	3.096		

#### Lampiran 4. Variabel Penelitian

No	Kompensasi $X_1$	Kepemimpinan $X_2$	Kepuasan Kerja Y
1	4	3.3	3.7
2	3.1	3.8	3.8
3	3	3.2	3.2
4	3.8	3.5	4.1
5	2.4	2.5	3
6	3.7	3.6	4
7	3.1	3.7	4.3
8	2.6	2.6	3.8
9	2.5	3.6	3.9
10	2.9	3.5	4.4
11	3.1	3.3	4.4
12	3.2	3.1	4.1
13	2.9	3.7	3.9
14	4	3.5	3.8
15	2.9	2.7	2.7
16	3.5	3.2	3.8
17	3.7	3.7	4
18	3	3.3	4.1
19	2.9	3.3	3.1
20	3.7	3.6	3.7
21	3.8	3.8	3.9
22	3.2	3	3.3
23	3.3	2.9	3.8
24	3.9	3.4	4.1
25	3.2	2.9	3.5
26	3.5	3.2	3.3
27	3.2	2.6	3.3
28	2	3.1	3
29	3.1	3.6	3.7
30	2.9	3.2	3.5
31	3.3	3.1	3.4
32	3.1	3.1	3.1
33	3.4	3.7	3.6
34	2.3	2	2.6
35	3	2.7	2.9

36	2.8	3.7	3.9
37	3.5	3.5	3.6
38	2.5	3.3	3.8
39	3.7	3.5	3.5
40	3.4	3.2	3.3
41	3.6	3.3	3.4
42	3.1	3.1	3.8
43	3.9	3	3.6
44	2.7	3.6	3.9
45	3	3.4	3.2
46	2.9	3.5	3.6
47	2.8	3.4	2.5
48	3.2	3.9	3.6
49	3.3	3.4	3.2
50	3.4	2.5	3
51	3.5	3	3.6
52	3.8	3.6	3.2

## Lampiran 5. Uji Validitas Reliabilitas

### Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	10

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2017

### Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	10

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2017

### Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

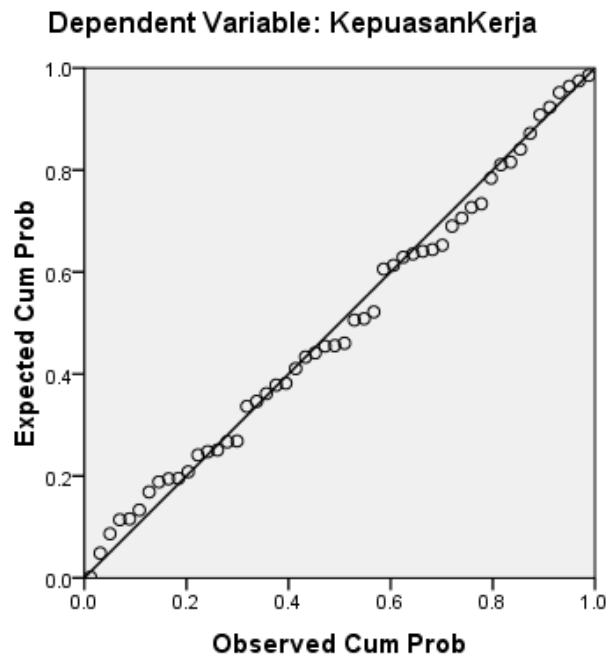
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	10

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2017

### Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017



### Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity	Statistics
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Kompensasi	.900	1.111
Kepemimpinan	.900	1.111

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

### Model Summary<sup>b</sup>

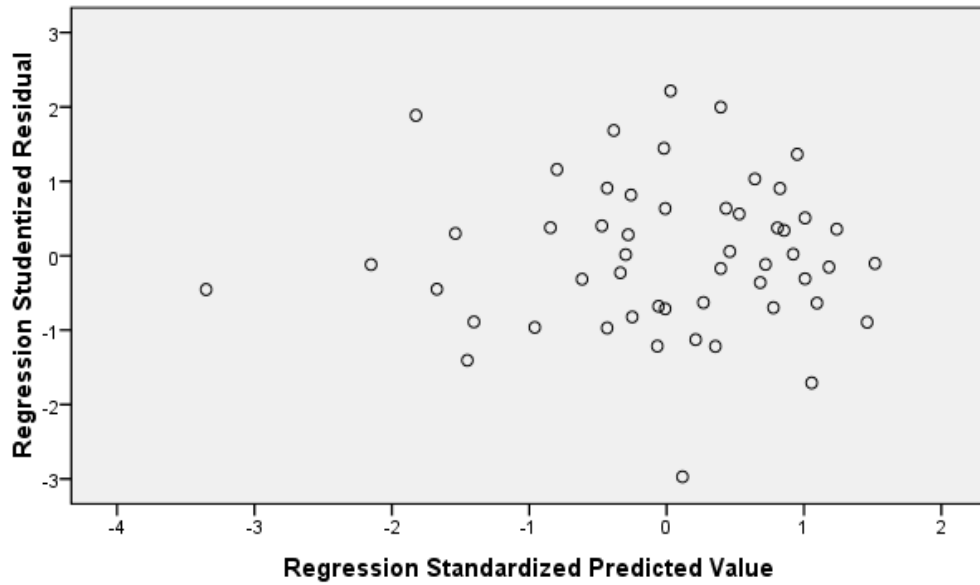
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.551 <sup>a</sup>	.304	.276	.37675	1.280

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

### Scatterplot

Dependent Variable: KepuasanKerja



Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 <sup>a</sup>	.304	.276	.37675

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.039	2	1.520	10.706	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.955	49	.142		
	Total	9.994	51			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.354	.504		2.689	.010
	Kompensasi	.117	.122	.120	.958	.343
	Kepemimpinan	.563	.141	.501	3.992	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.039	2	1.520	10.706	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.955	49	.142		
	Total	9.994	51			

a. Predictors: (Constant), X2 Kepemimpinan, X1 Kompensasi

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

*Sumber : Data SPSS 16*

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Cetakan 1. Bandung 2015
- Dessler, Garry. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jilid 2, Edisi Ke-7,.Alihbahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta 2010
- Drs. H. malayu S.P hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara 2014
- George R. Terry, "*Asas-asas Manajemen*", cetakan ketujuh, PT Alumni,. Bandung. 2010
- Hasibuan "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Cetakan Kedua,. Bandung 2007
- House dalam Gary Yukl, "*Kepemimpinan Sekarang Dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif*". Bandung Prospect. 2009
- Husein, Umar. "*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*". Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada. 2008
- Kartini Kartono, "*Fungsi Kepemimpinan dalam organisasi*" Yogyakarta : CV Andi Offiset chase flow. 2006
- Kartono. "*gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi*". Salemba, Jakarta: Prehalindo 2008
- Mangkunegara. "*Evaluasi Kinerja SDM*". PT. Remaja Rosdakarya edisi ke tuju revisi 2013
- Marihot Tua Effendi Hariandja. "*Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kepuasan kerja*" Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana. 2009
- Martoyo, Susilo. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta 2010
- Nasution. "*Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*". Prehallindo, Jakarta 2003
- Nawawi. "*Jenis- Jenis Kompensasi dalam organisasi*". jilid 1 Penerbit CV. Alfabeta denpasar 2009
- Notoatmodjo. "*fungsi kompensasi*". Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta 2008

Pandji Anoraga. "*Psikologi Kepemimpinan*". Jakarta: Rineka Cipta. Amstrong 2013.

Rivai dan Sagala. "*Manajemen Sumber Daya. Manusia*" untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja. Grafindo. 2011

Siagian. "*Teori Kepribadian Perilaku*". Jilid 2 E disi Ke Delapan, Penerbit Erlangga , Jakarta 2011

Simamora. "*Indikator kompensasi Organisasi*". Jilit 1 Edisi ke Delapan, Penerbit Salemba Empat , Jakarta 2008

Sirait. "*Memahami aspek-aspek sumber daya manusia dalam organisasi*". Jakarta : Grasindo 2006.

## Lampiran 1. Kuesioner

### KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA MADJU ANUGRAH

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk: *Isilah identitas dengan tanda silang (X) sesuai dengan identitas Anda pada kolom yang telah disediakan.*

- Nama : .....
- Umur : ( ) < 20 Thn, ( ) 20-25 Thn, ( ) 25-35 Thn,  
( ) > 35Thn
- Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki( ) Perempuan
- Pendidikan Terakhir : ( ) S1  
( ) Diploma  
( ) SMA/Sederajat
- Jabatan : .....
- Lama Bekerja : ( ) 0-2 Thn , ( ) 2-5 Thn, ( ) > 5 Thn

#### B. PETUNJUK UMUM KUESIONER

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, yang di dalamnya tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga memungkinkan Anda untuk secara bebas memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda.

C. Isilah kuesioner di bawah ini dengan cara memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Anda pilih.

#### **Keterangan:**

1. Sangat Setuju = ST
2. Setuju = S
3. Netral= N
4. Tidak Setuju = TS
5. Sangat Tidak Setuju = STS

1. Kompensasi X<sub>1</sub>

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>ST</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>JML</b>
<b>1.</b>	Gaji yang diterima sesuai harapan	2	20	16	10	4	<b>52</b>
<b>2.</b>	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan	3	19	22	8	-	<b>52</b>
<b>3.</b>	Pemberian insentif oleh perusahaan, seperti upah lembur, uang makan dan bonus kepada saudara sangat memuaskan	1	7	23	17	4	<b>52</b>
<b>4.</b>	Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan	1	45	4	2	-	<b>52</b>
<b>5.</b>	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	2	13	30	6	1	<b>52</b>
<b>6.</b>	Tunjangan Hari Raya yang sesuai dengan aturan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2013	1	26	19	6	-	<b>52</b>
<b>7.</b>	Tunjangan yang saudara terima sebagai imbalan atas hasil kerja di perusahaan sangat memuaskan	1	7	28	13	3	<b>52</b>
<b>8.</b>	merasa puas dengan bonus yang diberikan perusahaan terhadap prestasi kerja	-	6	27	17	2	<b>52</b>
<b>9.</b>	Gaji yang saudara terima sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan saudara	2	21	23	6	-	<b>52</b>
<b>10.</b>	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga	2	30	16	2	2	<b>52</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>194</b>	<b>208</b>	<b>87</b>	<b>16</b>	<b>520</b>

## 2. Kepemimpinan X<sub>2</sub>

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>ST</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>JML</b>
<b>1.</b>	Pimpinan memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran	2	37	12	1	-	<b>52</b>
<b>2.</b>	Pimpinan senang menerima saran dari bawahannya	1	23	20	8	-	<b>52</b>
<b>3.</b>	Pimpinan memperhatikan kemakmuran dan kesejahteraan karyawan	1	6	34	10	1	<b>52</b>
<b>4.</b>	Pimpinan menerima keluhan kesah karyawannya	5	37	8	2	-	<b>52</b>
<b>5.</b>	Pimpinan suka mempertimbangkan perasaan pribadi karyawan sebelum bertindak	-	5	34	12	1	<b>52</b>
<b>6.</b>	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya	8	4	19	16	5	<b>52</b>
<b>7.</b>	Pimpinan menciptakan hubungan kerja yang kondusif (menyenangkan)	4	20	24	2	2	<b>52</b>
<b>8.</b>	Pimpinan sangat perhatian terhadap pekerjaan saya	2	24	25	1	-	<b>52</b>
<b>9.</b>	Pimpinan memberikan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi kerja	-	5	31	13	3	<b>52</b>
<b>10.</b>	Pimpinan memberikan kesempatan untuk ikut serta memberikan saran	1	28	17	5	1	<b>52</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>24</b>	<b>189</b>	<b>224</b>	<b>70</b>	<b>13</b>	<b>520</b>



### 3. Kepuasan Kerja Y

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>ST</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>JML</b>
<b>1.</b>	Merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang ini	2	29	18	2	1	<b>52</b>
<b>2.</b>	Penghargaan yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	-	13	35	3	1	<b>52</b>
<b>3.</b>	Bersemangat bekerja, karena tidak ada sanksi jika terlambat datang	3	2	17	18	12	<b>52</b>
<b>4.</b>	Perputaran karyawan yang terjadi ditempat saudara bekerja sangat tinggi	6	33	8	4	1	<b>52</b>
<b>5.</b>	Bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan menurut saya belum sesuai	18	30	3	-	1	<b>52</b>
<b>6.</b>	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan	1	35	10	3	3	<b>52</b>
<b>7.</b>	Terdapat suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja	15	32	2	1	2	<b>52</b>
<b>8.</b>	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya	8	34	5	4	1	<b>52</b>
<b>9.</b>	Saya datang dan pulang kantor sesuai dengan jam kerja yang telah di tetapkan	12	33	5	2	-	<b>52</b>
<b>10.</b>	Infrastruktur yang di miliki perusahaan tempat bekerja sangat baik	2	14	23	13	-	<b>52</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>255</b>	<b>126</b>	<b>50</b>	<b>22</b>	<b>520</b>

## Lampiran 2. Data Responden

**Tabel 4.3**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
Laki – Laki	29	55,8 %
Perempuan	23	44,2 %
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017*

**Tabel 4.4**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah responden (orang)</b>	<b>Persentase %</b>
< 25 Tahun	16	30,8 %
25 – 35 Tahun	28	84,6 %
> 35 Tahun	8	15,4 %
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017*

**Tabel 4.5**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
0-2 th	25	48,1 %
2-5 th	21	40,4 %
5 > th	6	11,5 %
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017*

**Tabel 4.6**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SLTA	26	50,0 %
Diploma	22	42,3 %
Sarjana (S1)	4	7,7 %
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017*

### Lampiran 3. Tabulasi Hasil Kuesioner

#### Kompensasi X<sub>1</sub>

No	Jawaban Responden										Total Nilai	Nilai Rata - rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40	4.00
2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	31	3.10
3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	30	3.00
4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	3	38	3.80
5	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	24	2.40
6	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	3.70
7	4	4	2	3	4	3	2	2	3	4	31	3.10
8	1	3	1	4	3	2	3	2	3	4	26	2.60
9	2	2	1	4	2	2	3	2	3	4	25	2.50
10	3	2	2	4	3	3	2	4	2	4	29	2.90
11	4	3	1	4	3	2	3	3	4	4	31	3.10
12	4	4	2	5	3	3	3	1	3	4	32	3.20
13	2	2	2	4	3	2	3	3	4	4	29	2.90
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
15	2	2	2	4	3	3	3	2	4	4	29	2.90
16	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	35	3.50
17	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	37	3.70
18	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	30	3.00
19	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	29	2.90
20	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37	3.70
21	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	3.80
22	1	4	3	4	3	4	3	2	4	4	32	3.20
23	3	3	5	4	2	3	3	3	4	3	33	3.30
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.90
25	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	32	3.20
26	5	4	4	4	3	3	3	3	2	4	35	3.50
27	4	4	3	4	2	4	3	2	2	4	32	3.20
28	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	20	2.00
29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3.10
30	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	29	2.90
31	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	33	3.30
32	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	31	3.10
33	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	34	3.40

34	1	3	1	3	4	4	1	1	4	1	23	2.30
35	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	30	3.00
36	2	3	2	4	2	3	3	2	3	4	28	2.80
37	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	35	3.50
38	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	25	2.50
39	3	5	2	4	4	4	4	3	4	4	37	3.70
40	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	34	3.40
41	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	36	3.60
42	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	31	3.10
43	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	39	3.90
44	2	2	3	4	3	4	1	2	3	3	27	2.70
45	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	30	3.00
46	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	29	2.90
47	3	2	2	4	1	4	2	4	3	3	28	2.80
48	2	3	3	4	4	4	2	2	5	3	32	3.20
49	4	4	2	4	3	4	2	2	4	4	33	3.30
50	5	3	2	4	4	4	3	3	3	3	34	3.40
51	4	5	2	4	4	3	2	3	4	4	35	3.50
52	3	5	3	4	5	4	3	3	3	5	38	3.80
<b>JML</b>	<b>3.115</b>	<b>3.327</b>	<b>2.654</b>	<b>3.865</b>	<b>3.173</b>	<b>3.423</b>	<b>2.808</b>	<b>2.712</b>	<b>3.365</b>	<b>3.538</b>		

### Kepemimpinan X<sub>2</sub>

No	Jawaban Responden										Total Nilai	Nilai Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33	3.30
2	5	4	4	4	3	4	4	3	2	5	38	3.80
3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	32	3.20
4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	35	3.50
5	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	25	2.50
6	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36	3.60
7	4	3	3	5	4	5	4	4	3	2	37	3.70
8	4	2	3	4	2	1	3	3	2	2	26	2.60
9	4	3	3	4	3	5	4	4	2	4	36	3.60
10	4	5	3	4	3	2	5	4	2	3	35	3.50
11	3	3	2	4	4	5	3	3	2	4	33	3.30
12	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	31	3.10

13	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37	3.70
14	4	3	4	3	3	2	5	4	4	3	35	3.50
15	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	27	2.70
16	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	32	3.20
17	4	4	3	4	3	5	4	4	2	4	37	3.70
18	4	3	3	5	2	2	3	4	3	4	33	3.30
19	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	33	3.30
20	4	4	2	4	3	2	5	5	3	4	36	3.60
21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38	3.80
22	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	30	3.00
23	4	4	3	4	3	1	2	3	2	3	29	2.90
24	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	34	3.40
25	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	29	2.90
26	4	4	3	4	2	3	4	3	3	2	32	3.20
27	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	26	2.60
28	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	31	3.10
29	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	36	3.60
30	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	32	3.20
31	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	31	3.10
32	4	4	3	4	3	3	4	3	1	2	31	3.10
33	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	37	3.70
34	4	2	1	2	1	1	4	3	1	1	20	2.00
35	3	3	2	4	3	3	3	2	1	3	27	2.70
36	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	37	3.70
37	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35	3.50
38	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	33	3.30
39	3	3	3	4	3	5	4	4	2	4	35	3.50
40	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	32	3.20
41	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4	33	3.30
42	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	31	3.10
43	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	30	3.00
44	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	36	3.60
45	4	4	3	5	3	2	4	3	3	3	34	3.40
46	4	2	2	5	3	5	4	3	3	4	35	3.50
47	4	3	3	4	2	2	5	4	3	4	34	3.40
48	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	39	3.90
49	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	34	3.40
50	3	3	2	3	3	1	1	4	1	4	25	2.50
51	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	30	3.00
52	4	2	5	4	2	4	4	4	3	4	36	3.60
<b>JLH</b>	3.769	3.327	2.923	3.865	2.827	2.885	3.423	3.5	2.712	3.442		

### Kepuasan Kerja Y

No	Jawaban Responden										Total Nilai	Nilai Rata - rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	3	3	2	4	4	4	5	5	5	2	37	3.70
2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	3.80
3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	2	32	3.20
4	4	3	4	5	5	3	5	5	4	3	41	4.10
5	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	30	3.00
6	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40	4.00
7	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	43	4.30
8	3	3	2	4	5	4	4	4	5	4	38	3.80
9	4	3	1	5	5	4	5	4	5	3	39	3.90
10	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	44	4.40
11	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	44	4.40
12	4	3	2	4	5	4	5	5	5	4	41	4.10
13	5	4	2	4	5	4	4	4	4	3	39	3.90
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38	3.80
15	3	3	1	4	5	1	1	4	2	3	27	2.70
16	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3.80
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
18	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	41	4.10
19	2	3	3	4	4	1	4	4	4	2	31	3.10
20	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	3.70
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90
22	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	33	3.30
23	4	3	1	4	4	4	5	4	5	4	38	3.80
24	4	4	1	5	5	4	5	5	5	3	41	4.10
25	4	3	2	4	5	3	4	4	3	3	35	3.50
26	3	3	1	4	4	4	5	4	3	2	33	3.30
27	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	33	3.30
28	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	30	3.00
29	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	37	3.70
30	4	3	1	3	5	3	5	5	4	2	35	3.50
31	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	34	3.40
32	3	3	2	3	4	4	4	1	4	3	31	3.10
33	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	36	3.60
34	1	1	1	1	1	4	5	4	5	3	26	2.60
35	2	3	2	4	4	1	3	3	4	3	29	2.90
36	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	39	3.90

37	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	36	3.60
38	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	38	3.80
39	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	35	3.50
40	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	33	3.30
41	4	4	1	4	5	2	4	4	4	2	34	3.40
42	4	3	2	4	4	4	5	4	5	3	38	3.80
43	3	3	2	4	5	4	5	4	4	2	36	3.60
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90
45	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3	32	3.20
46	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	36	3.60
47	4	3	1	3	3	3	1	2	3	2	25	2.50
48	4	2	3	4	4	3	5	4	4	3	36	3.60
49	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	32	3.20
50	3	3	1	4	5	4	4	2	2	2	30	3.00
51	4	3	2	3	5	4	4	4	4	3	36	3.60
52	4	3	1	3	5	4	3	2	4	3	32	3.20
<b>JLH</b>	3.558	3.154	2.346	3.75	4.231	3.538	4.096	3.846	4.058	3.096		

#### Lampiran 4. Variabel Penelitian

No	Kompensasi $X_1$	Kepemimpinan $X_2$	Kepuasan Kerja Y
1	4	3.3	3.7
2	3.1	3.8	3.8
3	3	3.2	3.2
4	3.8	3.5	4.1
5	2.4	2.5	3
6	3.7	3.6	4
7	3.1	3.7	4.3
8	2.6	2.6	3.8
9	2.5	3.6	3.9
10	2.9	3.5	4.4
11	3.1	3.3	4.4
12	3.2	3.1	4.1
13	2.9	3.7	3.9
14	4	3.5	3.8
15	2.9	2.7	2.7
16	3.5	3.2	3.8
17	3.7	3.7	4
18	3	3.3	4.1
19	2.9	3.3	3.1
20	3.7	3.6	3.7
21	3.8	3.8	3.9
22	3.2	3	3.3
23	3.3	2.9	3.8
24	3.9	3.4	4.1
25	3.2	2.9	3.5
26	3.5	3.2	3.3
27	3.2	2.6	3.3
28	2	3.1	3
29	3.1	3.6	3.7
30	2.9	3.2	3.5
31	3.3	3.1	3.4
32	3.1	3.1	3.1
33	3.4	3.7	3.6
34	2.3	2	2.6
35	3	2.7	2.9



36	2.8	3.7	3.9
37	3.5	3.5	3.6
38	2.5	3.3	3.8
39	3.7	3.5	3.5
40	3.4	3.2	3.3
41	3.6	3.3	3.4
42	3.1	3.1	3.8
43	3.9	3	3.6
44	2.7	3.6	3.9
45	3	3.4	3.2
46	2.9	3.5	3.6
47	2.8	3.4	2.5
48	3.2	3.9	3.6
49	3.3	3.4	3.2
50	3.4	2.5	3
51	3.5	3	3.6
52	3.8	3.6	3.2

## Lampiran 5. Uji Validitas Reliabilitas

### Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	10

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2017

### Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	10

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2017

### Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

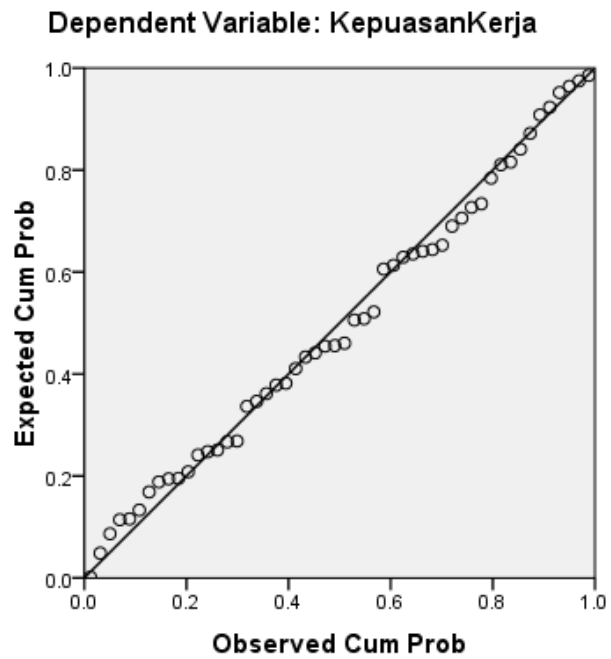
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	10

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2017

### Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

### Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity	Statistics
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Kompensasi	.900	1.111
Kepemimpinan	.900	1.111

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

### Model Summary<sup>b</sup>

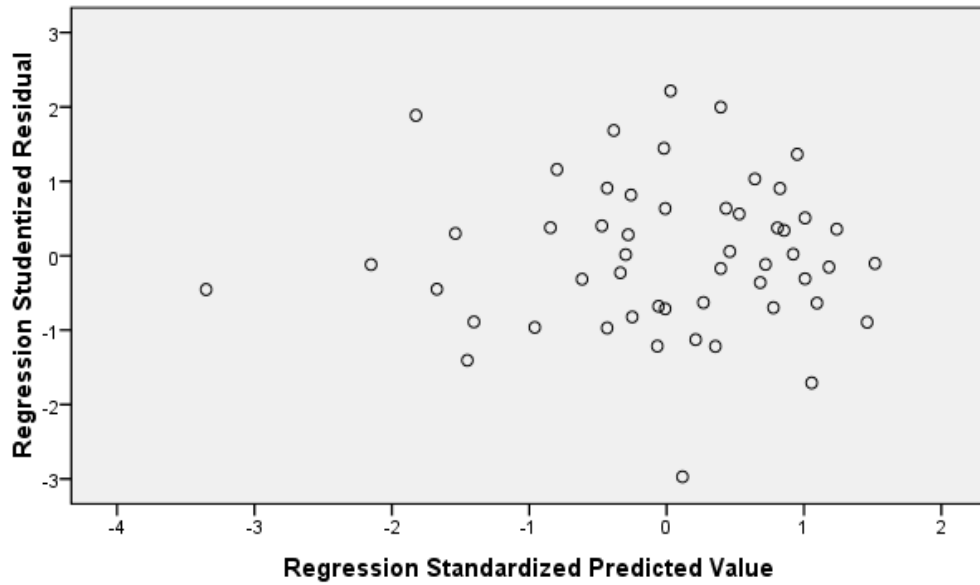
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.551 <sup>a</sup>	.304	.276	.37675	1.280

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

### Scatterplot

Dependent Variable: KepuasanKerja



Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 <sup>a</sup>	.304	.276	.37675

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.039	2	1.520	10.706	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.955	49	.142		
	Total	9.994	51			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.354	.504		2.689	.010
	Kompensasi	.117	.122	.120	.958	.343
	Kepemimpinan	.563	.141	.501	3.992	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.039	2	1.520	10.706	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.955	49	.142		
	Total	9.994	51			

a. Predictors: (Constant), X2 Kepemimpinan, X1 Kompensasi

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

*Sumber : Data SPSS 16*