



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA AUTO 2000
MEDAN AMPLAS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

MHD YUNUS ADRYAN
NPM.1715310184

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
:
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



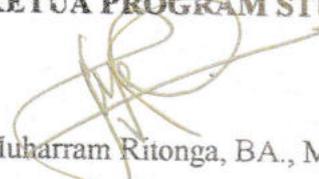
**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MHD YUNUS ADRYAN
NPM : 1715310184
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA AUTO 2000
MEDAN AMPLAS

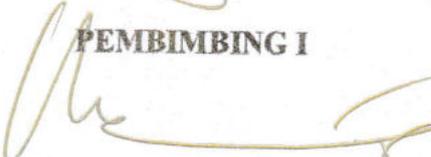
MEDAN, 5 DESEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI


(Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc., M.)


(Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn)

PEMBIMBING I


(Rahmat Hidayat, S.E., M.M.)

PEMBIMBING II


(Surya Asih, S.E., M.Si.)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : MHD YUNUS ADRYAN
NPM : 1715310184
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA AUTO 2000
MEDAN AMPLAS

MEDAN, 5 DESEMBER 2021

KETUA

(Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc., M.)

ANGGOTA I

(Rahmat Hidayat, S.E., M.M.)

ANGGOTA II

(Surya Asih, S.E., M.Si.)

ANGGOTA III

(Dr Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M.)

ANGGOTA IV

(Daud Arifin, S.E., M.M.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mhd Yunus Adryan
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 13 Oktober 1998
NPM : 1715310184
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl.perjuangan Gg Keluarga

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 05 Desember 2021
Yang membuat pernyataan



Mhd Yunus Adryan

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mhd Yunus Adryan
NPM : 1715310184
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi,
dan Kompensasi Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan Pada Auto 2000
Medan Amplas

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



05 Desember 2021

(Mhd Yunus Adryan)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: MHD YUNUS ADRYAN
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 13 Oktober 1996
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310184
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Nilai Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, IPK 3.50
Nomor Hp	: 082262108591
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

No.	Judul
1.	Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas0

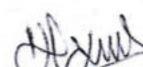
Isian : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Aspek Yang Tidak Perlu

Rektor I,

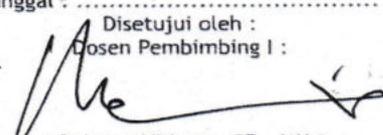
(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

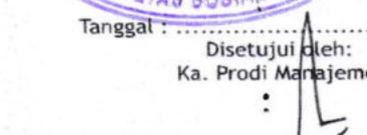
Medan, 23 Desember 2020
Pemohon,

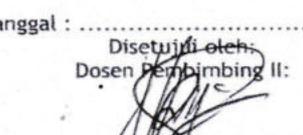

(Mhd Yunus Adryan)

Tanggal :
Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Rahmat Hidayat, SE., MM)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Surya Asih, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA AUTO 2000
MEDAN AMPLAS**

*Acc Seminar Proposal
6/7-2021
Sarjana Ek. SE. M6*

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

*ACC
Seminar
Proposal*

Oleh:

MHD YUNUS ADRYAN
NPM.1715310184

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



Acc Sidang Meja Hijau

[Signature]
Sunga Asih, ST, M.Si

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA AUTO 2000
MEDAN AMPLAS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

MHD YUNUS ADRYAN
NPM.1715310184

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

[Handwritten signature]
AB I

ACC
MHD
Copies I



Acc. J. I. I.
Jury Asih, S.E. M.Si

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA AUTO 2000
MEDAN AMPLAS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

MHD YUNUS ADRYAN
NPM.1715310184

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 11/10/2021 10:18:21 AM

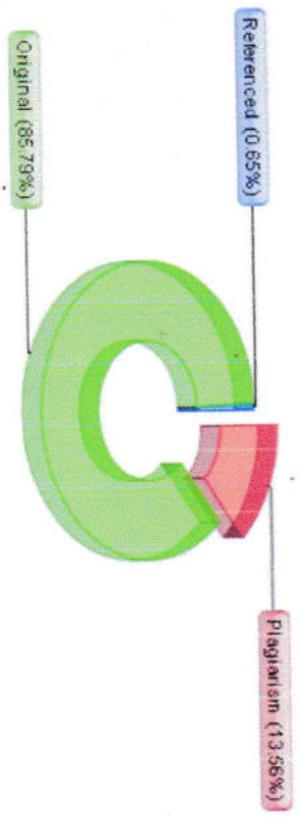
Analyzed document: MHD YUNUS ADRYAN_1715310184_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_Licensee

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language: Id
- Check type: Internet Check

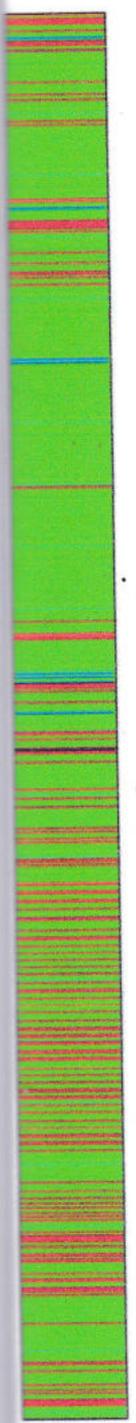


Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 23/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: MHD YUNUS ADRYAN

: 1715310184

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 10 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 10 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

si : 01

Efektif : 04 Juni 2015



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA
BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : MHD YUNUS ADRYAN
Mahasiswa :
NPM : 1715310184
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata Satu
Pendidikan :
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
14 April 2021	ACC	Disetujui	
14 April 2021	Lanjut Ke PB II, jika sudah setuju, langsung daftar seminar ya	Revisi	
04 Oktober 2021	Acc	Disetujui	
19 Desember 2021	JILID	Disetujui	

Medan, 27 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Rahmat Hidayat, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA
BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : MHD YUNUS ADRYAN
Mahasiswa : MHD YUNUS ADRYAN
NPM : 1715310184
Program Studi : Manajemen
Jurusan : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Surya Asih, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 Juli 2021	Oke... ACC seminar Proposal...silahkan mendaftar..	Revisi	
06 Juli 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
09 November 2021	Acc sidang meja hijau...silakan mendaftar	Disetujui	
25 Desember 2021	Acc Jilid	Disetujui	

Medan, 27 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Surya Asih, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : MHD YUNUS ADRYAN
N. P. M : 1715310184
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 13-10-1998
Alamat : Jl. PERJUANGAN NO 12B LK XIII
No. HP : 082262108591
Nama Orang Tua : WAN HENDRI/WARTINI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 11 November 2021
buat Pernyataan



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff

: 23 Jan 2019

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 11 November 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MHD YUNUS ADRYAN
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 13-10-1998
 Nama Orang Tua : WAN HENDRI
 N. P. M : 1715310184
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082262108591
 Alamat : JL. PERJUANGAN NO 12B LK XIII

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :



Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



MHD YUNUS ADRYAN
 1715310184

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Auto 2000 Medan Amplas. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 97 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Auto 2000 Medan Amplas. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Auto 2000 Medan Amplas. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Auto 2000 Medan Amplas. Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Auto 2000 Medan Amplas.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether leadership, competence and compensation partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at Auto 2000 Medan Amplas. The data analysis technique used is quantitative associative method with the help of SPSS version 25.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 97 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that leadership partially had a positive and significant effect on employee job satisfaction at Auto 2000 Medan Amplas. Competence partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Auto 2000 Medan Amplas. Compensation partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Auto 2000 Medan Amplas. Leadership, Competence, and Compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at Auto 2000 Medan Amplas.

Keywords: Leadership, Competence, Compensation and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA AUTO 2000 MEDAN AMPLAS.”**. ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc. M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Surya Asih, S.E., M.Si., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Para Pimpinan, Staff dan seluruh karyawan Auto 2000 Medan Amplas yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di Auto 2000 Medan Amplas dan bersedia membantu penulis dalam mensukseskan penelitian ini.
8. Kepada Orang tua yang selalu memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
9. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Sumber Daya Manusia. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, 20 Oktober 2021
Penulis

MHD YUNUS ADRYAN
NPM: 1715310184

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah	8
1. Identifikasi Masalah.....	8
2. Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan teori	13
1. Kepuasan kerja.....	13
a. Pengertian Kepuasan kerja	13
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
c. Indikator Kepuasan kerja.....	19
d. Aspek-Aspek Kepuasan kerja.....	22
2. Kepemimpinan	24
a. Definisi Kepemimpinan.....	24
b. Tipe Kepemimpinan	26
c. Fungsi Kepemimpinan.....	31
d. Peranan Kepemimpinan.....	32
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan.....	33
f. Indikator Kepemimpinan	33
3. Kompetensi	35
a. Pengertian Kompetensi.....	35
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi	37
c. Indikator Kompetensi	39
d. Karakteristik Kompetensi	40
4. Kompensasi.....	41

a.	Pengertian Kompensasi	41
b.	Tujuan Kompensasi	43
c.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	44
d.	Indikator Kompensasi.....	45
e.	Tipe Kompensasi	46
B.	Penelitian Terdahulu	49
C.	Kerangka Konseptual	53
1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.	53
2.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja.....	55
3.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	56
4.	Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	57
D.	Hipotesis.....	59
BAB III	METODE PENELITIAN	
A.	Pendekatan Penelitian	60
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	60
C.	Populasi Dan Sampel Data	61
D.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	61
E.	Teknik Pengumpulan Data	66
F.	Pengukuran variabel	66
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Hasil Penelitian.....	73
1.	Deskripsi Objek Penelitian	73
a.	Sejarah Perusahaan	73
b.	Visi dan Misi Perusahaan.....	74
c.	Struktur Organisasi	74
2.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	75
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan JenisKelamin	75
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	75
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	76
d.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	77
e.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	77
3.	Analisis Deskriptif.....	78
a.	Kepemimpinan	79
b.	Kompetensi.....	84
c.	Kompensasi	87
d.	Kepuasan Kerja.....	92
4.	Uji Kualitas Data	97
a.	Uji Validitas.....	98
b.	Uji Reliabilitas.....	100

5. Uji Asumsi Klasik	102
a. Uji Normalitas Data	102
b. Uji Multikolinearitas.....	105
c. Uji Heteroskedastisitas.....	107
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	109
7. Uji Hipotesis	112
a. Uji t (Uji Parsial).....	112
b. Uji f (Uji Simultan).....	114
c. Uji Determinasi (R^2)	116
B. Pembahasan Hasil Penelitian	117
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.....	117
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja	118
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	119

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN	120
B. SARAN	120

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Didalam 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. Tujuan suatu perusahaan dapat tercapai apabila tenaga kerja yang dimiliki produktif dan berprestasi dalam bekerja. Untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berprestasi perusahaan harus memberikan timbal balik yang sesuai. Prestasi yang tinggi tidak terlepas dari faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti bermanfaat besar baik kepentingan individu, industri maupun masyarakat.

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 (*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.

Menurut Hasibuan (2012:79) yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: balas jasa yang adil, penempatan yang tepat

sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak, dan hubungan dengan rekan kerja.

Menurut Rivai (2015:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2015:762) yang mengungkapkan bahwa tujuan pemberian kompensasi salah satunya adalah untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Menurut Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran pemimpin dalam perusahaan tersebut. Selain itu kepemimpinan merupakan kunci utama dalam menentukan keputusan dan tindakan dalam sebuah organisasi

atau perusahaan. Apabila di perusahaan terdapat pemimpin yang baik, ramah, dan peduli akan kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi. Sebaliknya apabila di perusahaan tidak terdapat pemimpin yang baik dan ramah serta tidak mempunyai sikap kepedulian terhadap karyawan, maka dapat memungkinkan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2015:860) yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya juga adalah kepemimpinan yang diterapkan pemimpin.

Kepemimpinan ini seringkali menjadi hambatan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin di sini dituntut untuk mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut Roscahyo, (2013:57).

Selain kepemimpinan, masalah lain yang dianggap sebagai isu bisnis yang berkaitan dengan kinerja, yaitu mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya maka dia akan mampu, baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.

Hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan Auto 2000 Medan Amplas menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang mengeluh menandakan karyawan tidak menyenangi dan mencintai pekerjaan mereka saat ini. Rasa semangat dalam bekerja yang tidak dapat menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan sehingga prestasi kerja juga rendah.

Berikut adalah pra-survey yang penulis lakukan mengenai permasalahan kepuasan kerja karyawan pada Auto 2000 Medan Amplas:

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Auto 2000 Medan Amplas

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan merasa senang dengan pekerjaannya saat ini.	13	17	43,3%	56,7%
2	Karyawan selalu hadir bekerja dengan tepat waktu.	10	20	33,3%	66,7%
3	Karyawan berusaha untuk membina hubungan baik dengan karyawan lainnya	14	16	46,7%	53,3%
4	Karyawan dapat mencapai target yang diberikan perusahaan dalam bekerja.	12	18	40%	60%
Total		30		100%	

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pra-survey diatas dapat dilihat bahwa hanya terdapat 13 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa senang dengan pekerjaannya saat ini. Hanya 10 orang karyawan yang setuju bahwa mereka selalu hadir tepat waktu. Hanya 14 orang karyawan yang setuju bahwa mereka saling membina hubungan baik dengan karyawan lainnya. Terakhir hanya 12 orang karyawan yang setuju bahwa mereka dapat mencapai target yang diberikan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan Auto 2000 Medan Amplas karena hanya sebagian kecil karyawan yang menjawab setuju.

Kepemimpinan pada Auto 2000 Medan Amplas dirasa kurang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang tugasnya agar dapat melakukannya dengan baik. Berikut adalah pra-survey yang penulis lakukan mengenai permasalahan kepuasan kerja karyawan pada Auto 2000 Medan Amplas:

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Mengenai Kepemimpinan Terhadap Karyawan Auto 2000 Medan Amplas

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Atasan saya mengajak bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.	11	19	36,6%	63,3%
2	Karyawan diwajibkan melakukan tugas yg diberikan pimpinan.	10	20	33,3%	66,7%
3	Pimpinan saya menyelesaikan masalah dengan musyawarah.	13	17	43,3%	56,7%
4	Atasan selalu berusaha menciptakan ide dan gagasan baru	14	16	46,6%	53,3%
Total		30		100%	

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya terdapat 11 orang karyawan yang setuju bahwa mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hanya 10 yang mampu melakukan tugas yang diberikan pimpinan.

Hanya 13 orang yang dapat menyelesaikan masalah dengan musyawarah. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kepemimpinan pada Auto 2000 Medan Amplas karena hanya sebagian kecil karyawan yang menjawab setuju.

Masalah pada kepemimpinan ini semakin meningkat dikarenakan kurangnya kompetensi yang dilakukan oleh Auto 2000 Medan Amplas terhadap karyawan yang mereka miliki. Hal ini diperkuat dengan hasil pra-survey terhadap 30 orang karyawan Auto 2000 Medan Amplas sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Mengenai Kompetensi Terhadap Karyawan Auto 2000 Medan Amplas

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll	12	18	40%	60%
2	Dengan keahlian yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.	14	16	46.6%	53.3%
3	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku.	11	19	36,7%	63,3%
Total		30		100%	

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pra-survey diatas dapat dilihat hanya terdapat 12 orang karyawan yang pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti computer, dan lain-lain. Hanya 14 orang karyawan yang mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Selanjutnya hanya 11 orang karyawan yang mematuhi aturan dan norma yang berlaku. Sehingga berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan menunjukkan benar adanya masalah kompetensi yang terjadi pada karyawan Auto 2000 Medan Amplas karena sebagian kecil yang menjawab setuju.

Dalam segi kompensasi, hasil observasi juga menunjukkan bahwa beberapa perusahaan memiliki kompensasi yang berbeda-beda.

Namun terdapat beberapa perusahaan yang memiliki pengawasan yang kurang baik, sehingga menyebabkan karyawan tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan Auto 2000 Medan Amplas mengenai pengawasan kerja didapatkan berbagai jawaban sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Mengenai Kompensasi Terhadap Karyawan Auto 2000 Medan Amplas

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini.	9	21	30%	70%
2	Insentif yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup.	13	17	43,3%	56,7%
3	Instansi telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya.	10	20	33,3%	76,7%
4	Instansi memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja di atas standard yang telah ditetapkan.	14	16	46,6%	53,4%
Total		30		100%	

Sumber: Peneliti (2021)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa 9 orang responden yang merasa puas atas kenaikan gaji yang diberikan pimpinan sesuai dengan ekonomi saat ini. Lalu 13 orang responden yang insentif nya memenuhi kebutuhan hidup. Selanjutnya 10 orang responden yang diberikan bermacam-macam tunjangan. Terakhir terdapat 14 orang responden yang mendapatkan bonus jika berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya masalah pada kompensasi pada karyawan Auto

2000 Medan Amplas karena hanya sebagian kecil karyawan yang menjawab setuju.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas”

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Masih kurangnya perhatian atasan dalam menanggapi keluhan-keluhan dalam hal fasilitas dan sebagainya sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Dalam sebuah perusahaan harus ada keseimbangan interaksi atau timbal balik antara pemimpin dan karyawan agar dapat tercipta keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja, namun saat ini masih ada beberapa perusahaan yang belum bisa mencapai kondisi tersebut, dan tidak menutup kemungkinan juga hal tersebut terjadi pada Auto 2000 Medan Amplas.
- c. Karyawan yang belum memiliki pengetahuan yang cukup untuk melakukan pekerjaan yang diberikan, dengan pemilikan kompetensi, karyawan dapat dilihat kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya.

- d. Kompensasi yang terbatas pada gaji pokok dan insentif bagi karyawan yang berprestasi menyebabkan kurang atau rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dan berprestasi

2. Batasan masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 97 karyawan tidak termasuk pimpinan perusahaan, di mana data yang digunakan adalah data primer yang pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS.

C. Rumusan Masalah

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas?
2. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas?
3. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas?
4. Apakah Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas.
- b. Untuk mengetahui apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas.
- c. Untuk mengetahui apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas.
- d. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas.

2. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

- a. Bagi Akademisi
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
Memberikan gambaran dan informasi yang bermanfaat mengenai pengaruh kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap

Kepuasan Kerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan.

c. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi Auto 2000 Medan Amplas. untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan atau institusi lain.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Ningrum tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BANK BTN SYARIAH KC SURAKARTA.

1. Variabel penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) serta 1 (Satu) variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kompensasi (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
2. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 38 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 97 Karyawan.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.

4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di BANK BTN SYARIAH KC SURAKARTA. penelitian ini dilakukan di Auto 2000 Medan Amplas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual.

Menurut Abdurrahmat (2016:158) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Menurut Edison, (2016:214) kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres

kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek- aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan Machfoedz, (2010:23). Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja. Bangun, (2012:37).

Menurut Achmad (2010:49), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Abdus (2014:57) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya :

1) Faktor instrinsik.

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

2) Faktor ekstrinsik.

Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Edison, (2016:214) diantaranya :

1) Kepemimpinan.

Kepemimpinan yang merangkul pekerjaannya merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2) Kompensasi.

Kompensasi yang di perikan kepada pegawai/ karyawan yang sesuai dengan hasil yang di capai oleh pegawai/ karyawan.

3) Lingkungan kerja.

Suasana yang nyaman membuat karyawan lebih produktif dan membuat kepuasan tersendiri dalam pekerja.

4) Kompetensi.

Sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

5) *Reward*.

Reward (hadiah) adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/ cenderamata.

Menurut Akhyadi (2015:298) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1) Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai.

a) Usia.

Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

b) Jenis kelamin.

Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

c) Lamanya pengabdian.

Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.

d) Kepribadian.

Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

e) Orang yang bergantung.

Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar

f) Ambisius.

Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

g) Kemampuan mental.

Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

2) Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan.

a) Gaji.

Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.

b) Kesempatan promosi.

Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

c) Rasa aman.

Jika pegawai memiliki rasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.

d) Pengawas/ penyelia.

Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

3) Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri.

a) Kondisi kerja.

Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan,

lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

b) Keterampilan.

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggung jawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Edison, (2016:214) yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1) Kepuasan finansial.

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

2) Kepuasan fisik.

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

3) Kepuasan *social*

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

4) Kepuasan psikologi.

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:39) antara lain:

1) Kesetiaan.

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan.

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran.

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas.

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan.

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahnya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat gaji.

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7) Kepuasan kerja tidak langsung.

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau

imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8) Lingkungan kerja.

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

d. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Abdus (2014:32) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

- 1) pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik.
- 2) Organisasi dan manajemen.
- 3) Supervisi.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Kondisi pekerjaan.
- 6) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif.

Siagian (2011:224) juga memaparkan beberapa aspek dari kepuasan kerja, diantaranya adalah :

- 1) Prestasi kerja karyawan yang rendah.
- 2) Tingkat kemangkiran yang tinggi.
- 3) Keinginan pindah kerja yang tinggi.

Schermerhorn (2015:290) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

1) Pekerjaan itu sendiri.

Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggung jawab.

2) Pengawas (supervisi).

Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

3) Rekan kerja.

Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.

4) Kesempatan promosi.

Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.

5) Gaji merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/

usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup

yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

Eko (2015:934) memaparkan beberapa indikator sebuah perusahaan yang memiliki masalah mengenai ketidakpuasan kerja bagi karyawannya, yaitu :

- 1) Jumlah karyawan yang absen bertambah.
- 2) Masuk kantor terlambat.
- 3) Pulang dari kantor lebih cepat.
- 4) Sering rebut antar karyawan.
- 5) Mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain.
- 6) Pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk.
- 7) Terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa.
- 8) Bertambah pemborosan dan kerusakan alat.
- 9) Terlibat masalah pelanggaran hukum.
- 10) Penampilan yang semakin buruk.

2. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Menurut Edison, (2016:214) 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.

Sedangkan Thoha (2013:288) menyatakan bahwa *“Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives”* (Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok). Dari pendapat Terry dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.

Menurut Thoha (2013:288) *“Leadership is the exercises of authority and the making of decisions”* (kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan). Dari pendapat Dubin dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan aktivitas yang dilakukan oleh para pemegang kekuasaan dalam membuat suatu keputusan. Menurut Dubin (2010:1148-1165) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Selanjutnya menurut Thoha (2013:288) *“Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok”*. dari pendapat Stogdill dapat ditarik suatu pendapat bahwa kepemimpinan itu merupakan upaya dalam

mempengaruhi dan mengarahkan suatu kelompok. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan wawasan sehingga orang lain ingin mencapainya. Pemimpin yang baik memberikan pengalaman, keterampilan, dan sikap pribadinya untuk membangkitkan semangat dan tim kerja. Pemimpin yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Siagian (2011:222) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Sutikno,(2014:16).

b. Tipe Kepemimpinan

Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam tipe kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

Menurut Robbins dalam Tampi (2014:78) terdapat empat jenis kepemimpinan:

- 1) Kepemimpinan kharismatik membuat para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a) Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status

quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.

- b) Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
 - c) Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
 - d) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
 - e) Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.
- 2) Kepemimpinan transaksional Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:
- a) Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik dan mengakui pencapaian

- b) Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
 - c) Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
 - d) Laissez-Faire, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.
- 3) Kepemimpinan transformasional pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:
- a) Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
 - b) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
 - c) Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.

- d) Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.
- 4) Kepemimpinan visioner kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Sedangkan Menurut Suwanto, (2011:229) jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*)

Dalam jenis ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2) Kepemimpinan non-pribadi (*non-personal leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3) Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja

dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

4) Kepemimpinan kebapakan (*paternal leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian pimpinan sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

5) Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahan Bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

6) Kepemimpinan bakat (*indigenous leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain.

Dalam tipe ini pimpinan tidak akan susah menggerakkan bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.

c. Fungsi Kepemimpinan

Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai (2013:34), yaitu :

1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultasi.

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3) Fungsi Partisipatif.

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4) Fungsi Delegasi

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

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan

d. Peranan Kepemimpinan

Menurut Siagian, (2013:49) peranan kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu:

- 1) Peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

- 2) Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.
- 3) Peranan dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Edison, (2016:214), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

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

f. Indikator Kepemimpinan

Menurut Edison, (2016:214) menyatakan sebagai berikut:

1) Kemampuan mengambil keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan memotivasi.

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan

pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Perusahaan telah banyak berupaya membangun model-model kompetensi untuk mengidentifikasi kompetensi utama yang dibutuhkan organisasi agar lebih kompetitif dan sukses dimasa yang akan datang. Organisasi mendapatkan manfaat dari penggunaan kompetensi karena memberi mereka cara yang lebih baik dan canggih untuk mengelola, mengukur, dan meningkatkan kualitas karyawan. Organisasi menggunakan

kompetensi yang telah mereka identifikasi untuk membantu menyaring dan mewawancarai kandidat terbaik, mengevaluasi karyawan, menentukan kompensasi dan membantu membuat keputusan yang lebih baik mengenai pelatihan, kenaikan jabatan dan penugasan.

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Secara harafiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang dikutip oleh Sutrisno (2019:24) dalam Abdullah (2013:64). Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Berdasarkan UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Pengertian tentang kompetensi menurut Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 dikutip oleh Abdullah (2013:95) “Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal 3).

Menurut Edison, (2016:214) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang

dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka.

Menurut Sedarmayanti (2011:69) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Edison (2016:214) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan nilai-nilai.

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

2) Keterampilan.

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3) Pengalaman.

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4) Karakteristik kepribadian.

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi.

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap

pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu emosional.

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan intelektual.

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8) Budaya organisasi.

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

c. Indikator Kompetensi

Menurut Edison, (2016:143), untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

1) Pengetahuan

Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.

2) Keahlian.

Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi.

3) Sikap.

Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius senangani setiap keluhan-keluhan pasien.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa indikator kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, dan sikap. Kompetensi yang dimiliki karyawan akan menunjang kinerja karyawan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

d. Karakteristik Kompetensi

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi dalam Wibowo (2014:93) yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan

ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya yang dipergunakan dalam pekerjaan.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

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

dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Sutrisno (2017:149), kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya, Serdamayanti (2011:239) Pengertian kompensasi menurut Sedarmayanti adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

1) Kompensasi *Financial*

Mondy (2018:73) membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung dan tidak langsung berupa fasilitas dan tunjangan.

- a) Gaji adalah imbalan financial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
- b) Upah merupakan imbalan financial yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- c) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan.

2) Kompensasi *Non Financial*

Mondy (2015:73) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Sedangkan menurut Nawawi (2018:83) kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, misalnya THR, tunjangan hari natal dll.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:17) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerjasama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerjasama formal antar majikan dnegan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedagkan pengusaha atau majikan membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik memperoleh kepuasan kerja dan jabatan.

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 dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relative kecil

6) Disiplin.

Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno, (2017:149) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- 6) Biaya hidup atau cost of living
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- 9) Kondisi perekonomian nasional

d. Indikator Kompensasi

Menurut Edison, (2016:214), ada beberapa indikator kompensasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 2) Produktivitas kerja karyawan
- 3) Posisi jabatan karyawan
- 4) Pendidikan dan pengalaman kerja

Menurut Sutrisno, (2017:149) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi tiga, yaitu:

- 1) Upah dan Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

- 2) Insentif.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

- 3) Tunjangan.

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

e. Tipe Kompensasi

Kompensasi non finansial dapat diklasifikasikan sebagai berikut Armstrong, (2012:161-162).

1) Kompensasi ekstrinsik individual: pengakuan non-finansial, pujian, dan umpan balik.

a) Pengakuan Non-Finansial.

Kompensasi ini merupakan metode yang tidak hanya mengetahui seberapa baik karyawan telah mencapai tujuan atau melakukan pekerjaan, akan tetapi juga prestasi yang perlu dihargai. Pengakuan adalah bentuk umpan balik yang membuat orang tahu bahwa mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik, oleh karena itu memberikan penguatan positif.

Pengakuan dapat diberikan dari umpan balik positif dan langsung dari manajer dan rekan kerja yang mengakui kontribusi individu dan manajer yang mendengarkan dan bertindak atas saran dari anggota tim mereka. Aksi lain yang memberikan penghargaan adalah alokasi pekerjaan untuk memberikan ruang untuk bekerja lebih menarik dan menguntungkan. Bentuk lain dari penghargaan, misalnya: tepuk tangan di depan umum (public applause), simbol status dari satu jenis atau yang lain, cuti perjalanan ke luar negeri, penghargaan layanan jangka panjang, dan semuanya yang dapat berfungsi sebagai kompensasi.

b) Pujian.

Pujian adalah bentuk pengakuan. Pujian dapat diberikan secara pribadi selama bekerja atau dalam rapat kerja. Pujian di depan umum dapat menjadi lebih bermanfaat. Tapi pujian harus asli dan digunakan untuk prestasi nyata.

c) Umpan Balik.

Umpan balik adalah bentuk lain dari pengakuan jika dilakukan dengan benar dapat meningkatkan keyakinan diri dan memberikan dasar untuk belajar mandiri.

2) Kompensasi intrinsik individual: pemenuhan pekerjaan, penggunaan kemampuan, pencapaian, tanggung jawab, otonomi, pengaruh dan kesempatan untuk berkembang.

a) Pemenuhan pekerjaan.

Pekerjaan yang dapat memenuhi dan dapat memotivasi individu ketika merasa bahwa apa yang mereka lakukan adalah sesuatu yang berharga dan bernilai. Pemenuhan pekerjaan ini juga membutuhkan orang yang menggunakan kemampuan mereka untuk menghargai apa yang mereka lakukan secara efektif dan ruang lingkup yang disediakan untuk prestasi, tanggung jawab, kemandirian dan berpengaruh.

b) Penggunaan kemampuan.

Penggunaan kemampuan ini berkaitan dengan pemenuhan pekerjaan yang memungkinkan orang untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan mereka.

c) Pencapaian.

Kebutuhan untuk mencapai penerapan dalam berbagai tingkat dimana operasi tergantung pada orientasi dan lingkup individu yang disediakan oleh pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan untuk beroperasi. Orang merasa dihargai dan termotivasi jika mereka memiliki ruang lingkup untuk mencapainya serta diakui untuk berprestasi.

d) Tanggung Jawab.

Individu dapat termotivasi dengan diberi tanggung jawab lebih untuk pekerjaan mereka. Orang-orang dalam posisi bertanggungjawab ketika mereka dimintai pertanggung jawaban atas apa yang mereka lakukan. Mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukannya. Mereka diberi tanggung jawab yang lebih dapat memenuhi kebutuhan untuk berprestasi dan meningkatkan harga diri. Ini juga merupakan bentuk pengakuan.

e) Otonomi.

Otonomi ada ketika seseorang memiliki kebebasan untuk membuat keputusan dan bertindak secara independen

tanpa merujuk pada otoritas yang lebih tinggi. Hal ini meningkatkan kepercayaan diri, memberi orang lebih banyak kesempatan untuk mencapai dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan.

f) Pengaruh.

Pekerjaan yang lebih memuaskan jika orang dapat mempengaruhi apa yang mereka lakukan atau memiliki pengaruh yang lebih luas pada keputusan kebijakan dan operasional.

g) Kesempatan untuk berkembang.

Keputusan berkembang terjadi ketika individu memiliki kesempatan untuk menjadi apa yang mereka anggap lengkap bagi mereka dan menjadi apa yang mereka bisa. Kebanyakan kesempatan belajar dan pengembangan berlangsung selama pekerjaan sehari-hari, dan organisasi dapat mendorong melalui pembinaan, bimbingan dan dukungan dalam pelaksanaan rencana pengembangan pribadi dibuat sebagai bagian dari proses manajemen kinerja.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Hadi Purnomo (2013)	Analisis Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan	Kepuasan Kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa karyawan dengan kepuasan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Komunikasi			kerja tinggi akan Merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk tidak serius dan, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, serta berkeinginan untuk keluar dari lokasi kerja saat ini karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan, akibat berikutnya kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan,
2	Untung Sriwidodo & Agus Budhi Haryanto (2010)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan	Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan	Kepuasan Kerja	Analisis regresi linier berganda	Uji signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh p value sebesar $0,000 < 0,05$ berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Mufidah, Silvy L.Mandey (2014)	Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado	Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi	Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.
4	Burhan Nugroho, Wahyu Hidayat, Sri Suryoko (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kimia Farma Plant Semarang	Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kimia Farma Plant Semarang
5	Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis, Sofyan Idris (2018)	Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat	Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Faktor – faktor kompetensi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
6	Ningrum (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BTN Syariah Kc Surakarta	Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa faktor-faktor kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
7	Agusthina Risambesy*, Bambang Swasto, Armanu Thoyib, Endang Siti Astuti (2012)	<i>The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance.</i>	<i>Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout,</i>	<i>Job Satisfaction and Employee Performance.</i>	<i>SEM analysis</i>	<i>his research aimed to describe and analyze the influence of transformational leadership styles, motivation, burnout, and job satisfaction and employee</i>

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						<i>performance. The unit of analysis is nursing paramedic at a hospital in Malang Raya.</i>
8	Raimonda Alonderiene and Modesta Majauskaite (2016)	<i>Leadership style and job satisfaction in higher education institutions</i>	<i>Lithuania, Higher education,</i>	<i>Job satisfaction, Leadership style</i>	<i>analysis in different countries</i>	<i>Practical implications reveal that supervisors have the power to increase the levels of job satisfaction of their faculty members, by defining their role as a leader, demonstrating certain leadership behaviors.</i>
9	Moh. Ali Shahab (2014)	<i>The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee.</i>	<i>Leadership, Performance of Employee, Work Attitudes.</i>	<i>Job Satisfaction,</i>	<i>Equation Structural Model (SEM)</i>	<i>(1) Leadership has a positive and significant influence toward job satisfaction, (2) a work attitude has a positive and significant influence toward job satisfaction, (3) A Job Satisfaction has a significant and positive influence toward employee performance, (4) Leadership has a positive and not significant influence toward employee performance, (5) Work Attitude has a positive and significant influence toward employee performance.</i>
10	Tahira Nazir, Saif-Ur-Rehman Khan, Syed Fida	<i>Impact of Rewards and Compensation on Job Satisfaction: Public and Private Universities of UK</i>	<i>Rewards Compensation</i>	<i>Job Satisfaction Human Resource</i>	<i>Equation Structural Model (SEM)</i>	<i>Current reward practices in UK universities like healthy living facilities, Special offers and</i>

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
	Hussain Shah and Khalid Zaman (2013)					<i>Discounts, competitive core benefits, learning and development and money saving opportunities provide a lot of opportunities to employees to develop their career as required. Drawbacks of reward practices as such are not crucial but that should be managed especially discrimination between white and black professional. The UK Higher Education system may get first rank by a little bit consideration of Government.</i>

Sumber: peneliti 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian ini akan menjelaskan pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan ketiga variabel secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang memungkinkan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan karakteristik perusahaan, memungkinkan karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi Marimin, (2011: 25)

Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. kepemimpinan adalah suatu seni mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dengan setrategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan Baihaqi, (2010: 54).

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Uhing (2014:83) dalam jurnalnya yang berjudul “Kepemimpinan, Penempatan kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kantor Cabang Utama (KCU) Manado” menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. Sampel yang digunakan penelitian ini sejumlah 68 responden. Variabel-variabel yang digunakan adalah kepemimpinan, penempatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian Sulastri (2015:93) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Sukoharjo” menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 50. Variabel yang digunakan adalah kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Rahadian (2016:112) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi kerja dan gaya

kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di desa Wisata Bodung Gudungkidul Yogyakarta” menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM di desa Wisata Bodung Gudungkidul Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada 119 Responden. Variabel yang digunakan adalah kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja.

Adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kepuasan kerja dikemukakan oleh Bogner dan Thomas yang dikutip oleh Sitorus (2013:112) berbunyi bahwa: “Kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki karyawan dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi.”

Penelitian yang ditulis Nur (2013:88) tentang Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport Kadipaten Majalengka. Populasi pada penelitian tersebut adalah sebanyak 130 orang dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang dengan teknik simple random sampling. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Pengujian instrumen data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data yang digunakan korelasi pearson product moment dan koefisien determinasi. uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi termasuk kategori tinggi iklim organisasi termasuk kategori baik dan kepuasan kerja karyawan termasuk kategori tinggi. Secara parsial

diperoleh bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan variabel kompetensi dan iklim organisasi juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport.

Hal ini berarti kompetensi karyawan sebagai suatu karakteristik dari kemampuan seseorang dibutuhkan untuk mendapat hasil kerja yang baik sehingga menimbulkan kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan perusahaan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi Notoatmojo, (2015: 142).

Penelitian yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Martinus (2016:84) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang memungkinkan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. kepemimpinan yang disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan karakteristik perusahaan, memungkinkan karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi Marimin, (2011: 25).

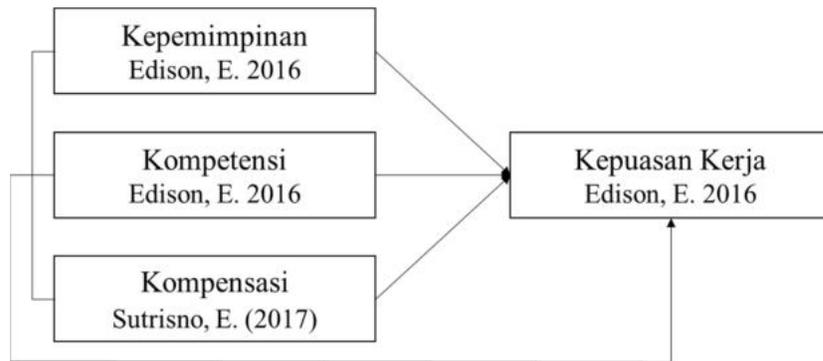
Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. kepemimpinan adalah suatu seni mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dengan strategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan Baihaqi, (2010: 54).

Adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kepuasan kerja dikemukakan oleh Bogner dan Thomas yang dikutip oleh Sitorus (2013:73) berbunyi bahwa: “Kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki karyawan dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi.”

Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cohen (2012:93) bahwa prestasi siswa yang tinggi di sebuah sekolah, bisa dilihat dari kepala sekolah dan para guru saling berkonsultasi dan berorientasi secara pedagogic, hal ini tercermin pentingnya menciptakan iklim sekolah yang positif yang penekanannya adanya

kerjasama antara kepala sekolah dan guru yang sifatnya saling mengisi kekurangan masing-masing.

Kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan terhadap karyawan baik yang sifatnya materi maupun non materi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Kadarisman (2012:02) kompensasi sangat penting dan berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Kompensasi bermanfaat untuk menarik tenaga kerja atau karyawan baru, mempertahankan karyawan lama yang berkualitas, untuk memotivasi karyawan supaya bekerja dengan lebih baik, lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya demi tercapainya tujuan perusahaan. Organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang adil. Pemberian kompensasi harus dipertimbangkan dan disesuaikan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan atau diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kompensasi dapat juga berupa hadiah atau penghargaan terhadap karyawan. Karyawan yang berprestasi dan mempunyai keahlian, kemampuan atau keterampilan yang lebih menonjol dibandingkan karyawan lain serta karyawan yang mempunyai kinerja bagus, rajin dan disiplin sudah seharusnya mendapatkan apresiasi dari perusahaan berupa hadiah atau penghargaan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2020)

D. Hipotesis

Hipotesa adalah jawaban sementara untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan bahwa jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data (Sugiyono, 2015).

H1: Kepemimpinan Secara Parsial Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas.

H2: Kompetensi Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas.

H3: Kompensasi Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas.

H4: Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Amplas.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian korelasional adanya hubungan antar suatu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menghasilkan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya. Metode asosiatif kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan mengenai kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Menurut Sugiono, (2014:74).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Auto 2000 Medan Amplas, Jl. Sisingamangaraja No.9, RW.8, Timbang Deli, Medan Amplas, Medan City, North Sumatra 20149.

2. Waktu penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai Maret 2021 sampai dengan selesai, berikut skedul proses penelitian.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Jul 21	Ags 21	Sep 21	Okt 21	Nov 21
1	Riset pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal	■	■	■		
3	Seminar Proposal			■	■	
4	Perbaikan/Acc Proposal				■	■
5	Pengolahan Data				■	■
6	Penyusunan skripsi				■	■
7	Bimbingan Skripsi				■	■
8	Siding Meja Hijau					■

sumber: peneliti 2020

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Hidayat, (2014:23). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian divisi Sumber Daya Manusia Auto 2000 Medan Amplas sebanyak 97 orang.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:185) menjelaskan “apabila jumlah populasi berkisar 30 sampai 100 maka untuk sampelnya boleh dipakai seluruhnya”. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 97 orang. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi tersebut dijadikan sample apabila populasinya dibawah 100, Manullang (2014:67). Maka sample dalam penelitian ini adalah 97 karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi tersebut. Dan Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu: variabel Kepemimpinan (X_1),

variabel Kompetensi (X_2), dan Variabel Kompensasi serta 1 variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut indikator dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
Kepemimpinan (X_1)	Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Edison, (2016:214)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan Edison, (2016:218)	1. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. 2. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
			<p>menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.</p> <p>3. Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung</p> <p>4. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.</p> <p>Edison, (2016:214)</p>	
Kompetensi (X ₂)	Kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh	<p>1. Pengetahuan</p> <p>2. Keahlian</p> <p>3. Sikap</p> <p>Edison, (2016:143)</p>	<p>1. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan</p>	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
	sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan Edison, (2016:214)		diperbaiki. 2. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. 3. Kecakapan dalam bekerja sama dan kemampuan dalam berkomunikasi dapat meningkatkan dalam hal kompetensi. Edison, (2016:214)	
Kompensasi (X ₃)	Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Sutrisno, E. (2017:149),	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan Sutrisno, E. (2017:152),	1. Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan. 2. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. 3. Imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan. Sutrisno, E. (2017:149),	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	<p>Kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.</p> <p>Edison, (2016:214)</p>	<p>1. Kepuasan finansial 2. Kepuasan fisik 3. Kepuasan social 4. Kepuasan psikologi</p> <p>Edison, (2016:214)</p>	<p>1. Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.</p> <p>2. Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.</p> <p>3. Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.</p> <p>4. Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan.</p> <p>Edison, (2016:214)</p>	Likert

Sumber: peneliti 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2015:97). kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana karyawan mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi lengkap mengembalikan kepada peneliti.

2. Studi Dokumentasi

Dalam melakukan penelitian ini, studi dokumentasi diperoleh peneliti dari artikel-artikel, majalah, buku dan penelusuran internet yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan.

F. Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan skala Likert akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan skala Likert akan menghasilkan data interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5 dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju Sugiyono, (2015:97).

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan:

a. Uji Validitas

Validitas ialah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur dan akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang diyakini dalam pengukuran. Pengujian untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid Hidayat, (2014:58).

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Biasanya butir tersebut dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang itu terhadap kuesioner adalah konsisten. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Hidayat, (2014:58).

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala normalitas, gejala *multikolinearitas* dan gejala *heteroskedastistas* (Manullang & Pakpahan., 2013)

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$, dengan $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal. Pengambilan keputusan.

- Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima

- Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang

disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heterokedastistas

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heterokedastistas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut *homoskedasitas* (Rusiadi & Hidayat, 2014).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model* tersebut sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat analisis pengaruh pemberian diklat terhadap kinerja pegawai, persamaan matematis

analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan (Dependent Variabel)
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)
- β_2 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)
- β_3 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)
- X_1 = Kepemimpinan (*Independent Variabel*)
- X_2 = Kompetensi (*Independent Variabel*)
- X_3 = Kompensasi (*Independent Variabel*)
- ϵ = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

a. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig F > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali & Nasehudin., 2012):

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig t > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig t < 0,05$

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai

Adjusted Squared (R^2) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai R^2 koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R^2 sama dengan nol ($R^2 = 0$) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

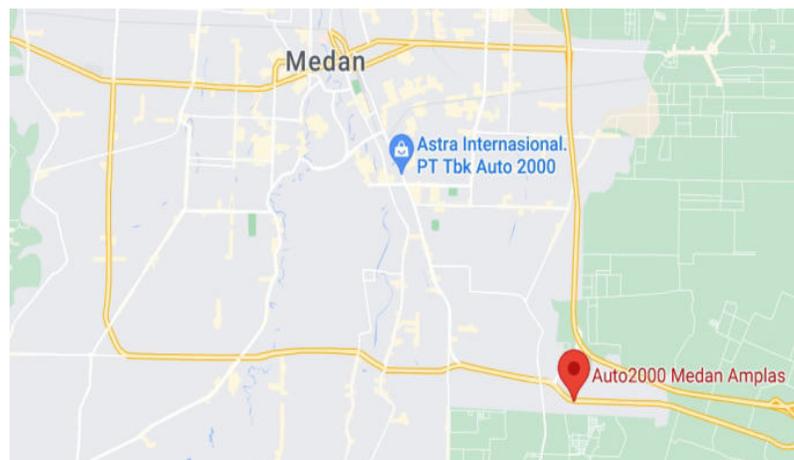
1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tanggal 1 Januari 1976 didirikan PT. Astra Motor Sales (AMS) berdasarkan Akta Notaris Kartini Mulyadi, S.H. No.195 tanggal 30 Juli 1975 dan No.52 tanggal 10 Oktober 1975. Sejak saat itu PT. Astra Motor Sales menjadi penyalur utama mobil merek Toyota dan memiliki puluhan kantor cabang.

Selanjutnya pada tahun 1989 berubah nama menjadi Auto 2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT. Astra International Tbk.

Auto 2000 Medan amplas bertempat di Jl. Sisingamangaraja Km. 9,8 Kel.Timbang Deli Medan, Sumatera Utara, Indonesia 20148



Gambar 4.1. Lokasi Auto 2000 MEDAN AMPLAS

Sumber: Penelitian 2021

b. Visi dan Misi Perusahaan

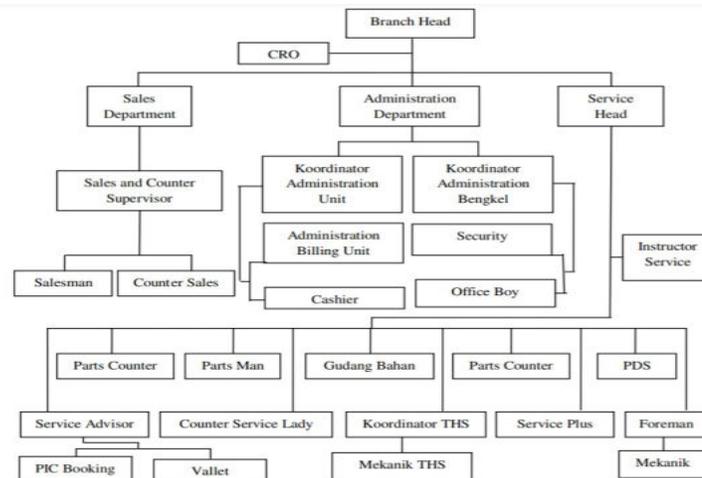
1) Visi Perusahaan

Auto 2000 Medan Amplas adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penjualan suku cadang Toyota. Auto 2000 Medan Amplas kini ingin menjadi *Dealer* Toyota terbaik dan terandal di Indonesia melalui proses kelas dunia.

2) Misi Perusahaan

- a) Melayani Pelanggan melalui pengalaman kepemilikan yang paling memuaskan.
- b) Menjadi *Share Contribution* terbaik bagi Toyota di seluruh kota di Indonesia.
- c) Menciptakan Pertumbuhan yang berkesinambungan bagi seluruh *stakeholders*.
- d) Membantu pelanggan menikmati mobilitasnya.

c. Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

Sumber : Data internal PT Astra Internasional Tbk TSO Auto 2000 Medan Amplas

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 97 responden. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, masa bekerja dan status pernikahan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	65	67.0	67.0	67.0
	Wanita	32	33.0	33.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa 97 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 65 responden (67.0%), sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 32 responden (33.0%). Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di Auto 2000 Medan Amplas lebih banyak karyawan pria dibanding karyawan wanita.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 21 Tahun	21	21.6	21.6	21.6
	21 - 25 Tahun	32	33.0	33.0	54.6
	26 - 30 Tahun	18	18.6	18.6	73.2
	31 - 35 Tahun	14	14.4	14.4	87.6
	36 - 40 Tahun	10	10.3	10.3	97.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
> 40 Tahun	2	2.1	2.1	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa 97 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia 21-25 tahun yaitu sebanyak 32 responden (33.0%), diikuti responden yang berusia dibawah 21 tahun sebanyak 21 responden (21.6%), responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 18 responden (18.6%), responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 14 responden (14.4%), responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 10 responden (10.3%), dan sisanya responden yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 2 responden (2.1%). Pada penelitian ini karyawan yang berusia 21-25 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 33.0%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	59	60.8	60.8
	D3	26	26.8	87.6
	S1	12	12.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 97 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK yaitu 59 responden (60.8%), diikuti responden yang berpendidikan D3 sebanyak 26 responden (26.8%), dan terakhir responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 12 responden (12.4%). Pada

penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir SMA/SMK menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 60.8%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	46	47.4	47.4	47.4
	1 - 2 Tahun	22	22.7	22.7	70.1
	2 - 3 Tahun	11	11.3	11.3	81.4
	3 - 4 Tahun	6	6.2	6.2	87.6
	> 4 Tahun	12	12.4	12.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 97 responden yang tertinggi adalah responden yang telah memiliki masa kerja dibawah 1 tahun yaitu 46 responden (47.4%), diikuti responden yang telah memiliki masa kerja selama 1-2 tahun sebanyak 22 responden (22.7%), responden yang telah memiliki masa kerja selama 2-3 tahun sebanyak 11 responden (11.3%), responden yang memiliki masa kerja selama 3-4 tahun sebanyak 6 responden (6.2%), sedangkan responden yang telah memiliki masa kerja diatas 4 tahun sebanyak 12 responden (12.4%). Pada penelitian karyawan yang telah memiliki masa kerja dibawah 1 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 47.4%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang/Gadis	41	42.3	42.3	42.3
	Menikah	52	53.6	53.6	95.9
	Duda/Janda	4	4.1	4.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 97 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus menikah yaitu sebanyak 52 responden (53.6%), diikuti responden yang berstatus lajang/gadis sebanyak 41 responden (42.3%), dan sisanya responden yang berstatus duda/janda sebanyak 4 responden (4.1%). Pada penelitian ini karyawan yang berstatus menikah menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 53.6%.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.6 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan (X₁)

Tabel 4.7 Atasan saya meminta saran dari bawahan sebelum mengambil keputusan (X_{1.1})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	5.2	5.2	5.2
	Tidak Setuju	23	23.7	23.7	28.9
	Netral	12	12.4	12.4	41.2
	Setuju	54	55.7	55.7	96.9
	Sangat Setuju	3	3.1	3.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3,1%), setuju sebanyak 54 orang (55,7%), netral sebanyak 12 orang (12,4%), tidak setuju sebanyak 23 orang (23,7%), dan sebanyak 5 orang (5,2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 54 orang (55,7%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan saya selalu memberikan perintah dengan tegas kepada karyawannya.

Tabel 4.8 Atasan saya mengajak bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (X_{1.2})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	23	23.7	23.7	24.7
	Netral	20	20.6	20.6	45.4
	Setuju	50	51.5	51.5	96.9
	Sangat Setuju	3	3.1	3.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.1%), setuju sebanyak 50 orang (51.5%), netral sebanyak 20 orang (20.6%), dan sebanyak 23 orang

(23.7%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 50 orang (51.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan saya selalu memberi perintah dalam kegiatan tertentu ataupun keadaan tertentu.

Tabel 4.9 Karyawan diwajibkan melakukan tugas yang diberikan pimpinan (X_{1.3})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Tidak Setuju	30	30.9	30.9	35.1
	Netral	13	13.4	13.4	48.5
	Setuju	48	49.5	49.5	97.9
	Sangat Setuju	2	2.1	2.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.1%), setuju sebanyak 48 orang (49.5%), netral sebanyak 13 orang (13.4%), tidak setuju sebanyak 30 orang (30.9%) dan sangat tidak setuju 4 orang (4.1%) Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang (49.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan diwajibkan melakukan tugas yang diberikan pimpinan.

Tabel 4.10 Karyawan wajib mengerjakan tugas sampai selesai (X_{1.4})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	20	20.6	20.6	22.7
	Netral	25	25.8	25.8	48.5
	Setuju	48	49.5	49.5	97.9
	Sangat Setuju	2	2.1	2.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.1%), setuju sebanyak 48 orang (49.5%), netral sebanyak 25 orang (25.8%), tidak setuju sebanyak 20 orang (20.6%), dan sebanyak 2 orang (2.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48 orang (49.5%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan wajib mengerjakan tugas sampai selesai.

Tabel 4.11 Pimpinan saya dapat menyelesaikan masalah antar anggota (X_{1.5})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	5.2
	Netral	24	24.7	24.7	29.9
	Setuju	51	52.6	52.6	82.5
	Sangat Setuju	17	17.5	17.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 17 orang (17.5%), setuju sebanyak 51 orang (52.6%), netral sebanyak 24 orang (24.7%), tidak setuju sebanyak 4 orang (4.1%), dan sebanyak 1 orang (1.0%) yang menyatakan

sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 51 orang (52.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan saya dapat menyelesaikan masalah antar anggota.

Tabel 4.12 Pimpinan saya menyelesaikan masalah dengan musyawarah (X_{1.6})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	15	15.5	15.5	16.5
	Netral	17	17.5	17.5	34.0
	Setuju	52	53.6	53.6	87.6
	Sangat Setuju	12	12.4	12.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 12 orang (12.4%), setuju sebanyak 52 orang (53.6%), netral sebanyak 17 orang (17.5%), tidak setuju 15 orang (15.5%), dan sebanyak 1 orang (1,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju 52 orang (53.6%) Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan saya menyelesaikan masalah dengan musyawarah.

Tabel 4.13 Atasan selalu memberi informasi kepada rekan (bawahan) kerja setiap hal yang berkaitan dengan tugas (X_{1.7})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	6.2	6.2	6.2
	Tidak Setuju	27	27.8	27.8	34.0
	Netral	10	10.3	10.3	44.3
	Setuju	52	53.6	53.6	97.9
	Sangat Setuju	2	2.1	2.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 2 orang (2.1%), setuju sebanyak 52 orang (53.6%), netral sebanyak 10 orang (10.3%), tidak setuju sebanyak 27 orang (27.8%), dan sebanyak 6 orang (6.2%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 52 orang (53.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan selalu memberi informasi kepada rekan (bawahan) kerja setiap hal yang berkaitan dengan tugas.

Tabel 4.14 Atasan selalu berusaha menciptakan ide dan gagasan baru (X_{1.8})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	28	28.9	28.9	29.9
	Netral	15	15.5	15.5	45.4
	Setuju	52	53.6	53.6	99.0
	Sangat Setuju	1	1.0	1.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 1 orang (1.0%), setuju sebanyak 52 orang (53.6%), netral sebanyak 15 orang (15.5%), tidak setuju sebanyak 28 orang (28.9%), dan sebanyak 1 orang (1.0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 52 orang (53.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan selalu berusaha menciptakan ide dan gagasan baru.

b. Kompetensi (X₂)

Tabel 4.15 Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan kerja (X_{2.1})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	11	11.3	11.3	12.4
	Netral	27	27.8	27.8	40.2
	Setuju	57	58.8	58.8	99.0
	Sangat Setuju	1	1.0	1.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 1 orang (1.0%), setuju sebanyak 57 orang (58.8%), netral sebanyak 27 orang (27.8%), tidak setuju sebanyak 11 orang (11.3%), dan sebanyak 1 orang (1.0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 57 orang (58.8%) Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan kerja.

Tabel 4.16 Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik (X_{2.2})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	13	13.4	13.4	14.4
	Netral	34	35.1	35.1	49.5
	Setuju	44	45.4	45.4	94.8
	Sangat Setuju	5	5.2	5.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 5 orang (5.2%), setuju sebanyak 44 orang (45.4%), netral sebanyak 34 orang (35.1%), dan sebanyak 13 orang

(13.4%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (45.4%) Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.17 Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja (X_{2.3})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	8	8.2	8.2	9.3
	Netral	19	19.6	19.6	28.9
	Setuju	63	64.9	64.9	93.8
	Sangat Setuju	6	6.2	6.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 6 orang (6.2%), setuju sebanyak 63 orang (64.9%), netral sebanyak 19 orang (19.6%), dan sebanyak 8 orang (8.2%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 63 orang (64.9%) Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

Tabel 4.18 Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas (X_{2.4})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	7	7.2	7.2	8.2
	Netral	33	34.0	34.0	42.3
	Setuju	53	54.6	54.6	96.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat Setuju	3	3.1	3.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.1%), setuju sebanyak 53 orang (54.6%), netral sebanyak 33 orang (34.0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (7.2%), dan sebanyak 1 orang (1.0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 53 orang (54.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas.

Tabel 4.19 Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku (X_{2.5})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	9	9.3	9.3	10.3
	Netral	25	25.8	25.8	36.1
	Setuju	39	40.2	40.2	76.3
	Sangat Setuju	23	23.7	23.7	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (23.7%), setuju sebanyak 39 orang (40.2%), netral sebanyak 25 orang (25.8%), tidak setuju sebanyak 9 orang (9.3%), dan sebanyak 1 orang (1,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (40.2%) Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sikap saya dalam bekerja selalu

mematuhi aturan dan norma yang berlaku.

Tabel 4.20 Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan (X_{2.6})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju Tidak	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	9	9.3	9.3	10.3
	Netral	30	30.9	30.9	41.2
	Setuju	39	40.2	40.2	81.4
	Sangat Setuju	18	18.6	18.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (18.6%), setuju sebanyak 39 orang (40.2%), netral sebanyak 30 orang (30.9%), tidak setuju sebanyak 9 orang (9.3%) dan sebanyak 1 orang (1,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (40.2%), Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

c. Kompensasi (X₃)

Tabel 4.21 Kompensasi yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban (X_{3.1})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju Tidak	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	10	10.3	10.3	11.3
	Netral	23	23.7	23.7	35.1
	Setuju	57	58.8	58.8	93.8
	Sangat Setuju	6	6.2	6.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.2%) , setuju sebanyak 57 orang (58.8%) , netral sebanyak 6 orang (6,1%), tidak setuju sebanyak 4 orang (4,1%) dan sebanyak 2 orang (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang (49,0%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa kompensasi yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban.

Tabel 4.22 Instansi memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan (X_{3.2})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	5.2	5.2	5.2
	Tidak Setuju	10	10.3	10.3	15.5
	Netral	28	28.9	28.9	44.3
	Setuju	48	49.5	49.5	93.8
	Sangat Setuju	6	6.2	6.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.2%) , setuju sebanyak 48 orang (49,5%) , netral sebanyak 28 orang (28.9%), tidak setuju sebanyak 10 orang (10.3%) dan sebanyak 5 orang (5.2%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang (49,5%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa instansi memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja diatas standard yang telah ditetapkan.

Tabel 4.23 Besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini (X_{3.3})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	20	20.6	20.6	23.7
	Netral	24	24.7	24.7	48.5
	Setuju	46	47.4	47.4	95.9
	Sangat Setuju	4	4.1	4.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.1%) , setuju sebanyak 46 orang (47.4%) , netral sebanyak 24 orang (24.7%), tidak setuju sebanyak 20 orang (20.6%) dan sebanyak 3 orang (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 46 orang (47.4%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini.

Tabel 4.24 Insentif yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup (X_{3.4})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	26	26.8	26.8	28.9
	Netral	15	15.5	15.5	44.3
	Setuju	51	52.6	52.6	96.9
	Sangat Setuju	3	3.1	3.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.1%) , setuju sebanyak 51 orang (52.6%) , netral sebanyak 15 orang (15.5%), tidak setuju sebanyak

26 orang (26.8%) dan sebanyak 2 orang (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang (49,0%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa insentif yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup.

Tabel 4.25 Insentif yang diterima selalu adil sesuai dengan keahlian/ kerja keras yang saya lakukan (X_{3.5})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	14	14.4	14.4	16.5
	Netral	20	20.6	20.6	37.1
	Setuju	53	54.6	54.6	91.8
	Sangat Setuju	8	8.2	8.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (8.2%) , setuju sebanyak 53 orang (54.6%) , netral sebanyak 20 orang (20.6%), tidak setuju sebanyak 14 orang (14.4%) dan sebanyak 2 orang (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 53 orang (54.6%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa insentif yang diterima selalu adil sesuai dengan keahlian/kerja keras yang saya lakukan.

Tabel 4.26 Insentif yang saya terima memuaskan (X_{3.6})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	17	17.5	17.5	18.6
	Netral	30	30.9	30.9	49.5
	Setuju	42	43.3	43.3	92.8
	Sangat Setuju	7	7.2	7.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.2%) , setuju sebanyak 42 orang (43.3%) , netral sebanyak 30 orang (30.9%), tidak setuju sebanyak 17 orang (17.5%) dan sebanyak 1 orang (1,0%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 42 orang (43.3%), Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa insentif yang saya terima memuaskan.

Tabel 4.27 Instansi telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya (X_{3.7})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	10	10.3	10.3	13.4
	Netral	18	18.6	18.6	32.0
	Setuju	59	60.8	60.8	92.8
	Sangat Setuju	7	7.2	7.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.2%) , setuju sebanyak 59 orang (60.8%) , netral sebanyak 18 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 10 orang (10.3%) dan sebanyak 3 orang (3.1%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 59 orang (60.8%), Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa instansi telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya.

Tabel 4.28 Kebijakan atau sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus di instansi ini cukup adil (X_{3.8})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	5.2
	Netral	27	27.8	27.8	33.0
	Setuju	60	61.9	61.9	94.8
	Sangat Setuju	5	5.2	5.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (5.2%) , setuju sebanyak 60 orang (61.9%) , netral sebanyak 27 orang (27.8%), tidak setuju sebanyak 4 orang (4.1%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 60 orang (61.9%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa kebijaksanaan atau system pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus di instansi ini cukup adil.

d. Kepuasan Kerja

Tabel 4.29 Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan (Y.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	6.2	6.2	6.2
	Tidak Setuju	13	13.4	13.4	19.6
	Netral	16	16.5	16.5	36.1
	Setuju	58	59.8	59.8	95.9
	Sangat Setuju	4	4.1	4.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.1%) , setuju sebanyak 58 orang (59.8%) , netral sebanyak 16 orang (16.5%), tidak setuju sebanyak 13 orang (13.4%) dan sebanyak 6 orang (6.2%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 58 orang (59.8%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan.

Tabel 4.30 Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan (Y.2)

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	9	9.3	9.3	10.3
	Netral	29	29.9	29.9	40.2
	Setuju	56	57.7	57.7	97.9
	Sangat Setuju	2	2.1	2.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.1%) , setuju sebanyak 56 orang (57.7%) , netral sebanyak 29 orang (29.9%), tidak setuju sebanyak 9 orang (9.3%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 56 orang (57.7%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.

Tabel 4.31 Supervisor menuntut pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya (Y.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	15	15.5	15.5	17.5
	Netral	16	16.5	16.5	34.0
	Setuju	61	62.9	62.9	96.9
	Sangat Setuju	3	3.1	3.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.1%) , setuju sebanyak 61 orang (62.9%) , netral sebanyak 16 orang (16.5%), tidak setuju sebanyak 15 orang (15.5%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 61 orang (62.9%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa Supervisor menuntut pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya.

Tabel 4.32 Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan (Y.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	11	11.3	11.3	13.4
	Netral	24	24.7	24.7	38.1
	Setuju	56	57.7	57.7	95.9
	Sangat Setuju	4	4.1	4.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.1%) , setuju sebanyak 56 orang (57.7%) , netral sebanyak 24 orang (24.7%), tidak setuju sebanyak

11 orang (11.3%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 56 orang (57.7%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan.

Tabel 4.33 Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai (Y.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	4.1
	Netral	13	13.4	13.4	17.5
	Setuju	59	60.8	60.8	78.4
	Sangat Setuju	21	21.6	21.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (21.6%) , setuju sebanyak 59 orang (60.8%) , netral sebanyak 13 orang (13.4%), tidak setuju sebanyak 2 orang (2.1%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 59 orang (60.8%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.

Tabel 4.34 Kebijakan status karyawan tetap dari perusahaan jelas (Y.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	5.2
	Netral	21	21.6	21.6	26.8
	Setuju	54	55.7	55.7	82.5
	Sangat Setuju	17	17.5	17.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (17.5%) , setuju sebanyak 54 orang (55.7%) , netral sebanyak 21 orang (21.6%), tidak setuju sebanyak 4 orang (4.1%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 54 orang (55.7%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa kebijakan status karyawan tetap dari perusahaan yang jelas.

Tabel 4.35 Aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan (Y.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	8	8.2	8.2	9.3
	Netral	30	30.9	30.9	40.2
	Setuju	46	47.4	47.4	87.6
	Sangat Setuju	12	12.4	12.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (12.4%) , setuju sebanyak 46 orang (47.4%) , netral sebanyak 30 orang (30.9%), tidak setuju sebanyak 8 orang (8.2%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) menyatakan

sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 46 orang (47.4%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa aturan priode waktu yang jelas yang berlaku di perusahaan.

Tabel 4.36 Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan (kreatif) (Y.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	17	17.5	17.5	18.6
	Netral	25	25.8	25.8	44.3
	Setuju	39	40.2	40.2	84.5
	Sangat Setuju	15	15.5	15.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (15.5%) , setuju sebanyak 39 orang (40.2%) , netral sebanyak 25 orang (25.8%), tidak setuju sebanyak 17 orang (17.5%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) menyatakan sangat tidak setuju . Dari Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (40.2%), Jadi dapat disimpulkan reponden setuju bahwa pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan (kreatif).

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang

didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrument/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner kepada responden, maka diperlakukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut. Metode yang digunakan adalah membandingkan antara nilai korelasi atau rhitung dari variabel penelitian dengan nilai rtabel, dimana:

- 1) Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Tetapi banyak peneliti yang memilih membandingkan nilai korelasi atau r_{hitung} dengan r_{kritis} jika r_{kritis} lebih besar dari rtabel. Hal ini bertujuan agar setiap butir pertanyaan benar-benar terjamin kevalidannya. Nilai

dari r_{kritis} adalah sebesar 0.3. Oleh karena itu, jika r_{tabel} lebih kecil dari 0.3, maka r_{hitung} yang akan digunakan untuk dibandingkan dengan r_{kritis} . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.37 Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Item-Total Statistic

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	23.60	21.222	0.648	0.828
X1.2	23.56	22.729	0.563	0.839
X1.3	23.73	21.573	0.613	0.833
X1.4	23.59	21.974	0.679	0.826
X1.5	23.06	25.059	0.335	0.861
X1.6	23.27	23.073	0.502	0.846
X1.7	23.70	19.587	0.821	0.804
X1.8	23.63	22.527	0.574	0.837
X2.1	18.01	8.219	0.317	0.711
X2.2	18.08	7.118	0.534	0.648
X2.3	17.81	7.590	0.473	0.668
X2.4	17.97	8.072	0.378	0.695
X2.5	17.72	6.599	0.538	0.644
X2.6	17.82	7.104	0.446	0.677
X3.1	24.13	17.117	0.457	0.784
X3.2	24.31	15.716	0.559	0.768
X3.3	24.43	15.977	0.518	0.775
X3.4	24.44	16.104	0.484	0.781
X3.5	24.20	16.597	0.450	0.785
X3.6	24.34	15.498	0.637	0.756
X3.7	24.13	16.596	0.471	0.782
X3.8	24.06	17.371	0.510	0.778
Y.1	25.46	16.980	0.632	0.827
Y.2	25.38	19.134	0.530	0.839
Y.3	25.39	18.053	0.583	0.833
Y.4	25.38	17.968	0.631	0.827
Y.5	24.91	18.710	0.551	0.837
Y.6	25.04	19.061	0.491	0.843
Y.7	25.27	17.823	0.638	0.826
Y.8	25.37	16.798	0.655	0.824

Sumber: Data Primer Diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh r hitung dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0.30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan

yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk dipergunakan.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel. Reliabilitas atau kehandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0.60 maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari setiap butir pernyataan pada kuesioner yang telah diberikan kepada responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* pada tabel sebelumnya, jika nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0.60 maka butir pernyataan telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau handal.

Reliabilitas dari seluruh butir pernyataan pada kuesioner secara bersama-sama dapat ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam tabel hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.38 Hasil Uji Reliabilitas
Kepemimpinan (X₁)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.853	8

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Hasil pengujian pada tabel 4.38 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0.853. Nilai ini lebih besar dari 0.600 sehingga hasil pengujian menyatakan memenuhi syarat. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kepemimpinan (X₁) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

**Tabel 4.39 Hasil Uji Reliabilitas
Kompetensi (X₂)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.714	6

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Hasil pengujian pada tabel 4.39 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0.714. Nilai ini lebih besar dari 0.600 sehingga hasil pengujian menyatakan memenuhi syarat. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kompetensi (X₂) dikatakan telah reliable atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

**Tabel 4.40 Hasil Uji Reliabilitas
Kompensasi (X₃)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.799	8

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Hasil pengujian pada tabel 4.40 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0.799. Nilai ini lebih besar dari 0.600 sehingga hasil pengujian menyatakan memenuhi syarat. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kompensasi (X_3) dikatakan telah reliable atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

**Tabel 4.41 Hasil Uji Reliabilitas
Kepuasan Kerja (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.850	8

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

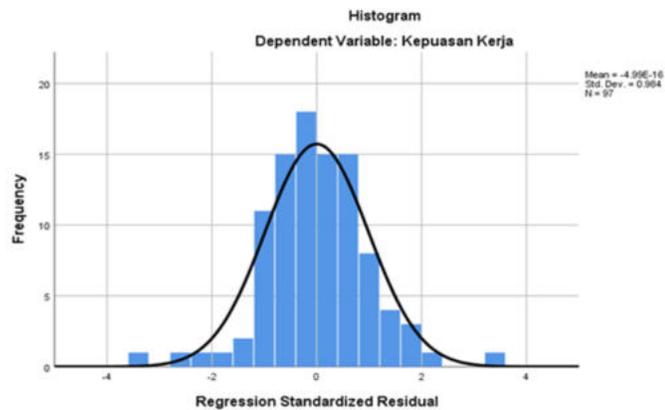
Hasil pengujian pada tabel 4.41 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0.850. Nilai ini lebih besar dari 0.600 sehingga hasil pengujian menyatakan memenuhi syarat. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kepuasan kerja (Y) dikatakan telah reliable atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,

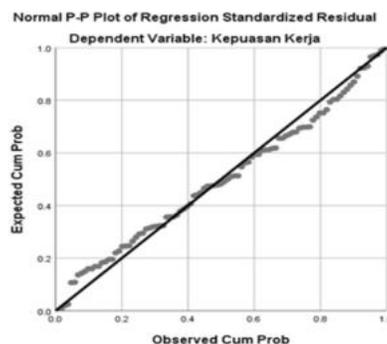
maka model regresi memiliki asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3 Kurva Histogram Normalitas

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Dari hasil output SPSS gambar 4.3 kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak timbul ke kiri atau timbul ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik histogram. Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.4 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 18 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain itu menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan *uji Kolmogorov-Smirnov*. Pedoman pengambilan keputusan dengan *uji Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas < 0,05, maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas > 0,05, maka distribusi data adalah normal.

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.42 Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21850713
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.070
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig* (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp.Sig*. (2-tailed) pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen yang akan dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0.10 dan $VIF < 10$, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.43 sebagai berikut:

Tabel 4.43 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.827	1.209
	Kompetensi	.895	1.118
	Kompensasi	.864	1.158

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

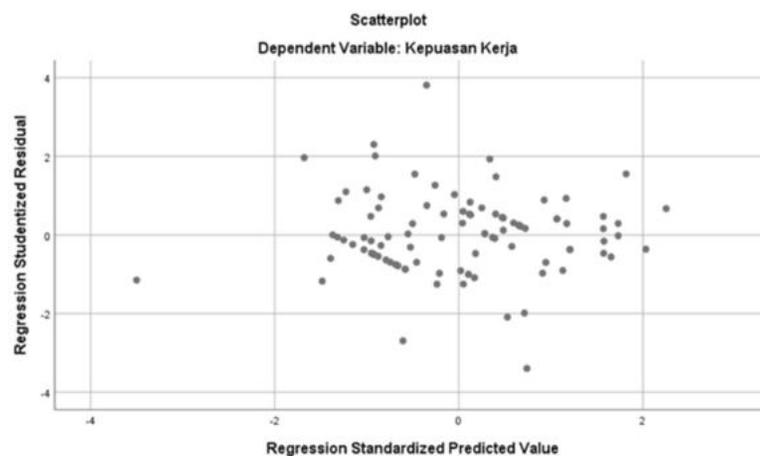
Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,827 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF sebesar 1.209 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Kompetensi (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,895 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1.118 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Kompensasi (X_3) memiliki *tolerance* sebesar 0,864 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1.158 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik scatterplot. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik scatterplot dibawah ini:



Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Gambar 4.5 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 18 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat terdeteksi dengan uji glejser dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan dari uji heteroskedastisitas dengan uji glejser adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,050 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.44 sebagai berikut:

Tabel 4.44 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.066	0.085
	Kepemimpinan	-1.571	0.120
	Kompetensi	-2.167	0.077
	Kompensasi	2.732	0.058

a. Dependent Variable: Abs_Res

Penjelasan dari uji heteroskedastisitas dengan uji glejser pada tabel 4.44 adalah sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.44 dapat dilihat bahwa signifikan dari variabel bebas Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,120, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,050. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kepemimpinan (X_1) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan sifat homokedastisitas.

- 2) Pada tabel 4.44 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kompetensi (X_2) sebesar 0,077, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,050. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompetensi (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Pada tabel 4.44 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kompensasi (X_3) sebesar 0.058, dimana tersebut lebih besar dari 0,050. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompensasi (X_3) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan grafik *Scatterplot* maupun dengan uji glejser, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.45 di bawah ini:

Tabel 4.45 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.709	2.831	
	Kepemimpinan	.277	.069	.307
	Kompetensi	.659	.111	.437
	Kompensasi	.288	.079	.274

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Kepuasan Kerja (Y) sebesar -709. Nilai regresi dari Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,277, nilai regresi dari Kompetensi (X_2) sebesar 0,659, nilai regresi dari Kompensasi (X_3) sebesar 0,288. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -709 + 0,277X_1 + 0,659X_2 + 0,288X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas di anggap nol atau tidak ada atau di anggap, baik pada variabel Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kompensasi (X_3), maka Kepuasan Kerja (Y) telah memiliki nilai sebesar -709. Artinya tanpa kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kompensasi (X_3), tingkat Kepuasan Kerja telah ada sebesar -709.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,277 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap kepemimpinan akan turut meningkatkan kepuasan kerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kepemimpinan akan menurunkan kepuasan kerja pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompetensi (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,659 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga peningkatan terhadap kompetensi akan turut meningkatkan kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kompetensi akan menurunkan kepuasan kerja pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) adalah variabel Kompetensi (X_2). Hal ini didasarkan karena variabel bebas kompetensi memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,659, lalu diikuti oleh variabel bebas Kompensasi (X_3) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,288, dan dilanjutkan oleh variabel bebas Kepemimpinan (X_1) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,277, sehingga dapat disimpulkan kompetensi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, itu artinya tidak terdapat pengaruh

antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.46 berikut:

Tabel 4.46 Hasil Uji-t (Uji Parsial)

Coefficients^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	-.250	.803
Kepemimpinan	4.020	.000
Kompetensi	5.952	.000
Kompensasi	3.662	.000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan hasil kerja uji-t pada tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepemimpinan (X_1) 4.020, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.985 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4.020, lebih besar dari 1.985 Nilai signifikan t dari variabel Kepemimpinan (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

- 2) Kompetensi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kompetensi (X_2) 5.952, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.985 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 5.952, lebih

besar dari 1.985 Nilai signifikan t dari variabel Kompetensi (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

3) Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kompensasi (X_3) 3.662, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.985 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3.662, lebih besar dari 1.985 Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

b. Uji-F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kompensasi (X_3), terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada tabel 4.47 berikut:

**Tabel 4.47 Hasil Uji-F (Uji Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1223.309	3	407.770	38.134	.000 ^b
	Residual	994.444	93	10.693		
	Total	2217.753	96			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah 38.134. nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel.

Sehingga $n = 97$ dan $k = 3$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 97 - 3 = 94$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 3.09.

Dengan diketahui nilai F_{tabel} yang sebesar 3.09, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 38.134, lebih besar dari 3.09. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kompensasi (X_3), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

c. Uji Determinasi (R^2)

Analisa koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui presentase besarnya variansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati angka 1 (satu), maka dapat di katakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.48 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.537	3.270

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.48 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,537 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 53,7% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi. Sedangkan sisanya $100\% - 53,7\% = 46,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel tidak dibahas seperti Diklat, gaya kemimpinan, dan lain sebagainya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di AUTO 2000 Medan Amplas, artinya jika variabel kepemimpinan ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 4.020 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa kepemimpinan meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun.

Disini dapat dilihat apabila perusahaan memberikan kepemimpinan yang lebih layak dan diterima oleh karyawan sesuai dengan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan

lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kepuasan kerja karyawan bisa lebih meningkat. Dengan kepuasan kerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya Burhan Nugroho (2015) Yang mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di AUTO 2000 Medan Amplas, artinya jika variabel kompetensi ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 5.952 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa kompetensi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya jika kompetensi menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Untung Sri widodo (2010) yang mana hasil penelitian tersebut

menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel ompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan erja (Y) di AUTO 2000 Medan Amplas, artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t hitung sebesar 3.662 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H3 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa kompensasi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyu Hidayat (2015) dan Tahira Nazir (2013) yang mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Auto 2000 Medan Amplas, dengan nilai regresi sebesar 0,227 dan signifikan 0,000.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Auto 2000 Medan Amplas, dengan nilai regresi sebesar 0,659 dan signifikan 0,000.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Auto 2000 Medan Amplas, dengan nilai regresi sebesar 0,288 dan signifikan 0,000.
4. Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Auto 2000 Medan Amplas dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 38,134.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan antara lain:

1. Disarankan agar perusahaan secara berkesinambungan memberi kepemimpinan dan mampu mengendalikan bawahannya, karyawan yang patuh dan taat akan mudah dikontrol dalam ruang lingkup yang ada.

Kemudahan dalam mengontrol bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Auto 2000 Medan Amplas.

2. Perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi yang cukup seperti insentif, gaji, upah dan lain sebagainya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan memberikan seluruh kontribusinya terhadap perusahaan.
3. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kompetensi karyawannya agar semua karyawan di Auto 2000 Medan Amplas lebih merasa mampu menjadikan mereka lebih berkompeten dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2016). Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Abdus, Salam. Manajemen Insani Dalam Bisnis, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2014.
- Abdullah, Sandy. (2013). Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. Yogyakarta: Gava Media.
- Achmad, dkk. (2010). Manajemen Pemasaran (Ringkasan Praktis, Teori, Aplikasi & Tanya Jawab). Bandung: Linda Karya.
- Affif, F. (2012). Blue Ocean Strategy dan Ekonomi Kreatif. Rangkaian Kolom Kluster I.
- Akhyadi, Kaswan (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia . Bandung, Indonesia : Alfabeta.
- Amstrong, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Elex Media Komputindo.
- Anoraga, P. (2019). Manajemen Bisnis Modern. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As' ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, 1(1), 165-182.
- Agusthina R, Bambang S, Armanu T, Endang S.A. (2012). The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. Jurnal Basic. Appl. Sci. Res., 2(9)8833-8842.
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Baihaqi, Fauzan. 2010. Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). Yogyakarta: Universitas Diponegoro. □
- Burhan N, Wahyu H, Sri S (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kimia Farma Plant Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol 0 pp 29-39.
- Boone, Louis E. dan Kurtz, David L. (2012). Pengantar Bisnis Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

- [
- [
- Bogner and Thomas, (2013). Core Competence and Advantage. Publisher Elsevier Inc., New York.
- Chandra, Addy Leo. (2013). “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat”. eJournal Administrasi Negara. Vol. 1 No. 3.
- Choiriyah, C., & Taslim, T. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga, 8(2).
- Cohen, S., Marsland, A.L., Rabin, B.S. & Manuck, S.B. (2012). Associations between stress, trait negative affect, acute immune reactivity, and antibody response to hepatitis B injection. Health Psychology, Vol.20, (1), 4-11.
- Dubin, G. Bukowski, M., Wladyka, B., (2010). Exfoliative Toxins of Staphylococcus aureus. Toxins, 2 : 1148-1165.
- Desi S, Nasir A, Sofyan I (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. Aceh : Unsyiah.
- Edison, E. (2016). dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ferine, K. F., & Indrawan, M. I. (2021). Analisis Pengaruh Keunggulan Bersaing dan Motivasi Terhadap Kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA), 1(1).
- Evanita, L. (2013). Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Hadi Purnomo (2013) Analisis Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No 1.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- [
- [
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Haeruddin, K., & Tamsah, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 197-210.
- Hidayat, A.A.. (2014). *Metode penelitian keperawatan dan teknis analisis data*. Jakarta : Salemba Medika
- Ilyas, Y. (2011). *Perencanaan SDM Rumah Sakit, Teori, Metoda, dan Formula Cetakan Ketiga*. Depok. Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Inaray, Jelita Caroline, Olivia S. Nelwan, Viktol P.K. Lengkong, (2016). “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado”. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No. 02.
- Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. (2012). Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 102597.
- Indrawan, M. (2018). *Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan Desa di Desa Loleng Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara*. *eJournal Administrasi Negara*, 4.
- Johannes, A. C., & Adolffina Rita, N. (2016). Taroreh. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB Bumi Putra 1912 Cab Cikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01).
- Kasmir, S. P., Thomas, A. P., & Scalisi, J. F. (2016). U.S. Patent No. 9,237,318. Washington, DC: U.S. Patent and Trademark Office.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), pp-30.
- Koesmono, H. T. (2014). The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in east Surabaya. *Educational Research International*, 3(4), 25-39.
- Machfoedz, Mahmud. (2010). *Komunikasi Pemasaran Modern*. Yogyakarta. Cakra Ilmu

- [
- [
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of motivation on employee productivity: A study of manufacturing companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137-147.
- Mahmun, M. T. (2011). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2(3), 1-12.
- Mangkunegara, Prabu A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2017). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang M. dan Pakpahan M. (2014). *Metodelogi Penelitian*, Ciptapustaka Media.
- Marimin dan N. Maghfiroh. (2011). *Aplikasi Teknik Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Rantai Pasok*. Bogor: IPB Press. 281 hal.
- Martinus, Erik dan Budiyanto. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajeme* Vol. 5 No. 1.
- Miftahun, N. Sugiyanto. (2010). *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.
- Moehersono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moenir, A. S. (2010). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., (2018). *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Moh Ali Shahab (2014). *The Influence of Transformational Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance Of Employee*. *Jurnal Basic. Appl. Sci. Res.*, 2(9)8863-886.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: Penerbit UI.
- Mufidah, Silvya L mandey (2014) *Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi JasaRaharja Putera Manado*. Manado : Universitas Sam Ratulangi.
- Nur Rizanudin, H. (2013). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada kantor pusat PDAM Majalengka*. *Jurnal ilmu Administrasi Negara*. Vol V No 1 Tahun 2012. Hal 140-154.

- [
- Ningrum, Nami Puspita (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BANK BTN Syariah Kc Surakarta. IAIN SALATIGA.
- Notoatmodjo, S 2015, Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan, Jakarta : Rineka Cipta.
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International journal of human resource studies*, 5(2), 87-103.
- Panggabean, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahadian, Fernanda. (2016). “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal nominal*, Vol. 5 No. 02.
- Ramli, R., Nuzuliati, A. N., MI, I., & APU, S. (2018). Innovative Technology in Increasing the Value-added of the Remnants of Fishing Trawlers in Bagan Percut Village, Percut Sei Tuan. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 42-49.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Rajawali Press.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT Raja Grafindo.
- Rusiadi, et al. (2014) *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi, Pembangunan*, Medan: USU Press
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Raimonda A, Modesta M (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *Journal educational of management* Vol30.
- Roscahyo, A. (2013). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khotidjah Sidoarjo” *Jurnal STIESIA Surabaya*. Hlm. 1-16
- Schermerhorn, Jr, John R. (2015). *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Setyawan, A. D., Supriatna, J., NISYAWATI, N., NURSAMSI, I., SUTARNO, S., SUGIYARTO, S., ... & INDRAWAN, M. (2020). Predicting potential impacts of climate change on the geographical distribution of mountainous selaginellas in Java, Indonesia. *Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 21(10).
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).

- [
- Setiyoningsih, E. (2011). Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderator (Studi pada Poultry Shop UD. Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Ketujuh. Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Siagian, S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Susanto, S., Sarwani, S., & Afandi, S. (2018). Analisis Kinerja Keuangan Untuk Mengetahui Tingkat Kesehatan, Pertumbuhan Dan Prospek Usaha Pada Unit Usaha Koperasi (Studi Kasus Koperasi Awak Pesawat Garuda Indonesia di Tangerang). INOVASI, 1(1).
- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. (2010). Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Maliki
- Press. Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Lombok; Holistica Lombok.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sulastri, Dewi. (2015), Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Sukoharjo.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Taukhit, T., Margawati, A., & Ardani, M. H. (2015). Pengalaman Perawat dalam Membuka Praktik Mandiri Keperawatan Di Kabupaten Badung Provinsi Bali (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Tahir N, Saif R,K., Syed F, Khalid Z. (2013), Impact Of Reward and Compensation on Job Satisfaction: Public and Private Universities of UK. Middle East Journal of Scientific Research 14(3):394-403.
- Thoha, Miftah., (2010), Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.

- [
- [
- Thoha, Miftah. (2012). “Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Mifta. (2012). Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Uhing, Yantje, Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan. (2014). Kepemimpinan, penempatan kerja, kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada PT.Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado.
- Untung S, Budhi Haryanto (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Surakarta : Universitas Slamet Riyadi.
- Van Heerebeek, L., Hamdani, N., Handoko, M. L., Falcao-Pires, I., Musters, R. J., Kupreishvili, K, & Borbely, A. (2018). Clinical Perspective Circulation, 117(1), 43-51.
- Wahyuningsih, R. (2013). Penatalaksanaan diet pada pasien. Graha Ilmu.
- Wibowo, A., & Ramadian, D. (2010). Model simulasi kinerja produksi teh untuk meminimasi work-in-process. Jurnal Optimasi Sistem Industri, 9(1), 7-12.
- Wibowo, H. (2014) . Manajemen Kinerja. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo, H. (2017). Peningkatan Kemampuan Menyimak Melalui Pemberdayaan Sumber Belajar pada Pelajaran Bahasa Indonesia. Jurnal Teknologi Pendidikan,(online), 9(2).
- Widiaswari, R. R. (2011). Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1(3), 18-29.
- Wirawan, A. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Pos Sub Direktorat Sdm Bandung. E- Jurnal Manajemen Universitas Pasundan, 88.
- Yukl, Gary, (2011), Leadership in Organization, 10th Edition, Prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Zahriah, Wita Umi, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana. (2015). “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 2 No. 1 .